



თბილისის სააპელაციო სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

16 ნოემბერი, 2018 წელი

თბილისი

საქმე №2ბ/7232-17

ქ.

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ვანო წიკლაური

სხდომის მდივანი - გვანცა კომბეგაშვილი, ელენე ომანიძე

I. აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე - სსიპ ვ-----
წარმომადგენლები - ნ-----

II. აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე - ნ-----
წარმომადგენელი - თ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის გადახდა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 03 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

I აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

II. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის
03 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით ნ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდა

ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ ვ-----ს დირექტორის 2----- N--- ბრძანება ნ-----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე. სსიპ ვ-----ს ნ-----სთვის კომპენსაციის სახით დაეკისრა 22 800 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) გადახდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია შემდეგი გარემოებები:

2.1. ნ----- 2014 წლის 16 ოქტომბერს დაინიშნა სსიპ ვ-----ში მ----- ა-----
--- თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად 3 თვის ვადით, ხოლო იმავე წლის 19 დეკემბრიდან კი იგივე თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:
მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

- სსიპ ვ-----ს დირექტორის მიერ 2014 წლის 16 ოქტომბერს გამოცემული ბრძანება იხ. (ს.ფ 24);
- სსიპ ვ-----ს დირექტორის მიერ 2014 წლის 18 დეკემბერს გამოცემული ბრძანება იხ. (ს.ფ 25);

2.2. 2015 წლის 15 ივლისს ნ----- სსიპ ვ-----ში დაინიშნა ს----- უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობაზე (არაუმეტეს 3 თვის ვადით) და მოგვიანებით 2015 წლის 06 ოქტომბრიდან კი კონკურსის წესით დაინიშნა ამავე თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სსიპ ვ-----ს დირექტორის მიერ 2015 წლი 15 ივლისს გამოცემული ბრძანება იხ. (ს.ფ 26)
- სსიპ ვ-----ს დირექტორის მიერ 2015 წლის 05 ოქტომბერს გამოცემული ბრძანება იხ. (ს.ფ 27)

2.3 სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 1900 (ერთი ათას ცხრაასი) ლარს (დარიცხული);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- იხ. სსიპ ვ-----ს დირექტორის მოადგილის მიერ 2016 წლის 26 აგვისტოს გაცემული ცნობა (ს.ფ 22)

2.4 მოსარჩელე ნ----- 2016 წლის 07 აპრილს გააფრთხილეს მოსალოდნელი რეორგანიზაციის და ორგანიზაციული ცვლილებების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება

- სსიპ ვ-----ს დირექტორის 2016 წლის 07 აპრილის #-- ბრძანება იხ (ს.ფ -110)

- გაფრთხილება სსიპ ვ-----ს მოსალოდნელი სტრუქტურული რეორგანიზაციისა და სამუშაო ძალის შესაძლო შემცირების შესახებ იხ. (ს.ფ 111-116).

2.5. სსიპ ვ-----ს დირექტორის 2----- #-- ბრძანების თანახმად, ნ----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 01 აგვისტოდან საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის, 34-ე მუხლის, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ვ-----ს დებულების დამტკიცების შესახებ „საქართველოს მთავრობის 2----- დადგენილებით დამტკიცებული დებულების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ და „ი“ ქვეპუნქტების, სსიპ „ვ-----ს“ მოსალოდნელი სტრუქტურული რეორგანიზაციისა და სამუშაო ძალის შესაძლო შემცირების შესახებ“ სამსახურის დირექტორის 2016 წლის 07 აპრილის #-- ბრძანების შესაბამისად.

უდავოა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძველს ქმნიდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სსიპ ვ-----ს დირექტორის 2----- #-- ბრძანება იხ. (ს.ფ - 20).

- მხარეთა ახსნა განმარტება.

2.6. 2----- „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ვ-----ს სა-----“ საქართველოს მთავრობის განკარგულებით განისაზღვრულ იქნა სამსახურში ს----- განრიგი და სახელოფასო ფონდი, რომლის შესაბამისად სსიპ ვ-----ში არსებობდა სტრუქტურული ერთეულები - 7 (შვიდი) დეპარტამენტის უფროსის შტატი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2----- „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ვ-----
-----ს სა-----“ საქართველოს
მთავრობის განკარგულება იხ. (ს.ფ 51-54).
- მხარეთა ახსნა განმარტება.

2.7. 2----- #--- „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ვ-----
----- შესახებ“ საქართველოს
მთავრობის განკარგულებით განისაზღვრულ იქნა სამსახურის ს----- განრიგი
და სახელფასო ფონდი, რომლის შესაბამისად სამსახურში განისაზღვრა
სტრუქტურული ერთეულები - 6 (ექვსი) დეპარტამენტის უფროსის შტატი,
ხოლო სამსახურის სტრუქტურული ერთეულების ბიუჯეტი გაიზარდა და
ნაცვლად 91 750 ლარისა გახდა 104 1150 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას :

- 2----- #---, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ვ-----
-----ს სა-----“ საქართველოს
მთავრობის განკარგულება იხ. (ს.ფ 53 - 54);
- მხარეთა ახსნა განმარტება.

2.8. 2016 წლის 21 ივლისამდე სსიპ ვ-----ს
სტრუქტურულ ერთეულში დამოუკიდებელ სტრუქტურულ ერთეულად
შედიოდნენ ს----- დეპარტამენტი და სააღრიცხვო და საინფორმაციო
ანალიტიკური დეპარტამენტები, ხოლო სსიპ ვ-----ს
სა----- „საქართველოს მთავრობის 2014 წლის
20 მარტის #--- განკარგულებაში ცვლილების თანახმად 2016 წლის 21
ივლისიდან სსიპ ვ-----ში გაერთიანდა ორი
დეპარტამენტი: ს----- დეპარტამენტი და სააღრიცხვო ანალიტიკური
დეპარტამენტი და ჩამოყალიბდა ერთ დეპარტამენტად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2----- #---, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ვ-----
-----ს სა-----“ საქართველოს
მთავრობის განკარგულება იხ. (ს.ფ 53 - 54);
- მხარეთა ახსნა განმარტება.

2.9. სსიპ ვ-----ში ხელმძღვანელობის შტატები
გადაიტანეს სამსახურის სტრუქტურულ ერთეულებში, გაჩნდა ახალი
შტატები (მაგ. მრჩეველთა საბჭოს თავჯდომარე და აშ.) და შტატებს 4
ახალი მხოლოდ დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის შტატი დაემატა
(რაზეც იქნებოდა თანახმა შემოთავაზების შემთხვევაში, ისევე
როგორც მრჩეველთა საბჭოს თავჯდომარეობაზე). განხორციელებული
ცვლილებების მიუხედავად დეპარტამენტის ფუნქციები არ შეცვლილა,

ნ-----ს თანამდებობით გათვალისწინებული საქმიანობის სახეები კვლავ ხორციელდება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სსიპ ვ-----ს ს----- დეპარტამენტის დებულება იხ. (ს.ფ 56 -59)
- სსიპ ვ-----ს ს----- და ს----- დებულება იხ. (ს.ფ 62- 66).
- მხარეთა ახსნა განმარტება.

2.10 სსიპ ვ-----ში რეორგანიზაციამდე არსებობდა 106 შტატი, რეორგანიზაციის შემდეგ ისევ 106 შტატი დარჩა გაზრდილი ბიუჯეტით და ხელმძღვანელი თანამდებობებით. საქართველოს მთავრობის #---
- განკარგულების ანალიზის შედეგად არ დგინდება ის გარემოება, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ იმგვარად შეიცვალა მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიციისთვის წაყენებული მოთხოვნები, რომ მისთვის შეუძლებელი იქნებოდა მათი შესრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- საქართველოს მთავრობის 2----- განკარგულება, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ვ-----ს ს----- განრიგი და სახელფასო ფონდი იხ. (ს.ფ 51- 53).
- საქართველოს მთავრობის 2----- #--- განკარგულება; საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ვ-----ს ს----- განრიგი და სახელფასო ფონდი იხ. (ს.ფ 53 - 54).

2.11 ნ-----მა გათავისუფლების შემდეგ მიიღო ერთი თვის კომპენსაცია, აღნიშნულ ფაქტს მხარეები არ ხდია სადავოდ;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 27 ივნისის სასამართლოს მოსამზადებელი სხდომის ოქმი, დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა (ს.ფ. 148)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

პირველი ინსტანციის სასამართლომ განსახილველ საქმეზე დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

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

საქართველოს მთავრობის 2----- #--- განკარგულებით არსებობდა 106 საშტატო ერთეული; მათ შორის ცენტრალური ოფისის თანამშრომელთა რაოდენობა შეადგენდა 75 საშტატო ერთეულს. თანამდებობრივი სარგო ჯამურად შეადგენდა 125750 ლარს, აქედან ცენტრალური ოფისის ხარჯი კი შეადგენდა 91 750 ლარს.

რეორგანიზაციის შემდგომ საქართველოს მთავრობის 2----- #--- განკარგულებით სსიპ ვ-----ში არ შემცირებულა და დარჩა კვლავ 106 ს----- ერთეული; ამავე დროს გაიზარდა ცენტრალური ოფისის თანამშრომელთა რაოდენობა და შეადგინა 82 ს----- ერთეულს; თანამდებობრივი სარგოს ჯამური ოდენობა გაიზარდა და შეადგინა 131 750 ლარი; მათ შორის ასევე გაიზარდა ცენტრალური ოფისის თანამდებობრივი სარგოს ჯამი და შეადგინა 104 150 ლარი.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio" - "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების

ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 -ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. სასამართლოს განმარტებით აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალ ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალ ურთიერთობაში 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 გამოვლენილინების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია, როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოპასუხე მხარის წარმომადგენელი აპელირებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ვეპუნქტზე - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან რეორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“ მოპასუხე ასევე აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი კონკრეტული საფუძვლის არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას კანონმდებელი ავალდებულებს მას შეასრულოს ორი მნიშვნელოვანი პირობა დასაქმებულის მიმართ გაფრთხილება და კომპენსაცია. ასევე შეწყვეტის შესახებ მიღებული

გადაწყვეტილების წერილობითი დასაბუთება მხარე უთითებს რომ მოსარჩელე 2016 წლის 07 აპრილს #-- ბრძანებით, გაფრთხილებული იყო სამსახურში მოსალოდნელი რეორგანიზაციისა და ორგანიზაციული ცვლილებების შესახებ, მოსარჩელემ იმავე ბრძანებასთან ერთად ხელი მოაწერა გაფრთხილებას - სსიპ ვ-----ს მოსალოდნელი რეორგანიზაციისა და სამუშაო ძალის შესაძლო შემცირების შესახებ. მოსარჩელეს ასევე მიეცა კომპენსაციის სახით ერთი თვის შრომის ანაზღაურება.

ძირითადი დოკუმენტაცია (სხვა საკითხებთან ერთად), რომლებზეც აპელირებდა მოპასუხე ნ-----ს სამსახურიდან დათხოვნის კანონიერების თაობაზე გახლავთ 2----- #---, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ვ-----ს სა-----“ საქართველოს მთავრობის განკარგულება იხ. (ს.ფ 53 - 54);

სასამართლოს მითითებით, მოპასუხე აპელირებს, რომ რეორგანიზაციამდე არსებობდა 7 დეპარტამენტი, ხოლო რეორგანიზაციის შემდეგ სსიპ ვ-----ში დარჩა 6 დეპარტამენტი, ანუ მოხდა ორი დეპარტამენტის გაერთიანება და შესაბამისად საჭირო გახდა სამუშაო ძალის შემცირება, მაშინ როდესაც რეორგანიზაციის შემდეგ სამსახურის სტრუქტურულ ერთეულებში, გაჩნდა ახალი შტატები (მაგ. მრჩეველთა საბჭოს თავჯდომარე და ა.შ.) და ასევე შტატებს დაემატა 4 ახალი დეპარტამენტი მოადგილის შტატები (რაზეც მოსარჩელე იქნებოდა თანახმა, რომ მომხდარიყო შემოთავაზება ხელმძღვანელობის მხრიდან).

უდავოა ასევე ის ფაქტი, რომ სსიპ ვ-----ში რეორგანიზაციამდე არსებობდა 106 შტატი, რეორგანიზაციის შემდეგ ისევ 106 შტატი დარჩა გაზრდილი ბიუჯეტით და ხელმძღვანელი თანამდებობებით. ამავე დროს ცენტრალური აპარატის თანამშრომელთა რაოდენობა გაიზარდა. საქართველოს მთავრობის #--- განკარგულების ანალიზის შედეგად არ დგინდება ის გარემოება, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ იმგვარად შეიცვალა მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიციისთვის წაყენებული მოთხოვნები, რომ მისთვის შეუძლებელი იქნებოდა მათი შესრულება. ამავე დროს, დადასტურებულია, რომ ახლად შექმნილ დეპარტამენტში, რომელიც წარმოიშვა ორი დეპარტამენტის გაერთიანების შედეგად (ს----- დეპარტამენტი და ს----- დეპარტამენტი გაერთიანდა ერთ სტრუქტურულ ერთეულად - ს----- და სააღრიცხვო -ანალიტიკურ დეპარტამენტად, რომლის უფროსადაც დაინიშნა ყოფილი ს----- დეპარტამენტის უფროსი - ს-----, გაჩნდა დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის თანამდებობა. ასევე ამ გაერთიანებულ დეპარტამენტში შეიქმნა ს----- განყოფილება.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ რეორგანიზაცია არ უნდა ატარებდეს მოჩვენებით ხასიათს და ის არათანაზომიერ პირობებში არ უნდა აყენებდეს ერთ კონკრეტულ დასაქმებულს სხვა დასაქმებულთან შედარებით, რეორგანიზაციის მიზანი არ უნდა იყოს ერთი კონკრეტული თანამშრომლის სამსახურიდან გაშვება. ფაქტების ანალიზით, მხარეთა ახსნა განმარტებით ვხედავთ, რომ სსიპ ვ-----ში დასაქმებული ყველა თანამშრომლები ნ-----ს გარდა რეორგანიზაციის შემდეგად დარჩნენ თანამდებობებზე. ამავე დროს, დაწესებულების საშტატო რიცხოვნობა ჯამურად დარჩა იგივე, ხოლო ცენტრალური აპარატისა კი (რომელშიც დასაქმებული იყო მოსარჩელე) გაიზარდა; ისევე როგორც გაიზარდა შრომის ანაზღაურების ჯამური მაჩვენებელიც.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ არ დასტურდება მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლზომიერება, რაც თავის მხრივ შესაძლოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად მივიჩნიოთ.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.13. სასამართლოს განმარტებით საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა 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 განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, 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. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ 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. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალ ურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

2.14. წინამდებარე დავის ქვაკუთხედს, ვიცით, რომ წარმოადგენს დამსაქმებლის - ვ----- გადაწყვეტილება მოსარჩელის რეორგანიზაციისა და შემცირების გზით დათხოვნაზე.

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 მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას, შესაბამისად დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამოდენიმე გარემოება: მან უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ, ან ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილებით გამოწვეული ამა თუ იმ პირის დათხოვნისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები.

ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით.

დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“),

საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია.

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

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

სასამართლოს განმარტებით ჩვენს შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ მიღებული სადავო გადაწყვეტილების კანონიერების საკითხი თავშივე აწყდება წინააღმდეგობებს. გასაგებია, რომ მოსარჩელის დეპარტამენტი გაუქმდა და ასევე მისი შტატიც. თუმცა, როგორც ჩვენ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში ვიხილეთ, მთლიანად სამსახურის თანამდებობრივი სარგოს ხარჯები გაიზარდა მნიშვნელოვნად, ასევე უცვლელი დარჩა ჯამური საშტატო ერთეულების რაოდენობა, ხოლო ცენტრალური აპარატისა კი პირიქით გაიზარდა. დაწესებულებაში გაჩნდა ახალი საშტატო ერთეულები, რომლებიდანაც არცერთი შეეთავაზებინა მოსარჩელეს. შესაბამისად, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას დაინახოს ის ლეგიტიმური მიზეზი, რამაც მოსარჩელის დათხოვნა განაპირობა. გასაგებია, რომ ეს ვერ იქნებოდა ხარჯების შემცირება (რადგან ხარჯები პირიქით გაიზარდა). ამ გარემოებათა დეტალური ფაქტობრივი აღწერილობა უკვე ჩამოყალიბებულია გადაწყვეტილების

ფაქტობრივ გარემოებებში და აქ მათი გამეორება მიზანშეწონილად არ მიგვაჩნია.

შესაბამისად, მოპასუხემ ვერც შემცირების დაწყების ლეგიტიმური მიზანი წარმოაჩინა სასამართლოში, ასევე ვერც თვითონ შემცირების ფაქტი დაადასტურა. შესაბამისად, სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძველად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. რეორგანიზაცია, ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძველად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცესმა (აღნიშნული მიდგომა ასევე დადასტურებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილებით, მაგ: ას-104-99-2014). მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისთვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძველად.

დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომლები, თუმცა, როგორც ვიცით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება, იგი ყოველთვის შემოფარგლული მისი განხორციელების მართლზომიერებით. ევროპის ს----- ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება და უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

სასამართლომ კვლავ მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით შექმნილ სამართლის შემეცნების წყაროებს, მიუთითებს 1982 წლის რეკომენდაციაზე (N166) დასაქმების შეწყვეტის შესახებ და განმარტავს, რომ

ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა დამსაქმებლის მიერ შერჩევა უნდა განხორციელდეს რამდენადაც ეს შესაძლებელია, წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმის მიხედვით, რა დროსაც სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული, როგორც საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

სასამართლომ განმარტა, რომ „რეორგანიზაცია“, რომელსაც არც შტატების შემცირება მოჰყოლია და არც დასაქმებული პირის მიმართ წაყენებული საკვალიფიკაციო, თუ სხვა მოთხოვნების გაზრდა (აღნიშნული კი დადასტურდა სამართალწარმოების შედეგად), ისეთივე უფლების ბოროტად გამოყენება იქნება, როგორც პირის სამსახურიდან ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გათავისუფლება.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, სსიპ ვ-----
-----ში" განხორციელებული რეორგანიზაციის მისი შინაარსისა და შედეგის გათვალისწინებით, არ აძლევდა დამსაქმებელს მოსარჩელესთან შომითი ურთიერთობის მოშლის უფლებამოსილებას და იგი ვერ ჩაითვლება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად.

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 გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად 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.

აღნიშნული მსჯელობანი, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას. ეს გარემოება, დათხოვნის ბრძანების ბათილობის წინაპირობას ქმნის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლისა (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს) და 115-ე მუხლის (სამოქალაქო ნება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად) საფუძველზე, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ნების - დათხოვნის თაობაზე გამოცემული განკარგულების, ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია.

ამავე დროს, მოსარჩელემ, იმის გათვალისწინებით, რომ მის მიერ დაკავებული

თანამდებობა აღარ არსებობს, ასევე ვერ მოიძებნა ტოლფასი ვაკანტური შტატი, თვითონ მოითხოვა დარღვეული უფლების რესტიტუციის სახით ერთჯერადი კომპენსაცია 35000 ლარის ოდენობით. შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

ამავე დროს, რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური და ყოველ კონკრეტულ საქმეზე სამართლიანობის პრინციპს მორგებული?

არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს. შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, ალბათ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი და სხვა . აფასებს რა ამ ყოველივეს, ასევე იმ გარემოებას, რომ დათხოვნისას მოსარჩელეს მიღებული აქვს კომპენსაცია ერთი თვის შრომის ანაზღაურების სახით, სასამართლომ სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნია ერთი წლის შრომის ანაზღაურებით ფორმირებულ კომპენსაცია - 22 800 ლარის ოდენობით. (დარიცხული ოდენობით).

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

სასამართლოს გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებულ ნაწილში სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებული იქნა მოპასუხის, სსიპ 3-----ს მიერ, რომელიც ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

3.1. ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1.1. აპელანტის განმარტებით სასამართლოს არ უმსჯელია სარჩელის ხანდაზმულობაზე, რომელზეც როგორც მოთხოვნის გამომრიცხველ გარემოებაზე არაერთხელ იქნა მითითებული. აპელანტის მითითებით, მოსარჩელისთვის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე 2016 წლის 08 აგვისტოს გახდა ცნობილი, სარჩელი კი 2016 წლის 14 სექტემბერს წარადგინა.

3.1.2. საქართველოს მთავრობის 2----- დადგენილებამდე სამსახურის სტრუქტურაში დამოუკიდებელ ერთულად შედიოდნენ ს-----
----- დეპარტამენტი. ამ ორი დეპარტამენტის გაერთიანების გარდა 2----- დადგენილების საფუძველზე ცვლილებები განიცადა სამსახურის სხვა დეპარტამენტების თუ სამმართველოების სტრუქტურამ და უფლებამოსილებამ, რომლის გამოც სამსახურის თანამშრომლები, რომელთა შტატი მთავრობის დადგენილების საფუძველზე არ იქნა გაუქმებული პირველი აგვისტოდან დაინიშნენ მოვალეობის შემსრულებლებად. მოსამართლეს ასევე არ უმსჯელია სსიპ-ში ვაკანტურ თანამდებობის სავალდებულო კონკურსის საფუძველზე დაკავების თაობაზე, რაც ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილია და აუცილებელი ყველა საჯარო დაწესებულებისთვის, გარდა, კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული გამონაკლისებისა. აპელანტის განმარტებით სამსახურის დირექტორის 2----- #---ე ბრძანებით დამტკიცდა სსიპ ვ-----
-----ს ს----- ნუსხით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე დასანიშნი პირების მიმართ წაყენებული მოთხოვნები, ხოლო 2016 წლის 15 აგვისტოს გამოცხადდა ვაკანტური თანამდებობების დასაკავებლად კონკურსი მათ შორის სოციალურ საკუთხთა და ს-----
უფროსის ვაკანტურ თანამდებობაზე.

3.1.3. აპელანტი ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზეც, რომ კანონით დადგენილი წესით კონკურსის გამოცხადების შემდეგ მოსარჩელეს ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად არა თუ მონაწილეობა განცხადებაც კი არ წარუდგენია. დროებით მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნასთან დაკავშირებით აპელანტი განმარტავს, რომ მოვალეობის შემსრულებლად მუშაობა ასეთ პირს სხვა კანდიდატებთან მიმართებით არანაირ უპირატესობას არ ანიჭებს.

3.1.4. აპელანტის განმარტებით სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოხდა სასარჩელო მოთხოვნის შეცვლა, რაც სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია, მოთხოვნის დაზუსტებად.

სასამართლოს გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებული იქნა მოსარჩელის, ნ-----ს მიერ, რომელიც ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

3.2. ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.2.1. აპელანტის აზრით სასამართლომ საკმარისად ვერ დაასაბუთა მიკუთვნებული კომპენსაციის ოდენობის საფუძველი. აპელანტის განმარტებით კომპენსაცია არის შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი ზომა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისთვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას. აპელანტის აზრით, სამივე ინსტანციის სასამართლოში დავის შესაძლო გაგრძელების და ამ პერიოდის განმავლობაში მისი დასაქმების გართულების გათვალისწინებით სასამართლოს უნდა მიეღო გადაწყვეტილება სარჩელით მოთხოვნილი ოდენობის კომპენსაციის დაკისრების შესახებ.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

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

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

4.1. ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1.1. სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ კერძო სამართლებრივი დავების განხილვისას მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპი პირის სასამართლოსთან ურთიერთობის ქვაკუთხედი და მისი კანონიერი ინტერესების დაცვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფის გარანტიაა. შესაბამისად, სააპელაციო პალატა

მხარეთა შეჯიბრებითობის საფუძველზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დადგენილად მიიჩნევა საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

- სსიპ ვ-----ს დირექტორის 16.10.2014 წლის ბრძანებით ნ----- დაინიშნა სსიპ ვ-----ში მ----- ა-----

თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად 3 თვის ვადით. (ტ.1.ს.ფ. 24)

- სსიპ ვ-----ს დირექტორის 18.12.2014 წლის ბრძანებით ნ----- 19.12.2014 წლიდან გათავისუფლდა მ----- ა----- მოვალეობის შემსრულებლის

თანამდებობიდან და 19.12.2014 წლიდან დაინიშნა მ----- ა-----

თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით. (ტ.1.ს.ფ. 25)

- სსიპ ვ-----ს დირექტორის 15.07.2015 წლის ბრძანებით ნ----- სსიპ ვ-----ში დაინიშნა ს-----

უფროსის თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად არაუმეტეს 3 (სამი) თვის ვადით 15.07.2015 წლიდან. (ტ.1. ს.ფ. 26)

- სსიპ ვ-----ს დირექტორის 05.10.2015 წლის ბრძანებით სსიპ ვ-----ს საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2----- სხდომის #- ოქმის საფუძველზე ნ-----

დაინიშნა სსიპ ვ-----ს ს----- დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით. (ტ.1. ს.ფ. 27)

- სსიპ ვ-----ს ს----- დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე ნ-----ს შრომის ანაზღაურება (დარიცხული) ყოველთვიურად 1900 ლარს შეადგენდა. (ტ.1.ს.ფ. 22)

- სსიპ ვ-----ს დირექტორის მიერ 07.04.2016 წელს გამოცა ბრძანება სსიპ ვ-----ს მოსალოდნელი სტრუქტურული რეორგანიზაციის და სამუშაო ძალის შესაძლო შემცირების შესახებ, რაზეც სამსახურის სტრუქტურული ერთეულების თანამშრომლები მათ შორის ნ-----ც გაფრთხილებული იქნენ მოსალოდნელი რეორგანიზაციის და ორგანიზაციული ცვლილებების შესახებ. (ტ.1.ს. ფ. 110, ს.ფ. 113)

- სსიპ ვ-----ს დირექტორის 01.08.2016 წლის #-

ბრძანებით სსიპ ვ-----ს საადრიცხვო -ანალიტიკური დეპარტამენტის უფროსი ნ----- 01.08.2016-დან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ნ----- სამსახურიდან გათავისუფლდა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის, 34-ე მუხლის, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის, 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ვ-----ს დებულების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2----- დადგენილებით დამტკიცებული დებულების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ და „ი“ ქვეპუნქტების, სსიპ „ვ-----ს მოსალოდნელი სტრუქტურული რეორგანიზაციისა და სამუშაო ძალის შესაძლო შემცირების შესახებ“ სამსახურის დირექტორის 2016 წლის 07 აპრილის #-- ბრძანების შესაბამისად. (ტ.1.ს.ფ. 20)

საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოში განხილვის დროს სადავო არ გამხდარა, გადაწყვეტილებით დადგენილია და არც სააპელაციო საჩივრებშია საწინააღმდეგო მითითებული, რომ მოსარჩელემ გათავისუფლების შემდეგ მიიღო ერთი თვის კომპენსაცია.

4.1.2 შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი ს----- უფლებაა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მეოთხე ნაწილით, შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება კანონით.

ეკონომიკური, ს----- და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის საფუძველზე, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს ს----- უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განახორციელოს ეკონომიკური, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და

რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და მისი პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის.

ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.

სამსახურიდან განთავისუფლების ბრძანების ბათილობის საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით უნდა შეფასდეს მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის ჩატარებისა და მოსარჩელის მიმართ რეორგანიზაციის შედეგების მართლობიერება.

შესაფასებელია - შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მართლობიერად გათავისუფლდა თუ არა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობებიდან, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და, ბუნებრივია, საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს, მიღების კანონისმიერ საფუძვლად (იხ.: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება საქმეზე №ას-115-111-2016, 08 აპრილი, 2016 წელი).

პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით **გათვალისწინებული ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნას მიჩნეული, აუცილებელია ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება.** როდესაც დამსაქმებელი რეორგანიზაციის გადაწყვეტილებას იღებს, უნდა დარწმუნდეს, რომ აღნიშნული ნაბიჯი შეესაბამება ორგანიზაციის ინტერესებს, და ამავე დროს, გაუმართლებლად არ ხელჰყოფს დასაქმებულთა კანონიერ უფლებებს. დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მოითხოვს დასაბუთებას, გარკვეულ გათვლებს, **რეორგანიზაციამდე არსებული სტრუქტურისა და მომავალი სტრუქტურის შედარებას, რეორგანიზაციის დადებითი და უარყოფითი მხარეების განსაზღვრას.**

აუცილებელია წონასწორობის დაცვა შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უნდა დაგვავიწყდეს სუსტი მხარის ინტერესები.

პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). ნიშანდობლივია, რომ შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

სსსკ-ის 105-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც, მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

დამსაქმებელმა მითითებული საფუძვლით (*შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი*) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს კუმულაციურად უნდა დაასაბუთოს და დაამტკიცოს შემდეგი წინაპირობები:

1) საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირებისათვის; 2) შტატების რეალურად და კანონთან შესაბამისად შემცირების ფაქტი - კერძოდ, რეორგანიზაციის ფაქტობრივად განხორციელება კანონის შესაბამისად ისე, რომ პროცესში არ მოხდეს თვალთმაქცურად არასასურველი მუშაკების განთავისუფლება. პალატა იზიარებს თბილისის საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას, რომ დამსაქმებელმა ამ დროს უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონიერ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში; 3) **თუ წინა ორი წინაპირობა დამსაქმებელმა დაასაბუთა და დაამტკიცა, შემდეგ ეტაპზე მანვე უნდა დაასაბუთოს რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე.**

ასევე მნიშვნელოვანია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტის სწორად განსაზღვრა, რაც კავშირში უნდა იყოს რეორგანიზაციის შედეგებთან, რამეთუ ყოველი თვის შრომის ანაზღაურების გაცემა-არგაცემის საკითხი დასაქმებულისათვის მნიშვნელოვანი ეკონომიკური შედეგის მომტანია.

4.1.3. განსახილველ შემთხვევაში სსიპ ვ-----ს დირექტორის 07.04.2016 წლის #-- ბრძანებით დგინდება, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის, ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის და მთავრობს 2----- დადგენილებით დამტკიცებული დებულების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ და „ვ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად ორგანიზაციაში გამოცხადდა მოსალოდნელი სტრუქტურული რეორგანიზაციის და სამუშაო ძალის შესაძლო შემცირების შესახებ. მოსარჩელე იმ გარემოებაზე აპელირებს, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის პროცესს სამუშაო ძალის შემცირება არ მოჰყოლია, რეორგანიზაციის შედეგად ორგანიზაციის საშტატო ნუსხა შენარჩუნდა, სახელფასო ფონდი კი გაიზარდა.

4.1.4. საქართველოს მთავრობის 1----- წლის #--- განკარგულებით ცვლილება შევიდა საქართველოს მთავრობის 2----- წლის #--- განკარგულებაში და სსიპ ვ-----ს სტრუქტურულ ერთეულში 7 (შვიდი) დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობა განისაზღვრა. აღნიშნული განკარგულებით ირკვევა, რომ ორგანიზაციაში სულ 106 საშტატო ერთეული არსებობდა, რომელთა თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა 125 750 ლარს შეადგენდა. (ტ.1.ს.ფ. 51-52)

4.1.5. საქართველოს მთავრობის 2----- წლის #--- განკარგულებით ცვლილება შევიდა 2----- წლის #--- განკარგულებაში. აღნიშნული განკარგულების მიხედვით ირკვევა, რომ სსიპ ვ-----ში ს----- ერთეულის რაოდენობა - 106 შენარჩუნდა, თუმცა დეპარტამენტის უფროსების ს----- ერთეული წინა ს----- განრიგისგან განსხვავებით შემცირდა და შვიდის ნაცვლად ექვსი ერთეულით განისაზღვრა, რაც შეეხება სახელფასო ფონდს, ფონდის ოდენობა გაიზარდა და ჯამში 131 750 ლარი შეადგინა. (ტ.1.ს.ფ. 53-54)

4.1.6. საქართველოს მთავრობის 2----- წლის #--- დადგენილებით დამტკიცდა სსიპ ვ-----ს დებულება. აღნიშნული დებულების IV თავით განისაზღვრა სამსახურის სტრუქტურა, საიდანაც ირკვევა, რომ ორგანიზაციაში ექვსი დეპარტამენტი ჩამოყალიბდა. (ტ.1.ს.ფ. 71) უდავოა, რომ დეპარტამენტების რაოდენობის შემცირება ს----- დეპარტამენტის და ს----- ერთ დეპარტამენტად გაერთიანებად განაპირობა. თბილისის სააპელაციო სასამართლოში საქმის ზეპირი

განხილვისას აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე ორგანიზაციის წარმომადგენელმა დაადასტურა ფაქტი მასზე, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ორგანიზაციაში შტატების შემცირება არ მომხდარა, მანვე განმარტა, რომ რეორგანიზაციის პროცესით მოხდა ოპტიმიზაცია, რაც ს----- და ჯანდაცვის კუთხით ორგანიზაციის მუშაობის გაძლიერებას გულისხმობდა. ორგანიზაციის წარმომადგენლის მითითებით მართალია ს-----
----- უფროსის ფუნქციები მეტ-ნაკლებად შენარჩუნდა, თუმცა ამ მიმართულებით დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობის შენარჩუნების საჭიროება აღარ არსებობდა. ამავე სხდომაზე გაკეთებული ახსნა-განმარტებით აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენელმა დაადასტურა ფაქტი მასზე, რომ ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის გამოცხადების საფუძველზე ყველა თანამშრომელი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და ყველა, გარდა მოსარჩელისა გადაყვანილი იქნა დროებით მოვალეობის შემსრულებლად. (იხ. 26.10.2018წ. სხდომის ოქმი 14:29:32-14:29:41/ 14:30:49-14:31; 15:26:45)

4.1.7. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია და სააპელაციო სასამართლოც იზიარებს, რომ სასამართლოსთვის გაუგებარია ის კონკრეტული მიზეზები, თუ რატომ მოხდა მოსარჩელის გამორჩევა სამსახურში დარჩენილი სხვა თანამშრომლებისგან და მისი დათხოვნა თანამდებობიდან, იმ პირობებში, როდესაც სამსახურში ს----- და ს-----
----- უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად დატოვებული პირის უპირატესობა დათხოვნილ მოსარჩელესთან შედარებით დემონსტრირებული არ არის. საგულისხმოა, რომ თანამდებობაზე დატოვებული პირის უპირატესობის დადასტურებას მოპასუხე ორგანიზაციის წარმომადგენელი სოციალურ და ჯანდაცვის მიმართულებით მის გამოცდილებაზე და სოციალურ და ჯანდაცვის მიმართულებით ორგანიზაციის მუშაობის გაძლიერების მიზანზე მითითებით შეეცადა. საგულისხმოა, რომ თანამდებობაზე დარჩენილი პირის უპირატესობა, თუნდაც მოპასუხე ორგანიზაციის წარმომადგენლის მიერ მითითებული მიმართულებით მუშაობის გაძლიერებასთან მიმართებით სამართლებრივად ვარგისი მტკიცებულებებით დადასტურებული ვერ იქნა. აღნიშნულის საპირისპიროდ საქმეში წარმოდგენილია ორგანიზაციის დირექტორის არაერთი ბრძანება 2-----, #---, 1----- (ტ.1.ს.ფ. 165, 168-169, 49-50), საიდანაც ირკვევა, რომ 2----- „სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ“ #- ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მომსახურების შემოწმების მიზნით შექმნილი ჯგუფები ინსპექტირებას სწორედ ნ-----ს ხელმძღვანელობით ახორციელებდა. აქვე ხაზი უნდა გაესვას იმ გარემოებასაც, რომ როგორც ს----- დეპარტამენტის დებულებით ირკვევა ს----- დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობაზე მუშაობისას ნ-----ს ფუნქცია-ამოცანებში ს----- მიმართულებით მუშაობაც შედიოდა, ამ მიმართებით მხედველობაშია მისაღები დებულების მე-2 მუხლის „ბ“ და „გ“ პუნქტები,

რომლის მიხედვითაც ს----- შესახებ ინფორმაციის მოპოვება, ანალიზი, რეკომენდაციები, წინადადებების მომზადება ნ-----ს ფუნქციებში შედიოდა.

ამდენად, იმ პირობებში, როდესაც დადგენილია, რომ სსიპ ვ-----ში რეორგანიზაციის საფუძვლით გათავისუფლებული ყველა თანამშრომელი გარდა მოსარჩელისა კონკურსის დასრულებამდე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშნა, დამსაქმებელის მტკიცებების საგანში შედიოდა იმის სარწმუნოდ დასაბუთება თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა მოსარჩელე და მოვალეობის შემსრულებლად დატოვა ყველა სხვა თანამშრომელი, რასაც განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხემ თავი ვერ გაართვა. ამ მხრივ მხედველობაშია მისაღები ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელისთვის თუნდაც უფრო დაბალი რანგის თანამდებობის შეთავაზების ფაქტი საქმის მასალებით დადასტურებული ვერ იქნა .

ამდენად, სასამართლომ რომც გაიზიაროს მოპასუხე ორგანიზაციის წარმომადგენლების პოზიცია საქართველოს მთავრობის დადგენილების საფუძველზე რეორგანიზაციის საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირველი ორი წინაპირობის: 1) საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირებისათვის; 2) შტატების რეალურად და კანონთან შესაბამისად შემცირების ფაქტების არსებობა, მაინც სახეზეა მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი მესამე წინაპირობის (უშუალოდ მოსარჩელის გათავისუფლების და სხვა თანამშრომლის დატოვების ლეგიტიმური მიზეზის დასაბუთების) არარსებობის საფუძვლით. **თუმცა, აქვე ხაზი უნდა გაესვას იმ უმნიშვნელოვანეს გარემოებას, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის შედეგად დადასტურებული ვერ იქნა სამუშაო ძალის რეალურად შემცირების ფაქტი, დადასტურდა მხოლოდ ს-----**
--- დეპარტამენტის სოციალურ და ჯანდაცვის დეპარტამენტთან გაერთიანების ფაქტი, აქვე ხაზგასასმელია ისიც, რომ თუნდაც ს-----
- და ჯანდაცვის მიმართულებით ორგანიზაციის სამუშაოს გაძლიერების კუთხით გამოკვეთილი ვერ იქნა ლეგიტიმური მიზეზით ერთი დასაქმებულის დათხოვნის და სამსახურში მეორის (ს-----) დატოვების ფაქტი, უფრო მეტიც დადასტურებული ვერ იქნა ალტერნატიულად თუნდაც უფრო დაბალი რანგის თანამდებობის შეთავაზების ფაქტი.

ამგვარად, უდავოა, რომ სსიპ ვ-----ში რეორგანიზაციამდე არსებობდა 106 შტატი, რეორგანიზაციის შემდეგ ისევ 106 შტატი დარჩა გაზრდილი ბიუჯეტით და ხელმძღვანელი თანამდებობებით.

ამავე დროს, დადასტურებულია, რომ ახლად შექმნილ დეპარტამენტში, რომელიც წარმოიშვა ორი დეპარტამენტის გაერთიანების შედეგად (ს-----
--- დეპარტამენტი და ს----- დეპარტამენტი გაერთიანდა ერთ სტრუქტურულ
ერთეულად - ს----- და ს----- დეპარტამენტად, რომლის უფროსადაც
დაინიშნა ყოფილი ს----- დეპარტამენტის უფროსი - ს-----), გაჩნდა
დეპარტამენტის უფროსის მოადგილის თანამდებობა. ასევე ამ გაერთიანებულ
დეპარტამენტში შეიქმნა ს----- განყოფილება. ამ ფაქტების
ანალიზი, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, მიუთითებს იმ გარემოებაზე,
რომ ჩატარებული რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით არ წარმოშობდა და
დამსაქმებელს არ აყენებდა სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობის
წინაშე, მით უფრო რომ, როგორც უკვე აღინიშნა არ დადასტურდა ამ
რეორგანიზაციის ფარგლებში მოსარჩელის გარდა სხვა თანამშრომელთა
გათავისუფლების შესახებ გარემოებები. შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ
ამ რეორგანიზაციის საფუძველზე დამსაქმებელს არ წარმოშობია შრომის
კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" პუნქტის გამოყენების
წინაპირობები. მხოლოდ ის გარემოება, რომ დამსაქმებლის მიერ
განხორციელდა რეორგანიზაცია, აღნიშნული როგორც უკვე მივუთითეთ,
ავტომატურად არ წარმოშობს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი
ნაწილის "ა" პუნქტის გამოყენების და დასაქმებულთა განთავისუფლების
საფუძველს. კონკრეტულ შემთხვევაში არ გამოიკვეთა, რომ ჩატარებული
რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით, დამსაქმებელს აყენებდა სამუშაო ძალის
შემცირების აუცილებლობის წინაშე. აღნიშნული კი გამორიცხავს
რეორგანიზაციის მოტივით ნ-----ს განთავისუფლების კანონიერების
შესახებ აპელანტის (დამსაქმებლის) პოზიციის გაზიარების შესაძლებლობას.
ამდენად პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულიად მიიჩნია ნ-----
-----ს განთავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანება უკანონოდ.

4.1.8. აღსანიშნავია, რომ ნ----- 14.09.2016 წელს წარდგენილი
სარჩელით სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად
ცნობას, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას და გათავისუფლებიდან
აღდგენამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას
ითხოვდა. მოსარჩელემ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე დააზუსტა მოთხოვნა
და ფაქტობრივად შეამცირა იგი, რა დროსაც მოითხოვა არა აღდგენა და
აღდგენამდე განაცდურის ანაზღაურება, არამედ კომპენსაციის გადახდა - 35 000
ლარი (ტ.1, ს.ფ.212). მოსარჩელის მიერ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე
მოთხოვნის დაზუსტება და თანამდებობაზე აღდგენისა და აღდგენამდე
განაცდურის დაკისრების ნაცვლად ერთჯერადი კომპენსაციის მოთხოვნა, იმ
მოტივით, რომ იმავე კომპანიაში დაბრუნება არასასურველი და შეუძლებელია
საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მოთხოვნათა
საფუძველზე, მართებულიად იქნა მიჩნეული თბილისის სააპელაციო
სასამართლოს მიერ, რაც გაზიარებული იქნა ასევე საქართველოს უზენაესი
სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მიერ თავის 09.03.2018 წლის

განჩინებაში საქმეზე №ას-1444 -1364 -2017. აღნიშნულის გათვალისწინებით სააპელაციო პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის ამ პოზიციას, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილის ჰქონდა მოთხოვნის გაზრდას და რომ სახეზე იყო საპროცესო ნორმების დარღვევა.

4.1.9. ნ-----ს სასარჩელო მოთხოვნა სსიპ ვ-----ს დირექტორის 01.08.2016 წლის #--- ბრძანების ბათილად ცნობის და კომპენსაციის დაკისრების შესახებ არ არის ხანდაზმული.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეექვსე ნაწილის თანახმად დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე.

მოხმობილ ნორმათა, ასევე შკ-ის 38-ე მუხლის მე-5, მე-7 მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა დაუკავშირა დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის (იხ. შკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწ., მე-5 ნაწ., მე-7 ნაწ.) საკითხს. ხოლო იმ შემთხვევებში, თუკი დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით ჩააბარებს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას ცხადია, დასაქმებულის მიერ ამ წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნა კარგავს აქტუალობას. საბოლოოდ ნორმათა ანალიზიდან გამომდინარეობს, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან (ან წერილობითი დასაბუთების მომზადების 7 დღიანი ვადის ამოწურვიდან) მხოლოდ 30 დღის ვადაშია უფლებამოსილი დასაქმებული გაასაჩივროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილება. სააპელაციო პალატა აქვე საგანგებოდ განმარტავს, რომ არც 38-ე მუხლი და არც კოდექსის სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი არც დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადაცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას. სააპელაციო პალატა კიდევ ერთხელ ყურადღებას

შეაჩერებს 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილით გათვალისწინებული ნორმის ფორმულირებაზე, სადაც მითითებულია, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემა. ნორმის ამგვარი დანაწესიდან გამომდინარეობს ის აზრი, რომ დასაქმებული არ არის ვალდებული მოითხოვოს წერილობითი დასაბუთების გადაცემა და შესაბამისად ასეთ შემთხვევაში (თუკი დასაქმებული არ მოითხოვს წერილობითი დასაბუთების გადაცემას) გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მის მიერ გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა. პალატის მოსაზრებით ასეთ შემთხვევებზე შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის და სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა.

სააპელაციო პალატა აქვე დასძენს, რომ რამდენადაც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემის მოთხოვნას და მის ჩაბარებას უკავშირდება საკმაოდ მკაცრი სამართლებრივი შედეგები დასაქმებულისათვის (იმ თვალსაზრისით, რომ თუკი ამ წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან 30 დღის ვადაში დასაქმებული არ გაასაჩივრებს გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებას ის კარგავს გასაჩივრების უფლებას) პალატა მიიჩნევს, რომ თავად ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება უნდა აკმაყოფილებდეს დასაბუთებულობის საშუალო სტანდარტს მაინც. კერძოდ ამგვარი წერილობითი დასაბუთება უნდა შეიცავდეს კონკრეტულ, დეტალურ აღწერილობას იმ ფაქტობრივი გარემოებებისა, რასაც დამსაქმებელი მიიჩნევს დასაქმებულის მხრიდან გადაცდომად, შრომითი მოვალეობების დარღვევად. ასევე უნდა შეიცავდეს არგუმენტაციას თუ რატომ იყო აუცილებელი ამ დარღვევის თუ გადაცდომის საპასუხოდ უკიდურესი ღონისძიების სახით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამოყენება, ასევე მითითებას იმ სამართლებრივ საფუძველზე, რითიც მოხდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. დასაბუთების ამგვარი სტანდარტის დაცვის აუცილებლობა გამომდინარეობს თავად იმ ობიექტური გარემოებებიდან, რომ გასაჩივრების შემჭიდროებული ვადის გამო დამსაქმებელს აღარ უნდა ჭირდებოდეს გათავისუფლების საფუძვლებთან დაკავშირებით დასაქმებულისგან დამატებითი ინფორმაციის მიღებისათვის მიმართვა.

დადგენილია, რომ 08.08.2016 წელს ნ-----მა განცხადებით მიმართა სსიპ ვ-----ს თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ასლის გადაცემის მოთხოვნით. მართალია მოპასუხე ორგანიზაციის წარმომადგენელი მოსარჩელისთვის სადავო ბრძანების იმავე დღეს ჩაბარებაზე უთითებს, თუმცა ამ გარემოების დამადასტურებელ სამართლებრივად ვარგის მტკიცებულება საქმეში

წარმოდგენილი არ არის. საქმის მასალებში წარმოდგენილი სსიპ ვ-----
 -----დან გათავისუფლებული თანამშრომლების შემოვლის
 ფურცელი არ შეიძლება შეფასებული და განხილული იქნეს მოსარჩელისთვის
 სადავო ბრძანების და მითუმეტეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის
 საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემად. აღნიშნული
 დოკუმენტით ირკვევა, რომ მასზე ხელმომწერმა პირებმა დაადასტურეს სსიპ ვ--
 -----ს კუთვნილი მატერიალური ფასეულობების და
 დოკუმენტების ამავე ორგანიზაციისთვის დაბრუნების ფაქტი. აღნიშნულის
 გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლო სსიპ ვ-----
 -----დან გათავისუფლებული თანამშრომლების შემოვლის ფურცელს
 განიხილავს მხოლოდ მასზე ხელმომწერი პირების მიერ ორგანიზაციის
 კუთვნილი მატერიალური ფასეულობების ორგანიზაციისთვის დაბრუნების
 დადასტურებად და არა თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ
 წერილობითი ბრძანების და მითუმეტეს ხელშეკრულების შეწყვეტის
საფუძვლის წერილობით დასაბუთებად. ამ მიმართებით მხედველობაშია
 მისაღები თავად მოპასუხე მხარის მიერ შესაგებელში მითითებული ახსნა-
 განმარტება, რომ გათვალისწინებით იმისა, რომ მოსარჩელეს შრომითი
 ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების წერილობითი
 დასაბუთების მოთხოვნით არ მიუმართავს ორგანიზაციის მხრიდან ასეთი
 დოკუმენტი გაცემული არ ყოფილა. (ტ. ს.ფ. 163) სარჩელში დავის
 ფაქტობრივი გარემოებების გრაფაში მე-3 ფაქტობრივ გარემოებად
 მოსარჩელის მიერ მითითებულია, რომ სადავო ბრძანების და შრომითი
 ხელშეკრულების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით მოპასუხე
 ორგანიზაციას 08.08.2016 წელს მიმართა, მოთხოვნილი დოკუმენტები კი მას
 16.08.2016 წელს ჩაბარდა, საგულისხმოა, რომ სარჩელზე წარდგენილი
 შესაგებლით აღნიშნული გარემოება დადასტურებულია მოპასუხე მხარის მიერ
 (ტ.1.ს.ფ. 100). ნ-----ს მიერ სსიპ ვ-----ს
 წინააღმდეგ სარჩელი სასამართლოში წარდგენილია 14.09.2016 წელს.
 შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო არ იზიარებს სსიპ ვ-----
 -----ს წარმომადგენლების მსჯელობას ნ-----ს სარჩელის
 ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით.

**ამდენად, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ გასაჩივრებული
 გადაწყვეტილების მიმართ აპელანტის (სსიპ ვ-----
 ----) სააპელაციო პრეტენზია საფუძველს მოკლებულია და იგი არ უნდა
 დაკმაყოფილდეს.**

**4.1.10. რაც შეეხება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის
 ნაწილში თავდ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ სააპელაციო საჩივრის
 დასაბუთებას, პალატა მიიჩნევს, რომ ნ-----ს სააპელაციო
 საჩივარი არ შეიცავს საკმარის დასაბუთებას გასაჩივრებული
 გადაწყვეტილების შესაცვლელად.**

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დისკრიმინაციული საფუძვლით აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლება არ დასტურდება. აღნიშნულთან მიმართებით მნიშვნელოვანია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც, პირმა, რომელიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების შესახებ აპელირებს, უნდა წარმოადგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. ამდენად, კანონი ადგენს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტები სასამართლოს მხარემ (დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლმა) უნდა დაუსახელოს, რათა *prima facie* დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას. რაც შეეხება აღნიშნული ფაქტების მტკიცებას, მოსარჩელემ მის ხელთ არსებული და მისთვის მოპოვებადი მტკიცებულებები უნდა წარმოადგინოს, ხოლო მოსარჩელის შესაძლებლობის მიღმა მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხეს ევალება. უფრო მეტიც, დისკრიმინაციის ფაქტი, სასამართლოს მხრიდან *ex officio*, საკუთარი ინიციატივით, საკვლევი კატეგორია არ არის. დისკრიმინაციული საფუძვლით გათავისუფლების ამსახველი ფაქტების წარდგენაზე ვალდებული სუბიექტი მოსარჩელეა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტების თანახმად, მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესაძარებელ პირთა წრე, არამედ ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად თანასწორობა. კომპარატორის განსაზღვრაც და კომპარატორის სათანადოობის დასაბუთებაც მოსარჩელის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. უფრო მეტიც, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომით ურთიერთობაში შესაძლებელია ადგილი ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას, თუმცა, აღნიშნული გამოწვეული იყოს სამუშაოს სპეციფიკით, დასაქმებულის უნარ-ჩვევებით, კვალიფიკაციით, შესრულებული სამუშაოს ხარისხით და ა.შ. შესაბამისად, ასეთ ვითარებაში დასაქმებულმა უნდა მიუთითოს ფაქტები, თუ რაში მდგომარეობდა მის მიმართ (ვისთან შედარებით) არათანაბარი მოპყრობა და რატომ იყო აღნიშნული მოპყრობა მისთვის დისკრიმინაციული (დაცული ნიშანი).

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტმა მხარემ მხოლოდ ზეპირსიტყვიერად მიუთითა დისკრიმინაციული ფაქტის არსებობის შესახებ, მან დაცული ნიშნის იდენტიფიცირება და კომპარატორის მითითება ვერ შეძლო, რაც სააპელაციო სასამართლოსთვის შეუძლებელს ხდის აღნიშნულ აპელირებასთან მიმართებით არსებით მსჯელობაში შევიდეს და მითითებული ფაქტი სამართლებრივად შეაფასოს.

4.1.11. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის

მიხედვით 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.

კომპენსაციასთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსი კომპენსაციის ოდენობის თაობაზე არაფერს ამბობს. კოდექსი არ აწესებს კომპენსაციის მინიმალურ, ან მაქსიმალურ ოდენობას. არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. შესაბამისად, სასამართლომ იმ შრომის სამართლებრივი „**კარგი პრაქტიკით**“ უნდა იხელმძღვანელოს, რასაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აღიარებს და რომელიც ამ ორგანიზაციის წევრ სახელმწიფოებში ეფექტურად გამოიყენება. შრომით-სამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაცია - 22 800 ლარი, რომელიც ერთი წლის პერიოდის ხელფასს წარმოადგენს ($1900 * 12 = 22\ 800$ ლ.) გონივრული ოდენობის კომპენსაციად უნდა ჩაითვალოს. ნ-----ის არგუმენტი, რომ სასამართლოში საქმის განხილვა შესაძლოა უფრო დიდხანს გაგრძელდეს ვიდრე ერთი წელი და რომ ამ პერიოდის კომპენსირებაც უნდა ხდებოდეს კომპენსაციის მოცულობით, პალატის მიერ ვერ იქნება გაზიარებული. ერთ-ერთი მთავარი ოერიენტირი კომპენსაციის გამოთვლისას პალატის მოსაზრებით უნდა იყოს ის სავარაუდო, გონივრული დროის მონაკვეთი, რომელიც გათავისუფლებულს სჭირდება ახალი სამსახურის მოძებნისათვის. მოცემულ შემთხვევაში ერთწლიანი პერიოდი იქნა გათვალისწინებული, რაც პალატის მოსაზრებით, ადეკვატურია მით უფრო, რომ მოსარჩელეს ასევე მიღებული აქვს დამსაქმებლისგან ერთი თვის კომპენსაციაც.

კომპენსაციის ოდენობასთან მიმართებაში სააპელაციო პალატა არ იზიარებს არც მოპასუხის სააპელაციო პრეტენზიას, რომლის თანახმადაც კომპენსაცია მოპსუხეს უკვე მიღებული აქვს და რომ არ არსებობს ამ ოდენობით

კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი. სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კომპენსაციის ოდენობაზე მსჯელობისას სასამართლომ მხედველობაში მიიღო ნ-----თან ხელშეკრულების შეწყვეტის გარემოებები, რომ მოპასუხე ორგანიზაციიდან რეორგანიზაციის საფუძვლით გათავისუფლებული უკლებლივ ყველა თანამშრომელი გარდა ნ-----სა, რეორგანიზაციის გამოცხადებამდე დაკავებულ თანამდებობზე მოვალეობის შემსრულებლებად დაინიშნენ, ნ-----სთვის კი არათუ ხელმძღვანელი თანამდებობა, რასაც ეს უკანაქსნელი მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის პროცესის დაწყებამდე წლების მანძილზე იკავებდა, უფრო დაბალი რანგის თანამდებობის შეთავაზებასაც კი არ ჰქონია ადგილი, მოსარჩელისთვის, რომელიც წლების მანძილზე ხელმძღვანელ პოზიციებზე მუშაობდა მითითებულიც კი არ ყოფილა მისი გათავისუფლების და სხვა თანამშრომლის დატოვების ლეგიტიმური მიზეზის შესახებ, უფრო მეტიც, მიუხედავად ნ-----ს მოთხოვნისა მას სარჩელის სასამართლოში შემოტანამდე ორგანიზაციის მხრიდან არ გადასცემია მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დოკუმენტი. დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის უფლების ამგვარი დარღვევის და იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ შრომის სამართლებრივი „**კარგი პრაქტიკით**“ კომპენსაცია ერთდროულად უნდა ფარავდეს როგორც მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღგა, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაცია 22 800 ლარის ოდენობით უკანონოდ დათხოვნილი თანამშრომლისათვის უფლების დარღვევის თანაზომიერია.

ამგვარად, კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით სააპელაციო პალატა არ იზიარებს არც მოსარჩელის და არც მოპასუხის სააპელაციო პრეტენზიებს და მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ კომპენსაციის სახით მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს მართებულად დააკისრა 22 800 ლარის გადახდა.

4.1.12. საბოლოოდ სააპელაციო პალატა ასკვნის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად გამოიკვლია და დაადგინა დავის გადაწყვეტისათვის ყველა მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოება და მათ კვალობაზე გააკეთა სწორი სამართლებრივი შეფასებები ნ-----ს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების შესახებ. არც მოსარჩელის და არც მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივრები არ შეიცავს საკმარის სამართლებრივ დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების საწინააღმდეგოდ და მასში პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ გაკეთებული სამართლებრივი დასკვნების გასაბათილებლად.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად სახ. ბიუჯეტის საარგებლოდ სახ. ბაჟის გადასხდა საბოლოოდ წაგებულ მხარეს ეკისრება, იმის გათვალისწინებით, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში უარყოფილი იქნა როგორც მოსარჩელის, ასევე მოპსუხის სააპელაციო საჩივრები, შესაბამისად მასზე გადახდილი სახ. ბაჟი მხარისათვის უკან დაბრუნებას არ ექვემდებარება და იგი უნდა დარჩეს სახ. ბიუჯეტში.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა:

1. სსიპ ვ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ნ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. მოცემულ საქმეზე უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 03 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

/ვანო წიკლაური /