



თბილისის სააპელაციო სასამართლო

გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

14 იანვარი, 2019 წელი

თბილისი

საქმე №2ბ/1325-18

ქ.

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ვანო წიკლაური

სხდომის მდივანი - გვანცა კომბეგაშვილი, ელენე ომანიძე

I. აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე - სს „ს-----“

წარმომადგენლები - თ-----ე, თ-----ე

II. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორები/მოწინააღმდეგე მხარე

- თ-----, გ-----ე

წარმომადგენელი - ს-----ე

დავის საგანი - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 13 ივლისის გადაწყვეტილება

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

II. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორების 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 13 ივლისის გადაწყვეტილებით თ-----ს სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი სს "ს-----ის" ფილიალ "გ-----ის" დირექტორის 2014 წლის 18 ნოემბრის №--- ბრძანება, თ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. დაეკისრა სს "ს-----ს", თ-----ს სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდა 7 500 (შვიდი ათას ხუთასი) ლარის ოდენობით. თ-----ს, სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი. გ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი სს "ს-----ის" ფილიალ "გ-----ის" დირექტორის 2014 წლის 18 ნოემბრის №--- ბრძანება, გ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. დაეკისრა სს "ს-----ს", გ-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდა 15 000 (თხუთმეტი ათასი) ლარის ოდენობით. გ-----ეს, სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ განსახილველ საქმეზე დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. თ----- და გ-----ე მოპასუხესთან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ. თ----- 1--- წლიდან, ხოლო გ-----ე 2--- წლიდან ასრულებდნენ შრომით მოვალეობებს სხვადასხვა თანამდებობაზე. ბოლოს, თ----- დასაქმებული იყო სს „ს-----ის“ ფილიალ „გ-----ის“ (თავდაპირველი სახელწოდება - ფილიალი „ს-----“) ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურში, ქ-----ის თანამდებობაზე და მის ყოველთვიურ თანამდებობრივ სარგოდ განისაზღვრა 400 ლარი (ხელზე ასაღები). გ-----ე კი დასაქმებული იყო ამავე ფილიალის ა-----ის სამსახურის მ-----ის თანამდებობაზე და მის ყოველთვიურ თანამდებობრივ სარგოს შეადგენდა 800 ლარი (ხელზე ასაღები). იხ. სს „ს-----ის“ კონტრაქტი, ს.ფ. 91-92; ცნობები მუშაობის შესახებ, ს.ფ. 93-98; სასამართლო მეგობრის მოსაზრება, ს.ფ. 141-147; მხარეთა ახსნა-განმარტება; სასამართლოს 15.11.2017 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 159-170; აუდიოჩანაწერი, დისკი ს.ფ.181).

2.2. მოსარჩელების მიმართ, მრავალი წლის მუშაობისას, არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა, ისინი კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდნენ თავიანთ შრომით მოვალეობებს (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება, ს.ფ. 221; სასამართლოს 13.07.2017 წლის ოქმი, ს.ფ. 217-220; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 222).

2.3. მოსარჩელები გაწევრიანდნენ რ-----თა ახალ პროფესიულ კავშირში.

(იხ. განცხადებები პროფესიულ კავშირში გაწევრიანების თაობაზე, ს.ფ. 54-56; ცნობა გაცემული რ-----თა ახალი პ-----ის თავმჯდომარის მიერ; სასამართლოს 13.07.2017 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 217-220, აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 222).

2.4. სს „ს-----ის“ ფილიალს სახელწოდება „ს-----“ 2013 წლის 18 სექტემბრიდან შეეცვალა სახელწოდებით - ფილიალი „გ-----“; 2017 წლისათვის ფილიალის სახელწოდებაა „ვ-----“ (იხ. სს „ს-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2013 წლის 18 სექტემბრის N---- დადგენილება, ს.ფ. 99; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

2.5. მოსარჩელებს 2014 წლის 14 ნოემბერს ჩაბარდათ შეტყობინება 2014 წლის 18 ნოემბრიდან მათთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. (იხ. მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ შეტყობინებები, ს.ფ. 17, 43; მხარეთა ახსნა- განმარტება).

2.6. სს „ს-----ის“ ფილიალ „გ-----ის“ დირექტორის 2014 წლის 18 ნოემბრის N--- და N--- ბრძანებების საფუძველზე, მოსარჩელებთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად (იხ. ბრძანებები, ს.ფ. 18, 44; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

2.7. სს „ს-----ის“ 2014 წლის 12 ნოემბრის N0----- ბრძანებით, ცვლილებები განხორციელდა სს „ს-----ის“ ფილიალ „გ-----ბ----- ს-----ის“ საშტატო განრიგში, კერძოდ გაუქმდა ო-----ის ო-----ის სამსახურის მთავარი ს-----ის, ო-----ის ა----- და ა-----ის სამსახურის თბილისისა და შემოგარენის ს-----ის და ტექნიკური უ-----ის საშტატო ერთეულები (იხ. სს „ს-----ის“ 2014 წლის 12 ნოემბრის N0--- ბრძანება, ს.ფ. 121; მოპასუხის ახსნა- განმარტება).

2.8. ვერ დადგინდა საშტატო განრიგში ზემოაღნიშნული ცვლილებების განხორციელების მიზანშეწონილობა (საჭიროება) და ამ ცვლილებების განხორციელებისას სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა (იხ. მხარეთა ახსნა- განმარტება; საქმის მასალები).

2.9. სს “ს-----ს” (არც მის ფილიალს) მოსარჩელებისათვის არ შეუთავაზებია სხვა სამსახური, იმის მიუხედავად, რომ ისინი განუსაზღვრელი ვადით იმყოფებოდნენ შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელთან (იხ. სასამართლოს 13.07.2017 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ.217-221, აუდიოჩანაწერი, დისკი 222; სს „ს-----ის“ 2014 წლის 12 ნოემბრის N0----- ბრძანება, ს.ფ. 121).

სამსახურის ქ-----ის და ა-----ის სამსახურის მთავარი ს-----
-----ის თანამდებობა არ არსებობს (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება;
საშტატო განრიგი, სფ. 209-211).

2.10. ფილიალ „გ-----ში“ დასაქმებულთაგან, რ-----თა ახალი
პ-----ის წევრი იყო მხოლოდ სამი პირი. ფილიალიდან სწორედ
აღნიშნული სამი პირი (მათ შორის - მოსარჩელები თ----- და გ-----ე)
გათავისუფლდა სამსახურიდან. სს „ს-----ს“ აღნიშნული
ფაქტობრივი გარემოებების გამაქარწყლებელი რაიმე მტკიცებულება არ
წარმოუდგენია (იხ. სასამართლოს 31.05.2017 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ.196-205;
აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 216; სს „ს-----ის“ 2014 წლის 12
ნოემბრის N0----- ბრძანება, ს.ფ. 121).

2.11. სს "ს-----მ" არამართლზომიერად, სათანადო საფუძვლის
გარეშე შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა გ-----ესა და თ-----სთან.

2.12. მოსარჩელებთან მოპასუხის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა
მოხდა ერთ-ერთი საფუძვლით - რ-----თა ახალი პ-----ის
წევრობის გამო დისკრიმინაციის საფუძვლით (იხ. მოსარჩელის განცხადებები;
ახსნა-განმარტება; ცნობა).

2.14. მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად
შეწყვეტით, სს "ს-----მ" შელახა მათი შრომითი უფლებები და
მიაყენა მათ ზიანი.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.15. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად,
ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული,
წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის
მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე,
საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი
ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია
უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო
შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების
ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ
შემთხვევაში, მოსარჩელებმა მიიჩნიეს რა თავიანთი შრომითი უფლება
დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართეს
სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი

უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

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

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილ იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა.

სშკ-ის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება,

გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებს შრომის ანაზღაურებას.

ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. მოსარჩელები – გ-----ე და თ----- ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდნენ თავიანთ შრომით მოვალეობებს, თუმცა დამსაქმებელი კომპანია, როგორც შრომითი ურთიერთობის მხარე, მეორე მხარის მიმართ არაკეთილსინდისიერად მოეკიდა თავისი მოვალეობის

შესრულებას. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას:

სასამართლოს განმარტებით განსახილველ შემთხვევაში, სს „ს-----ს“ უნდა დაედასტურებინა, თუ კონკრეტულად, რა აუცილებლობით იქნა გამოწვეული ფილიალში სამუშაო ძალის შემცირება და რამ განაპირობა უშუალოდ გ-----ისა და თ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლება. მოპასუხე მხარის განმარტება, გაუქმებასთან დაკავშირებით, რომ აღნიშნული საშტატო ერთეულები არ იყო საჭირო კომპანიის სამეწარმეო მიზნების მისაღწევად – არ არის დასაბუთებული და განმტკიცებული შესაბამისი მტკიცებულებებით; ეს განმარტება არ ამართლებს მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, მითუმეტეს იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩეეები მრავალი წლის განმავლობაში კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდნენ თავიანთ შრომით მოვალეობებს. მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა რელევანტური მტკიცებულებები და არც სასამართლო სხდომაზე დაუსაბუთებია სადავო ბრძანებების კანონიერება.

ერთ-ერთ საქმეზე (იხ. საქმე №ას-816-764-2017), სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძვლით დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მხოლოდ მაშინ არის დასაშვები, როდესაც დასტურდება სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა, რაც პალატის მოსაზრებით, დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს. დამსაქმებელი, როდესაც რეორგანიზაციის გადაწყვეტილებას იღებს, უნდა დარწმუნდეს, რომ აღნიშნული ნაბიჯი შეესაბამება საწარმოს ინტერესებს, და ამავე დროს, გაუმართლებლად არ ხელჰყოფს დასაქმებულთა კანონიერ უფლებებს. მეწარმის გადაწყვეტილება მოითხოვს დასაბუთებას, გარკვეულ გათვლებს, რეორგანიზაციამდე არსებული სტრუქტურისა და მომავალი სტრუქტურის შედარებას, რეორგანიზაციის დადებითი და უარყოფითი მხარეების განსაზღვრას. მეწარმის თვითნებური გადაწყვეტილება გამოაცხადოს რეორგანიზაცია, ისე, რომ არ დაასაბუთოს თუ რატომ უნდა შემცირდეს კადრები, მოიკლო თუ არა სამუშაომ, დაინერგა თუ არა ტექნოლოგიური სიახლეები, რომლებმაც გამოათავისუფლა დასაქმებულები, განხორციელდა თუ არა მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რამაც აუცილებელი გახადა მენეჯერული მიდგომის შეცვლა და სხვა, ექვემდებარება გაუქმებას. სააპელაციო პალატის აღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, განსახილველ შემთხვევაში, დავის სწორად გადაწყვეტისათვის

მნიშვნელოვანი იყო, დადგენილიყო დამსაქმებლის მხრიდან სამუშაო ძალის შემცირება იყო თუ არა ნაკარნახევი აუცილებლობით და აღნიშნული ემსახურებოდა თუ არა საწარმოს განვითარების მიზნებს. როგორც განსახილველი საქმიდან ირკვევა, მოპასუხე სს „ს-----ის“ მხრიდან მოსარჩელების გათავისუფლება ამ საფუძვლით, არ წარმოადგენდა აუცილებლობას.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელების სამსახურიდან გათავისუფლების განმაპირობებელ ფაქტორს წარმოადგენდა რ-----თა ახალ პროფესიულ კავშირში გაწევრიანება (მთელ ფილიალში რ-----თა ახალ პროფესიულ კავშირში მხოლოდ სამი პირი იყო გაწევრიანებული და სწორედ მათთან შეწყდა შრომითი უერთიერთობა). სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი განსაზღვრავს დისკრიმინაციის დაუშვებლობას, რადგან არ მოხდეს სუსტი მხარის - დასაქმებულის არასათანადო პირობებში ჩაყენება დამსაქმებლის მიერ: „შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პ-----ისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.“ ამასთან, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის შესაბამისად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ყველას აქვს პ-----ების შექმნისა და მათში გაერთიანების უფლება. სშკ-ის 40(2) მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო. იმის დასადგენად, ჰქონდა თუ არა ადგილი დისკრიმინაციას, ასევე უნდა განისაზღვროს, მოხდა თუ არა, განსხვავებული მოპყრობა მსგავს სიტუაციაში მყოფ პირებთან შედარებით. განსახილველ შემთხვევაში, მსგავს სიტუაციაში იმყოფება ყველა ის პირი, ვინც დასაქმებულია სს „ს-----ში“ დასახელებულ ფილიალში, რომელმაც მოსარჩელებისაგან განსხვავებით არ არიან რ-----თა ახალი პ-----ის წევრები და რომელთა გათავისუფლება არ მომხდარა. სასამართლო მიიჩნია, რომ საქმეში წარმოდგენილია საკმარისი მტკიცებულებები, რომლითაც დასტურდება, რომ მოპასუხე სს „ს-----ის“ მხრიდან ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციის ფაქტს და შესაბამისად, არასათანადო მოპყრობის გამო მოსარჩელებს მიადგათ ზიანი.

სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხე სს 'ს-----ის' (ფილიალის) მიერ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანებები მოსარჩელე თ-----სა და მოსარჩელე გ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

სსკ-ის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა – მოსარჩელეების სამსახურში აღდგენა. მაგრამ განსაზღვრულ შემთხვევაში, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია, აღნიშნული თანამდებობები აღარ არსებობს. ამავ დროს, დიდი დროა გასული, მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, 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. სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, კომპენსაციის ოდენობა უნდა განსაზღვროს სასამართლომ გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით, რომელიც დარღვეული უფლების შესაბამისი იქნება. როგორც წესი, ამგვარი კომპენსაცია ძირითადად გამოითვლება შრომის ანაზღაურების საფუძველზე, რასაც დასაქმებული მიიღებდა, მასთან დადებული ხელშეკრულება არაკანონიერად რომ არ შეწყვეტილიყო, ამასთან, სასამართლო მხედველობაში იღებს სხვადასხვა ობიექტურ ფაქტორს. სასამართლო მიიჩნევს, რომ თ-----ს შემთხვევაში გადასახდელი კომპენსაციის გონივრული და სამართლიანი ოდენობაა 7 500 ლარი, ხოლო გ-----ის შემთხვევაში – 15 000 ლარი.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება.

სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამუშაოდან მოსარჩელების გათავისუფლება განხორციელდა კონკრეტული მოტივით, ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძვლით, მაგრამ საქმის მასალებით აღნიშნული მოტივი არ დადასტურდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელებმა თ-----მ და გ-----ემ ძირითადად დაუსაბუთეს სასამართლოს მოპასუხე კომპანიის მიმართ თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო სს „ს-----მ“ ვერ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა მოსარჩელების სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. სს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები

3.1.1 აპელანტის განმარტებით გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არასწორად იქნა დადგენილი, რომ გ-----ემ სს "ს-----ში" მუშაობა დაიწყო 2--- წლიდან, რადგან საქმის მასალებში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ გ-----ე რ-----აში დასაქმებული იქნა არა 2--- წლიდან, არამედ 2--- წლის 14 მარტიდან.

3.1.2. აპელანტის განმარტებით საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები

ცალსახად ადასტურებს ფაქტს მასზედ, რომ მეწარმე სუბიექტის კომერციული მიზნების მისაღწევად, სადავო საშტატო ერთეულების არსებობა აღარ წარმოადგენდა აუცილებლობას. აღნიშნული მტკიცებულებები საბოლოო ჯამში მიუთითებს რეორგანიზაციის აუცილებლობაზე და მის რეალურ საჭიროებაზე. რეორგანიზაცია რეალურად განხორციელდა კომპანიის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, რაც წარმოადგენდა ხარჯების ოპტიმიზაციას.

3.1.3. აპელანტი არ ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ ფილიალ "გ----- ბ----- ს-----იდან" გათავისუფლდა მხოლოდ ის 3 პირი, რომლებიც რ-----თა ახალი პ-----ის წევრებს წარმოადგენდნენ. საქმის მასალებიდან არ დასტურდება რომ პ-----ის წევრები იყვნენ მხოლოდ მოსარჩელები. სს "ს----- --ში" დასაქმებულია დაახლოებით 13000 თანამშრომელი, და მათი ნაწილი მოსარჩელების გათავისუფლების დროისთვისაც და მათ შორის სააპელაციო საჩივრის წარდგენის დროისთვისაც წარმოადგენენ პ-----ის წევრებს. შესაბამისად გაურკვეველია თუ რა საფუძვლით მიიჩნია სასამართლომ პ-----ის წევრობის გამო გათავისუფლება დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად.

3.2. თ-----ს და გ-----ის შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლება

3.2.1. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის თ-----ს განმარტებით იგი გათავისუფლებამდე დასაქმებული იყო ტ-----ის სამსახურის ტექნიკური უ-----ის თანამდებობაზე, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში კი მითითებულია თითქოს გათავისუფლებამდე ის დასაქმებული იყო ტ-----ის სამსახურში ქ-----ის თანამდებობაზე.

3.2.2. აპელანტი არ იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მსჯელობას მასზედ, რომ მოსარჩელე საზოგადოების ფილიალში აღარ არსებობს ტ-----ის სამსახურის ქ-----ის და ა-----ის სამსახურის მთავარი ს----- ა-----ის თანამდებობა. ამ მიმართებით შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორის მიუთითებს საქმეში წარმოდგენილ საშტატო ნუსხაზე და განმარტავს, რომ აღნიშნული ნუსხის თანახმად საზოგადოებაში კვლავ არსებობს უ-----ის თანამდებობა. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორის გ-----ის მითითებით წარმოდგენილი საშტატო ნუსხის თანახმად საზოგადოებაში ასევე არსებობს გათავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებული თანამდებობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორები მიიჩნევენ, რომ სახეზეა მათი სასარჩელო მოთხოვნების სრულად დაკმაყოფილების

წინაპირობა.

3.2.3. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორების მითითებით, იმ შემთხვევაში თუ სასამართლო არ გაიზიარებს მათ მსჯელობას თანამდებობაზე აღდგენასთან დაკავშირებით სასამართლომ კომპენსაცია უნდა განსაზღვროს იმ ზიანის პროპორციულად რაც მათ უკანონოდ გათვალისწინების შედეგად მიადგათ.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის 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.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს.

იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

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 საქმეზე.

4. ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1.1 სააპელაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

- თ----- 1--- წლიდან 18.11.2014 წლამდე დასაქმებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციაში/მის ფილიალში სხვადასხვა თანამდებობაზე. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სს „ს-----ის“ ფილიალის „გ----- ბ----- ს-----ის“ დირექტორის 18.11.2014 ბრძანებით თ----- 18.11.2014 წლიდან გათავისუფლდა ო-----ი, ტ-----ის

სამსახურის ტექნიკური უ-----ის თანამდებობიდან. მითითებულ თანამდებობაზე თ-----ს ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი 400 ლარს შეადგენდა.

- გ-----ე 2--- წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე საზოგადოებაში/მის ფილიალში სხვადასხვა თანამდებობაზე, სს „ს-----ის“ ფილიალის „გ----- ბ----- ს-----“ დირექტორის 18.11.2014 ბრძანებით გ-----ე 18.11.2014 წლიდან გათავისუფლდა ო-----ი, ი-----ის ა----- და ა-----ის სამსახურის მთავარი ს-----ის თანამდებობიდან. აღნიშნულ თანამდებობაზე გ-----ის ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი 800 ლარს შეადგენდა. (ტ.1.ს.ფ. 122, ს.ფ. 141)

- თ-----ს და გ-----ის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

- სს „ს-----ის“ ფილიალ „გ----- ბ----- ს-----“ დირექტორის 14.11.2014 წლის შეტყობინებით თ-----ს და გ-----ეს ეცნობათ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე თანამდებობიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ. (ტ.1.ს.ფ. 17; ს.ფ. 43)

- სს „ს-----ის“ ფილიალი „გ----- ბ----- ს-----“ დირექტორის 18.11.2014 წლის #--- ბრძანებით გ-----ე გათავისუფლდა მთავარი ს-----ის თანამდებობიდან. გ-----ეს შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის და ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილის საფუძველზე. (ტ.1.ს.ფ. 18)

- სს „ს-----ის“ ფილიალი „გ----- ბ----- ს-----“ დირექტორის 18.11.2014 წლის #--- ბრძანებით თ----- გათავისუფლდა ტექნიკური უ-----ის თანამდებობიდან. თ-----სთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის და ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილის საფუძველზე. (ტ.1.ს.ფ. 44)

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

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

ეკონომიკური, სოციალური 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 სოციალური 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 საფუძველიანობის შემოწმების მიზნით უნდა შეფასდეს მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის ჩატარებისა და მოსარჩეელების მიმართ რეორგანიზაციის შედეგების მართლობიერება.

შესაფასებელია - შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მართლობიერად გათავისუფლდნენ თუ არა მოსარჩეელები დაკავებული თანამდებობებიდან, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დასაქმებლის 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 საფუძველად (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 **შესაბამება 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. მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

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 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს კუმულაციურად უნდა დაასაბუთოს და დაამტკიცოს შემდეგი წინაპირობები:

1) საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმულ 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. 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.

სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად გაანაწილა მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთი. აღნიშნულ ფარგლებში დამსაქმებელმა დამაჯერებლად ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელების განთავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა, ვერ წარმოადგინა სათანადო არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა ამ გადაწყვეტილების მიღებისას. საქმეში წარმოდგენილი არ არის მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მოსარჩელეთა მიმართ გადაწყვეტილების მიღება; რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მათი გათავისუფლების შესახებ. პალატა განმარტავს, რომ ხელშეკრულების მოშლა დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გამოხატვაა, რომელსაც დასაქმებულთან არსებული შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა მოსდევს. პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა მართებულიად იქნა ბათილად ცნობილი, ვინაიდან, არ დასტურდება მოპასუხე

ორგანიზაციაში სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა. ამ მიმართებით პალატა ყურადღებას მიაქცევს სააპელაციო სასამართლოში ზეპირი მოსმენის დროს მოსამართლის შეკითხვაზე თუ რა ფუნქცია მოვალეობებს მოიცავდა ტექნიკური უ-----ის თანამდებობა, თ-----ს მიერ მიცემულ ახსნა-განმარტებაზე, სადაც თ-----მ განმარტა, რომ ტექნიკური უ-----ის თანამდებობაზე მუშაობისას მის მოვალეობებს თბილისის მასშტაბით დ-----ში და სალაროებში ქსელის გაყვანა, მონტაჟი, კომპიუტერული ტექნიკის გამართულად მუშაობის უზრუნველყოფა, პროგრამების ჩატვირთვა წარმოადგენდა. თ-----ს განმარტებით საზოგადოებაში აღნიშნულ ფუნქციებს სამი პირი ასრულებდა, საიდანაც ორი ტექნიკური უ-----ის თანამდებობას იკავებდა, ხოლო ერთი სხვა თანამდებობაზე დასაქმებული იყო. აღსანიშნავია, რომ დასახელებულ სხდომაზე თ-----ს მიერ მითითებულ გარემოებებთან დაკავშირებით სს „ს-----ის“ წარმომადგენლების მხრიდან ადეკვატური შეკითხვები, რაც თ-----ს მიერ მითითებულ გარემოებებს შეეწინააღმდეგებოდა დასმული არ ყოფილა. შესაბამისად, იმ პირობებში, როდესაც ირკვევა, რომ მოპასუხე საზოგადოებაში ტექნიკური უ-----ის ფუნქცია-მოვალეობებს შტატით გათვალისწინებულის გარდა დამატებით სხვა თანამდებობაზე დასაქმებული პირიც ასრულებდა, მოპასუხე მხარის ვალდებულებას წარმოადგენდა იმ გარემოების სარწმუნოდ დადასტურება, რომ საზოგადოების საწარმოო მიზნებიდან და საზოგადოებაში შექმნილი აუცილებლობიდან გამომდინარე საზოგადოებას ტექნიკური უ-----ის ორი შტატის შენარჩუნების საჭიროება აღარ გააჩნდა. სააპელაციო პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ მოპასუხე/აპელანტმა საზოგადოებამ სამართლებრივად წონად მტკიცებულებებზე მითითებით ვერ წარმოაჩინა თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, ტექნიკური უ-----ის ფუნქციების მიმართ (ქსელების გაყვანა, მონტაჟი, კომპიუტერული ტექნიკის გამართულად მუშაობის უზრუნველყოფა) საზოგადოების მოთხოვნის შემცირების შესახებ, რაც თავის მხრივ სასამართლოს შეუქმნიდა მტკიცებულებით გამყარებულ შინაგან რწმენას მასზედ, რომ შეცვლილი გარემოების გათვალისწინებით, საზოგადოებაში შექმნილი საწარმოო აუცილებლობა რეორგანიზაციის საფუძვლით ტექნიკური უ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ამართლებდა. გარდა ამისა, პალატა ყურადღებას მიაპყრობს იმ გარემოებაზე, რომ მართალია გ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ საზოგადოებაში საერთოდ გაუქმებული იქნა მთავარი ს-----ის თანამდებობა, თუმცა იმ პირობებში, როდესაც საქმეში წარმოდგენილი - სტრუქტურული ერთეულების შესახებ წერილობითი მტკიცებულებებით ირკვევა, რომ ფუნქციების ნაწილი, რომელსაც ეს უკანასკნელი მთავარი ს-----ის თანამდებობაზე მუშაობისას ასრულებდა გადანაწილებულია სხვა პოზიციებზე, სააპელაციო სასამართლო მიდის დასკვნამდე, რომ აპელანტმა საზოგადოებამ ვერც გ-----ესთან მიმართებით ვერ შეძლო მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის

მართლზომიერების დადასტურება.

საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ # ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.).

გარდა ზემოაღნიშნულისა, განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოსთვის გაუგებარია ის კონკრეტული მიზეზები, თუ რატომ მოხდა მოსარჩელების გამორჩევა სამსახურში დარჩენილი სხვა თანამშრომლებისგან და მათი დათხოვნა თანამდებობიდან, იმ პირობებში, როდესაც სამსახურში დატოვებული პირების უპირატესობა დათხოვნილ პირებთან შედარებით დემონსტრირებული არ არის. ამდენად, სასამართლომ რომც გაიზიაროს აპელანტი/მოპასუხე ორგანიზაციის წარმომადგენლების პოზიცია 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 მოსარჩელების გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის საფუძველი მესამე წინაპირობის (უშუალოდ მოსარჩელების გათავისუფლების და სხვა თანამშრომლის დატოვების ლეგიტიმური მიზეზის დასაბუთების) არარსებობის საფუძვლით. აღნიშნულის გათვალისწინებით მოპასუხე ორგანიზაციის გადაწყვეტილება მოსარჩელების სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე არამართლზომიერად უნდა შეფასდეს.

ამდენად, სააპელაციო საჩივარი მოკლებულია ფაქტობრივ დასაბუთებას და გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გასაუქმებლად არ არის წარმოდგენილი მყარი არგუმენტაცია, რის გამოც იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

**4.1.3. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორები თ----- და გ-----
---ე სადავოდ ხდიან მათი პირვანდელ პოზიციაზე აღდგენის
შეუძლებლობას, ცოლფას თანამდებობაზე მსჯელობის არქონას და**

კომპენსაციის შეუსაბამოდ მცირე ოდენობას. შესაბამისად მოითხოვენ პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას, ან ადეკვატურ კომპენსაციას იმ შემთხვევაში, თუ სააპელაციო სასამართლო მათ პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან ტოლფას თანამდებობაზე ვერ აღადგენს.

4.1.4. სასამართლო განმარტავს, რომ უვადო ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობის სამართლებრივი შედეგი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტიდან იმავე პირობებით ხელშეკრულების გაგრძელებულად მიჩნევაა, თუმცა, ხელშეკრულების ავტომატურად გაგრძელებულად მიჩნევას შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი გამორიცხავს და ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის სამ მექანიზმს განიხილავს, კერძოდ, პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას, ტოლფას თანამდებობაზე დასაქმებას, ან კომპენსაციას. აღნიშნული შესაძლებლობები, რიგითობის მიხედვით უნდა იქნეს განხილული, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების ბათილობის პირობებში, რალა თქმა უნდა, შედეგობრივი თვალსაზრისით მიიჩნევა, რომ დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება არც შეწყვეტილა, შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის უპირველესი და ყველაზე მართებული სამართლებრივი შედეგი პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენაა. თუმცა, ვინაიდან შრომის კოდექსი დასაქმებულის უფლებებში რესტიტუციის სხვა შესაძლებლობებსაც იძლევა, აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ როდესაც პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელი ან მიზანშეუწონელია, გამოკვლეულ უნდა იქნეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული სხვა შესაძლებლობები, კერძოდ, დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და კომპენსაციის შესაძლებლობა. ამგვარი მსჯელობაა განვითარებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 აპრილის Nას-588-556-2014 განჩინებაშიც, სადაც სასამართლო განმარტავს, რომ „სააპელაციო სასამართლოს უნდა გამოეკვლია არსებობდა, თუ არა, ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც მოსარჩელე ითხოვს. იმ შემთხვევაში, თუ ხსენებული თანამდებობა გაუქმებულია და, შესაბამისად, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე მოსარჩელის აღდგენა შეუძლებელია, სასამართლომ, შესაძლებელია, მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე იმსჯელოს, ხოლო, თუ ასეთი თანამდებობაც არ არსებობს, მაშინ უნდა გაირკვეს, არსებობს, თუ არა, მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდის წინაპირობები“. ამავე განჩინებაში განვითარებული მსჯელობის მიხედვით, ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის საკითხი, შესაძლებელია, დადებითად გადაწყდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ საშტატო განრიგით ასეთი თანამდებობის არსებობის ფაქტი დადასტურდება, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მიღებული გადაწყვეტილების იძულებითი აღსრულება შეუძლებელი იქნება“. რაც შეეხება ტოლფასი თანამდებობის არსებობის

კვლევას, ამ მიმართებითაც საგულისხმოა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, კერძოდ, საქართველოს უზენაესი სასამართლო 2015 წლის 30 აპრილის **ნას-902-864-2014** განჩინების მიხედვით, უტყუარად უნდა დადგინდეს „**ახალი საშტატო განრიგის პირობებში, კონკრეტულად რომელ თანამდებობაზე უნდა აღდგეს მოსარჩელე**, რადგან ამ გარემოების არასათანადო დადგენა, გაართულებს ან შეუძლებელს გახდის მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულებას. **აღნიშნული გარემოების დასადგენად კი სასამართლომ უნდა იხელმძღვანელოს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 203-ე მუხლით და შესთავაზოს მხარეებს დამატებითი მტკიცებულებების წარმოდგენა**“.

4.1.5. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ იხელმძღვანელა უკანონოდ გათავისუფლებული მუშაკის უფლებრივი რესტიტუციის თაობაზე სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკით^{1 2}, ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 ნაწილით, რომლის შესაბამისადაც, საქმის გარემოებათა გასარკვევად სასამართლოს შეუძლია, თავისი ინიციატივით, მიმართოს ამ კოდექსში გათვალისწინებულ ღონისძიებებს. შესაბამისად, გამოიყენა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 103-ე მუხლით გათვალისწინებული შესაძლებლობა, რომლის მიხედვითაც, **სასამართლოს შეუძლია შესთავაზოს მხარეებს წარმოადგინონ დამატებითი მტკიცებულებები**. ასევე ამავე მუხლის 203-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გარანტირებული უფლება, რომელიც ადგენს, რომ მოსამართლეს შეუძლია **დაავალოს მხარეებს შეავსონ, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში განმარტონ მათ მიერ წარმოდგენილი წერილობითი მასალები, წინადადება მისცეს მათ წარმოადგინონ საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ნივთები თუ დოკუმენტები**, აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ სააპელაციო წესით საქმის განხილვის ეტაპზე გამოიკვლია, **თუ რა შესაძლებლობები არსებობს მოსარჩელეების სამუშაოზე აღდგენის ან მათ ტოლფას თანამდებობაზე დასაქმების თაობაზე** და საქმეში წარმოდგენილი 12.11.2018წ. საშტატო განრიგის გათვალისწინებით მივიდა დასკვნამდე, რომ მოპასუხე საზოგადოებას ტექნიკური უ-----ის ერთი საშტატო ერთეული აქვს. (ტ. 2, ს.ფ.190-191). სააპელაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს სს „ს-----ის“ წარმომადგენლების მსჯელობას მასზედ, რომ 12.11.2018 წლის საშტატო განრიგით გათვალისწინებული ტექნიკური უ-----ის თანამდებობა თავის თავში იმაზე მეტი ფუნქციების შესრულების ვალდებულებას მოიცავს, ვიდრე თ----- იმავე სახელწოდების თანამდებობაზე მუშაობისას ასრულებდა, რადგან აღნიშნული გარემოების დადასტურების მიზნით გარდა ახსნა-განმარტებისა, რომელსაც არ დაეთანხმა მოწინააღმდეგე მხარე, აპელანტის მიერ ვერც ერთ სამართლებრივად ვარგის მტკიცებულებაზე მითითებული ვერ იქნა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტს მასზედ, რომ თ-----

--ს შემთხვევაში არ არსებობს მისი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის დამაბრკოლებელი გარემოებები, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს, რომ თ-----ს შემთხვევაში მასთან გაფორმებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობის სამართლებრივი შედეგი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტიდან იმავე პირობებით ხელშეკრულების გაგრძელებულად მიჩნევა.

4.1.6. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. საქმის მასალებით ამგვარი ნების გამოხატვა თ-----ს მიერ დასტურდება. განაცდური ის შემოსავალია, რომელიც უკანონოდ დათხოვნილმა პირმა **დათხოვნიდან აღდგენამდე პერიოდში ვერ მიიღო და უნდა მიიღოს, ვინაიდან ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი, რაც იმას ნიშნავს, რომ ხელშეკრულება, შეწყვეტის მომენტიდან, გაგრძელებულად ითვლება.** შესაბამისად, რადგან შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა, სასამართლოს საფუძვლიანად მიაჩნია თ-----ს მოთხოვნა მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე. საქმის მასალებით დგინდება, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს თ-----ს ხელზე ასაღები ხელფასი 400 ლარს შეადგენდა. პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის ფარგლებში, სასამართლოს მიაჩნია, თ-----ს უნდა აუნაზღაურდეს 2014 წლის 18 ნოემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის იძულებითი განაცდური ყოველთვიურად 400 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით.

4.1.7. სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის **პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა ვერ ხდება, კომპენსაციის საკითხის გადაწყვეტამდე, უნდა შემოწმდეს, ხომ არ არსებობს დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შესაძლებლობა, თუ რაღა თქმა უნდა, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას, უკანონოდ გათავისუფლებული, თავის უფლებრივ რესტიტუციად განიხილავს.** საპროცესო სამართლებრივი თვალსაზრისით, უკანონოდ გათავისუფლებული დაზუსტებით ვერ მიუთითებს და შესაბამისად, ვერ დაადასტურებს, თუ რა ტოლფასი და, ამავდროულად, ვაკანტური თანამდებობები აქვს დამსაქმებელს, რომლებიც დასაქმებულის ინტერესის სფეროში შეიძლება შედიოდეს.

ტოლფასი თანამდებობის არსებობის შესახებ ინფორმაცია სასამართლოს დამსაქმებელმა უნდა წარუდგინოს. აღნიშნული გარემოება სასამართლოს კვლევის საგანია მაშინაც, როდესაც დასაქმებული თავიდანვე ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას არ ითხოვს, **ვინაიდან კომპენსაციის საკითხის გადაწყვეტამდე სასამართლო უნდა დარწმუნდეს, რომ დასაქმებული შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში ვერც პირვანდელი სამუშაო ადგილის და ვერც ტოლფასი თანამდებობის დაკავების გზით ვერ აღდგება.** აღნიშნული მსჯელობა ეყრდნობა შრომითსამართლებრივ პრინციპს, რომლის მიხედვითაც, უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტის დადგენის შემთხვევაში, კომპენსაციასთან შედარებით, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის აღდგენას უპირატესობა ენიჭება, ვინაიდან გასათვალისწინებელია, რომ **შრომის უფლება მხოლოდ შრომის სანაცვლო ანაზღაურების მიღების უფლებას არ მოიცავს. იგი ფიზიკური, თუ ინტელექტუალური თვითრეალიზაციის შესაძლებლობაა, რომელიც, ამავედროულად, მომავლის დაგეგმვის, თვითგანვითარებისა და ფინანსური სტაბილურობის გარანტიაცაა.** ყველა ამ შესაძლებლობას კომპენსაცია ვერ უზრუნველყოფს, ამიტომ როდესაც მუდმივი ხასიათის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობა ერთმნიშვნელოვნად დგინდება, შრომით ურთიერთობაში აღდგენას მის კომპენსაციასთან შედარებით უპირატესობა ენიჭება. შესაბამისად, კომპენსაციის დადგენამდე სასამართლომ შრომითსამართლებრივ უფლებებში აღდგენა (პირვანდელი სამუშაო, ტოლფასი თანამდებობა) ცალსახად უნდა გამორიცხოს. მით უფრო იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ სასამართლო შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონოდ მიჩნევის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის გზას, ერთი სამართალწარმოების ფარგლებში წყვეტს, მაგალითისათვის, თუ დასაქმებულის აღდგენაზე უარს ეტყვის, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნასა ან კომპენსაციას ცალ-ცალკე დამოუკიდებელი სარჩელის აღძვრა არ სჭირდება და უფლებრივი რესტიტუციის ბედი ერთი სამართალწარმოების ფარგლებში წყდება, ვინაიდან მხარის მოთხოვნაა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობა, რომლის დადგენის პირობებში, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იგულისხმება, რომ შრომითი ხელშეკრულება არც შეწყვეტილა, თუმცა, კანონის დანაწესი შრომით უფლებებში რესტიტუციის სხვადასხვა გზების დადგენის თაობაზე განპირობებულია იმით, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში **შრომით უფლებებში რესტიტუცია ეფექტურ ხასიათს ატარებდეს.** განსახილველ შემთხვევაში მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ მოპასუხე საზოგადოებაში გ-----ის მიერ მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დაკავებული მთავარი ს-----ის თანამდებობა აღარ არსებობს. შესაბამისად, შრომით უფლებებში რესტიტუციის გზები სასამართლოს მხრიდან კვლევის საგანია, რაც იმას ნიშნავს, რომ გ-----ის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის

შეუძლებლობის დადგენის პირობებში, სასამართლო პირდაპირ კომპენსაციის საკითხს არ იკვლევს, თუ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის ინტერესი არ გაარკვეია.

4.1.8. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატას ტოლფას თანამდებობასთან დაკავშირებით მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასებისა და დასაქმებულის ინტერესის გათვალისწინებით დადგენილად მიაჩნია, რომ წარმოდგენილი საშტატო განრიგიდან გამომდინარე, იმ ამოცანების გათვალისწინებით, რასაც დამსაქმებელი ი-----ის ა----- და ა-----ის სამსახურის ა----- -- პოზიციისთვის ითვალისწინებს, აღნიშნული თანამდებობა, გ-----ისთვის შრომით სამართლებრივ უფლებებში აღდგენის თვალსაზრისით, ტოლფას პოზიციად ვერ იქნება მიჩნეული. აღნიშნული დასკვნის გაკეთებისას, სასამართლო მხედველობაში იღებს საქმეში წარმოდგენილ ი-----ის ა----- - და ა-----ის სამსახურის ა-----, რომელსაც მხარე ტოლფას თანამდებობად მიიჩნევს და მთავარი ს-----ის, რომელსაც გათავისუფლებამდე გ-----ე იკავებდა სამუშაოების აღწერილობებს. კერძოდ, მთავარი ს-----ის სამუშაო აღწერილობიდან ირკვევა, რომ მთავარი ს-----ის ამოცანებს წარმოადგენდა: 1. ხაზზე არსებული კომპიუტერული და ქსელური ტექნიკის, ასევე სისტემური პროგრამული უზრუნველყოფის მომსახურება და კონტროლი; 2. ს----- დონეზე არსებული საინფორმაციო ქსელების მდგომარეობის ა-----ა და მონიტორინგი. 3. ს----- ობიექტებზე მოქმედი საინფორმაციო სისტემების მონიტორინგი და მომსახურე პერსონალის კოორდინირება... მის ძირითად ფუნქცია-მოვალეობებს კი მისდამი დაქვემდებარებული საშტატო ერთეულების მუშაობის კოორდინირება და შესრულებული სამუშაოს ხარისხის კონტროლი წარმოადგენდა. საქმეში წარმოდგენილი ა----- სამუშაოს აღწერილობიდან ირკვევა, რომ ა----- ამოცანებს წარმოადგენს: 1. სისტემური პროგრამული უზრუნველყოფის მომსახურება; 2. ოპერაციული სისტემების სტანდარტული და სპეციფიკური პროგრამების ინსტალაცია; 3. პერიფერიული მოწყობილობების ფიზიკური და პროგრამული მიერთება კონფიგურირება; 4. კომპიუტერული და ქსელური მოწყობილობების ტექნიკური დიაგნოსტიკა. ფუნქცია მოვალეობებიდან ირკვევა, რომ ა----- --- ძირითად საქმიანობას კომპიუტერული და ქსელური მოწყობილობების გამართულად მუშაობის უზრუნველყოფა წარმოადგენს. აღნიშნული წერილობითი მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სააპელაციო სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მთავარი ს-----ის თანამდებობის შესატყვისი, ტოლფასი თანამდებობა მოცემულ ეტაპზე მოპასუხე საზოგადოებაში არ არის, მართალია აღნიშნული თანამდებობისთვის გათვალისწინებული გარკვეული ფუნქცია მოვალეობები გადანაწილებულია ა----- თანამდებობაზე, თუმცა ამ მიმართებით მხედველობაშია მისაღები ის გარემოება, რომ გ-----ის მიერ მის

გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის მთავარ მიმართულებას მისდამი დაქვემდებარებული საშტატო ერთეულების მუშაობის კოორდინირება და შესრულებული სამუშაოს ხარისხის კოტროლი წარმოადგენდა, ა-----
 --- მთავარ მიმართულებას კი კომპიუტერული და ქსელური მოწყობილობების გამართულად მუშაობის უზრუნველყოფა წარმოადგენს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს, რომ მოპასუხე საზოგადოებაში/მის ფილიალში არ არსებობს მთავარი ს-----
 -----ის ტოლფასი თანამდებობა. პალატა მიიჩნევს, რომ რამდენადაც ამ დროისათვის, სს „ს-----ის“ ფილიალში, სადაც დასაქმებული იყო გ-----
 -----ე არ არსებობს მთავარი ს-----ის, ან მისი ტოლფასი თანამდებობა, მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ დაუსაბუთებელია. აღნიშნული კი სასამართლოს უქმნის სამართლებრივ საფუძველს დაეთანხმოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგად გ-----ისთვის კომპენსაციის სახით 15 000 ლარის მიცემის თაობაზე.

4.1.8. 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 მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ. განსახილველ შემთხვევაში, კომპენსაციის ოდენობაზე მსჯელობისას სასამართლომ მხედველობაში მიიღო ზემოაღნიშნული გარემოებები და დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის უფლების 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 მიადგა, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაცია 15 000 ლარის ოდენობით უკანონოდ დათხოვნილი თანამშრომლისათვის უფლების დარღვევის თანაზომიერია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო შეგებებული სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს მხოლოდ თ-----ს მოთხოვნის ნაწილში.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

განსახილველ შემთხვევაში, თ-----ს მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი 150 ლარის ოდენობით არის გადახდილი. გათვალისწინებით იმისა, რომ თ----- შეგებებული სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, სს „ს-----ს“ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანგარიშში თ-----ს სასარგებლოდ 150 ლარის გადახდა უნდა დაეკისროს.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. სს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. შეგებებული სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს თ-----ს მოთხოვნის ნაწილში, არ დაკმაყოფილდეს გ-----ის ნაწილში;
3. თ-----ს სარჩელი სამსახურში სს „ს-----ის“ ფილიალ „გ----- ბ----- ს-----“ ტექნიკური უ-----ის თანამდებობაზე აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ დაკმაყოფილდეს;
- 3.1. თ----- აღდგენილ იქნეს სს „ს-----ის“ ფილიალ „გ----- ბ----- ს-----“ ტექნიკური უ-----ის თანამდებობაზე 2014 წლის 18 ნოემბრიდან.
- 3.2. სს „ს-----ის“ ფილიალს „გ----- ბ----- ს-----“ თ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2014 წლის

18 ნოემბრიდან - თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდისათვის, ყოველთვიურად 400 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით;

4. დანარჩენ ნაწილში უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 13 ივლისის გადაწყვეტილება.

5. წინამდებარე გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.

6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30-ე 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
წიკლაური /

/ვანო