



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

20 თებერვალი, 2019 წელი

ქ. თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა
პალატა**

შემადგენლობა:

ანა გოგიშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი)
სხდომის მდივანი - ანა ჩიკვაიძე

პირველი აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - ა---- ა-----ი;

წარმომადგენელი - შ-----ე;

მეორე აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - შპს „----- ე-----ი“;

წარმომადგენელი - მ-----ი;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 ნოემბრის გადაწყვეტილება;

დავის საგანი - სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება;

1. აპელანტის მოთხოვნა

1.1. აპელანტ - ა---- ა-----ის სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 ნოემბრის გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება.

1.2. აპელანტ - შპს „----- ე-----ის“ სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 ნოემბრის გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ა---- ა-----ის სარჩელი, შპს ,----- ე-----
---ის“ მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და
განაცდურის ანაზღაურების შესახებ. ბათილად იქნა ცნობილი შპს ,-----
ე-----ის“ 2-----ის ბრძანება ა---- ა-----ის სამსახურიდან
გათავისუფლების შესახებ. მოპასუხე შპს ,----- ე-----ს“ დაეკისრა
მოსარჩელის ა---- ა-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის 8058 ლარის და
მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან 100 ლარის გადახდა; არ
დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის თაობაზე.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

დადგენილი უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. მოსარჩელე ა---- ა-----ი, მოპასუხე შპს ,----- ე-----ში“ 2005
წლის 1 აგვისტოდან 2-----ამდე მუშაობდა ა-----
-----ტად.

2.2. შპს ,----- ე-----ში“, მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება ა-----
-----ტად მუშაობის პერიოდში
შეადგენდა 600 ლარს.

2.3. 2-----ს, მოსარჩელე ა---- ა-----ი გათავისუფლდა შპს ,-----
-- ე-----ის“ ა-----ტის
თანამდებობიდან მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2-----
ის 1----- ბრძანების საფუძველზე და შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

2.4. 2-----ს, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ხელშეკრულება
შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით, რის საფუძველადაც მოპასუხემ მიუთითა
ორგანიზაციული ცვლილებები.

2.5. მოპასუხე შპს ,----- ე-----ში“ 2015 წლის 22 მაისს, N-----
ბრძანების თანახმად, განხორციელდა რეორგანიზაცია, რის საფუძველზეც,
ორგანიზაციული სტრუქტურის სრულყოფის, არსებული საკადრო რესურსების
ეფექტიანად გამოყენების და გამართული ფუნქციონირების უზრუნველყოფის
მიზნით განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, საკადრო რესურსი
შემცირდა 94 საშტატო ერთეულით.

2.6. 2016 წელს მ-----ის სამსახურში იყო 18 შტატი, მათ შორის, 16
ო-----ის შტატი, რეორგანიზაციის შედეგად, მ-----ის სამსახურში
არის 16 შტატი, მათ შორის, სამით შემცირდა ო-----ის შტატი.

2.7. მოპასუხე შპს ,----- ე-----მა“ მოსარჩელე ა---- ა-----ს
გადაუხდა კომპენსაცია 3 თვის ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს 1422 ლარს.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.8. მოპასუხე კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის პროცესში, მოპასუხეს სათანადოდ, არ უმსჯელია და არ შეუფასებია შესამცირებელ თანამშრომელთა, მათ შორის, მოსარჩელის, კვალიფიკაციასა და კომპეტენციაზე.

საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვა-განალიზებისა და მხარეთა განმარტებების შედეგად, სასამართლო დამტკიცებულად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოხდა მოპასუხე კომპანიის რეორგანიზაცია.

სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომითსამართლებრივი 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 მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოწვეული იყო რეორგანიზაციით. აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ არ არის დასაბუთებული რეორგანიზაციის შედეგად უშუალოდ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება. კერძოდ, სასამართლო მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი გახდა ეკონომიკური გარემოებები, რომელმაც, თავის მხრივ, სამუშაო ძალის შემცირება გამოიწვია, კერძოდ, ს-----
-----მ დადგენილებით არ დააკმაყოფილა შპს „----- ე-----ის“ სატარიფო განაცხადი წ-----
-----ის შესახებ, რამაც განაპირობა კომპანიის დაგეგმილი შემოსავლების მნიშვნელოვანი შემცირება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, კომპანიამ შეამცირა საშტატო ერთეულები 94 კადრით, რითაც დაზოგა თანამშრომლებზე გასაცემი ანაზღაურების გარკვეული ნაწილი. მართალია, მოცემულ შემთხვევაში რეორგანიზაციის ფაქტი სადავო არ გამხდარა, თუმცა, სასამართლომ მიუთითა, რომ კანონიერად ჩატარებული რეორგანიზაციის პირობებში, მაშინაც კი, როდესაც მას შტატების შემცირება მოსდევს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გასვლის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნება შეესაბამება თუ არა ამ ნების საკანონმდებლო რეგლამენტაციას.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ დამსაქმებელი, როდესაც რეორგანიზაციის გადაწყვეტილებას იღებს, უნდა დარწმუნდეს, რომ აღნიშნული ნაბიჯი შეესაბამება საწარმოს ინტერესებს და ამავე დროს გაუმართლებლად არ ხელყოფს დასაქმებულთა კანონიერ უფლებებს. შესაბამისად, დასაქმებული ვალდებულია დაასაბუთოს თუ რატომ უნდა შემცირდეს კადრები, მოიკლო თუ არა სამუშაომ, დაინერგა თუ არა ტექნოლოგიური სიახლეები, რომლებმაც გამოათავისუფლა დასაქმებულები. ამასთან, მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის პოზიცია თითოეული დასაქმებულის საქმიანობის საჭიროებასთან დაკავშირებით, კერძოდ დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს მოსარჩელის გათავისუფლებისას კონკრეტული დასაქმებულის, კვალიფიკაცია, ცოდნა და გამოცდილება და მხოლოდ აღნიშნულზე დაყრდნობით მიიღოს გადაწყვეტილება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ რეორგანიზაციის პროცესში სათანადოდ არ იმსჯელა მოსარჩელის კვალიფიკაციასა და კომპეტენციაზე და არ არის დასაბუთებული ის გარემოება, თუ რატომ მოხდა კონკრეტულად მოსარჩელის და არა სხვა პირის გათავისუფლება მის მიერ დაკავებული თანამდებობიდან.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.9. სასამართლომ მიიჩნია, რომ, ვინა----ნ, არ არის დასაბუთებული მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2-----ის ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ. მიუხედავად აღნიშნულისა, საქმის გამოკვლევისას გამოირკვა, რომ შპს „----- ე-----ის“ მო-----ის სამსახურის უახლესი საშტატო განრიგის მიხედვით, ის თანამდებობა, რომელიც მოსარჩელეს ეკავა მოპასუხე კომპანიაში შემცირდა, რის გამოც, ვერ მოხდება მოსარჩელის პირვანდელ სამსახურში აღდგენა. გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

ვინა----ნ, მოსარჩელის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული არ არის, ხოლო აღნიშნული თანამდებობის შესაბამისი, თავისუფალი საშტატო ერთეულების არსებობა არ დასტურდება, შესაბამისად, ვერ მოხდება მოსარჩელის პირვანდელ სამსახურში აღდგენა, მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა, ხოლო კომპენსაციის ოდენობა უნდა განისაზღვროს 8058 ლარის ოდენობით. მოსარჩელეს გადაწყვეტილების გამოტანამდე ჰქონდა მოლოდინი იმის თაობაზე, რომ შესაძლებელია მომხდარიყო მისი სამსახურში აღდგენა და აღნიშნულიდან გამომდინარე არ ჰქონია მცდელობა დასაქმებულიყო

სხვა სამსახურში, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაცია მისი განთავისუფლებიდან გადაწყვეტილების გამოტანამდე არსებული პერიოდისთვის. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს გადაუხადა 3 თვის კომპენსაცია, რის გამოც, მოსარჩელემ უნდა მიიღოს 17 თვის კომპენსაცია რაც მისი ყოველთვიური ხელფასის 474 ლარის გათვალისწინებით შეადგენს 8058 ლარს. რაც შეეხება, მოსარჩელის მოთხოვნას სამსახურში აღდგენის თაობაზე, აღნიშნულ ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. შპს „----- ე-----ის“ სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

სასამართლომ გადაწყვეტილებაში მიუთითა, რომ შპს „----- ე-----მა“ ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის პროცესში, შტატების შემცირებისას უშუალოდ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მიზანშეწონილობა და აუცილებლობა. აღნიშნული დასკვნის გაკეთებისას სასამართლომ სრულყოფილად არ გამოიკვლია და არ შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები. ამავე დროს, სასამართლოს დასკვნები ეწინააღმდეგება მის მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ, იმ გარემოებას, რომ მოპასუხე კომპანიაში ნამდვილად განხორციელდა რეორგანიზაცია, რასაც შედეგად მოჰყვა შტატების შემცირება. ასეთ პირობებში, როდესაც დადგენილია, რომ კომპანიაში განხორციელდა რეორგანიზაცია, შემცირდა 94 საშტატო ერთეული, გაუგებარია, რატომ იწვევს ეჭვს მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერების საკითხი.

ა---- ა-----ის ნაცვლად სხვა რომ გათავისუფლებულიყო, ცხადია, ნებისმიერს ექნებოდა იმის განცდა, რატომ გათავისუფლდა იგი და რატომ მის ნაცვლად არ გათავისუფლდა სხვა დასაქმებული. მოცემულ შემთხვევაში, ნებისმიერი დასაქმებული იქნება კომპანიის უკმაყოფილო. ასეთ შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია თვით კომპანიის ინტერესებიც. მნიშვნელოვანი და გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ ო-----ის პოზიცია არის ძალიან საპასუხისმგებლო, რადგან ს-----ის ო-----ი წარმოადგენს კომპანიის სახეს და მისი მომსახურების დონეზე და ხარისხზე ბევრად არის დამოკიდებული კომპანიის იმიჯი. მნიშვნელოვანი და გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ ო-----ის პოზიცია არის ძალიან საპასუხისმგებლო, რადგან ს-----ის ო-----ი წარმოადგენს კომპანიის სახეს და მისი მომსახურების დონეზე და ხარისხზე ბევრად არის დამოკიდებული კომპანიის იმიჯი.

3.2. ა---- ა-----ის სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

მიმდინარე წლის 6 ოქტომბერს, მოსარჩელე ა---- ა-----ი იმყოფებოდა მისი ყოფილი კოლეგის ქორწილში, სადაც მან ყოფილი თანამშრომლებისაგან რომელთაც შპს "ჯ----- უ----- ე-----ში" უკავიათ ა-----

-----ების თანამდებობა, შეიტყო, რომ 2017 წლის იანვრიდან კომპანიამ ხელფასები მოუმატა რიგ თანამშრომლებს, მათ შორის, სახელფასო განაკვეთი გაიზარდა მოსარჩელის გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციაზეც და შეადგინა 1000 ლარი. სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია დადასტურებულად მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებული შტატის მართლზომიერად დაკავების ფაქტი. მოპასუხემ სასამართლოს შეთავაზების, წარმოედგინა კომპანიის საშტატო ნუსხა რეორგანიზაციამდე და რეორგანიზაციის შემდეგ შესაბამის სტუქტურულ ერთეულში არსებული საშტატო თანამდებობის ოდენობა, თუმცა, იმის უტყუარი მტკიცებულება, რომ ყველა საშტატო ერთეული დაკავებული ჰქონდათ დასაქმებულ ფიზიკურ პირებს, საქმეში არ მოიპოვება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

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

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

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

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

სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

**4.1. წინამდებარე განჩინებით, მსჯელობის საგანს წარმოადგენს შპს „-----
----- ე-----ის“ მიერ მართლზომიერად განხორციელებული თუ არა ა----- ა-----
თან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა. უპირველეს ყოვლისა,
პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ
დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.2.-2.9 პუნქტები) და
განმარტავს შემდეგს:**

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად
გამოვლენილი ნების კანონიერება მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში
მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების
ურთიერთშეჯერებით (იხ.სუსგ 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017). სასამართლო, მოპასუხის
გადაწყვეტილების მართლზომიერების შემოწმებისას, ასევე ხელმძღვანელობს
შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. „favor prestatoris“
პრინციპით, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს.
სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და
დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა
სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედებების
კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ).

მოსარჩელე ა----- ა-----ი, მოპასუხე შპს „----- ე-----ში“ 2005 წლის 1
აგვისტოდან 2-----ამდე მუშაობდა ა-----
-----ტად. შპს „----- ე-----ში“, მოსარჩელის
ყოველთვიური ანაზღაურება ა-----
-----ტად მუშაობის პერიოდში შეადგენდა 600 ლარს. 2-----ს,
მოსარჩელე ა----- ა-----ი გათავისუფლდა შპს „----- ე-----ის“ ა-----
-----ტის თანამდებობიდან
მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2-----ის 1-----
ბრძანების საფუძველზე და შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. 2-----ს,
მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა
დამსაქმებლის ინიციატივით, რის საფუძვლადაც მოპასუხემ მიუთითა
ორგანიზაციული ცვლილებები. მოპასუხე შპს „----- ე-----მა“
მოსარჩელე ა----- ა-----ს გადაუხადა კომპენსაცია 3 თვის ხელფასის ოდენობით,
რაც შეადგენს 1422 ლარს.

**პალატა მიუთითებს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი შრომითი
ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმურ საფუძვლებს, რომელთაგან
წინამდებარე დავის ფარგლებში შეფასების საგანს „ა“ ქვეპუნქტით
გათვალისწინებული გარემოების არსებობა წარმოადგენს (სახეზეა, თუ**

არა ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას) და უნდა დადგინდეს უშუალოდ ამ გარემოებამ განაპირობა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის მოქმედი რედაქცია ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლების ჩამონათვალს. მათი შინაარსის გათვალისწინებით, აღნიშნულ ნორმაში მოცემული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს შესაძლოა წარმოადგენდეს დამსაქმებლის საოპერაციო (სამოქმედო) მოთხოვნებთან დაკავშირებული. აქვე, აღსანიშნავია, რომ ზემოაღნიშნული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს როგორც დამსაქმებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. **მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წაახალისებდა დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა.** პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატამ უნდა შეაფასოს სამუშაო ძალის შემცირება ხომ არ ატარებდა ფორმალურ ხასიათს. საყურადღებოა, რომ საწარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეალურად ადგილი არ ჰქონდა რეორგანიზაციას, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოღებულ იქნა ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდება, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, რაც ძველი სტრუქტურული ერთეულები. ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა გათავისუფლების უკანონობაზე უნდა უთითებდეს, აგრეთვე, სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა. **ჩატარებული რეორგანიზაციის პირობებში,**

მაშინაც კი, როდესაც მას შტატების შემცირება მოსდევს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნება შეესაბამება თუ არა ამ ნების საკანონმდებლო რეგლამენტაციას.

შრომის სამართლის მარეგულირებელი ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის საწყისზე განხორციელების ვალდებულებას, თუმცა, დასაქმებულის სამართლებრივი მდგომარეობის არსის (დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ), ასევე, კერძო სექტორში დამკვიდრებული თავისუფალი მეწარმეობის პრინციპის გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, შესაბამისად, მისი უფლებების შეზღუდვის კანონიერება ე.წ. „პროპორციულობის ტესტის“ შესაბამისად უნდა იქნას შემოწმებული და დადგინდეს გონივრული ბალანსი დამსაქმებელი მეწარმის კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის.

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

მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ. **შინაგანი რწმენის ჩამოყალიბება მოსამართლის მიერ ხდება არა სუბიექტურად, არამედ ობიექტური მიუკერძოებლობის კონტექსტში შესწავლილი მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე.** მართლმსაჯულების მიზანი მტკიცებულებათა ერთობლივი ანალიზის, მათი ობიექტური და სრულყოფილი შესწავლის შედეგად ჭეშმარიტების უტყუარად გამორკვევაა იმგვარად, რომ დადგენილი გარემოება არ ემყარებოდეს მხოლოდ ვარაუდს, არამედ განპირობებული იყოს საქმის მასალების ერთობლივი ანალიზით.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესი: „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი ზოგადი წესი, რომელიც სსსკ-ის 102-ე მუხლის

თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 07 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე Nას-483-457-2015).

დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა, ვერ წარმოადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები და არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღებისას. საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა, თუ რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღება, რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ.

ამ ტიპის საქმეებზე, საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერია, თუკი დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ეკონომიკური სიდუხჭირის, შტატების ან/და ხელფასის შემცირების ან სხვა ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე (სუსგ Nას-194-185-2016).

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ მოპასუხის მიერ არ არის დასაბუთებული რეორგანიზაციის შედეგად უშუალოდ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება. პალატა განმარტავს, რომ დამსაქმებელი, როდესაც რეორგანიზაციის გადაწყვეტილებას იღებს, უნდა დარწმუნდეს, რომ აღნიშნული ნაბიჯი შეესაბამება საწარმოს ინტერესებს და ამავე დროს გაუმართლებლად არ ხელყოფს დასაქმებულთა კანონიერ უფლებებს. შესაბამისად, დასაქმებული ვალდებულია დაასაბუთოს თუ რატომ უნდა შემცირდეს კადრები, მოიკლო თუ არა სამუშაომ, დაინერგა თუ არა ტექნოლოგიური სიახლეები, რომლებმაც გამოათავისუფლა დასაქმებულები. ამასთან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის პოზიცია თითოეული დასაქმებულის საქმიანობის საჭიროებასთან დაკავშირებით, კერძოდ დამსაქმებელმა უნდა

გაითვალისწინოს მოსარჩელის გათავისუფლებისას კონკრეტული დასაქმებულის, კვალიფიკაცია, ცოდნა და გამოცდილება და მხოლოდ აღნიშნულზე დაყრდნობით მიიღოს გადაწყვეტილება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. ამდენად, დამსაქმებლის მიერ დარღვეულია კეთილსინდისიერად ქცევის ვალდებულება და სახეზეა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

რაც შეეხება, სამსახურში აღდგენას (ა---- ა-----ის სააპელაციო საჩივრის საფუძველი), **პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, მასზე, რომ** მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა რომ მოპასუხე დაწესებულებაში არსებობს თანამდებობა, რომელიც ფუნქცია-მოვალეობებისა და შრომის ანაზღაურების ოდენობის თვალსაზრისით, მისი პირვანდელი სამუშაოს ტოლფასია, რის გამოც, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, არ არსებობს სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განმარტებით, კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს, იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე (**სუსგ 15/06/2016წ. ნას-353-338-2016**).

რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობას, სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს შემდეგს: საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, **ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.**

უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის

ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ.საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630).

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელეს მისი დათხოვნისას მიეცა კომპენსაცია სამი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით - 1422 ლარი. ამდენად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობა 8058 ლარის ოდენობით მართებულია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე პალატას მიაჩნია, რომ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

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

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

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

1. ა---- ა-----ისა და შპს „----- ე-----ის“ სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა

კოლეგიის 2017 წლის 17 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.

4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ანა გოგიშვილი