

საქმე № 330210017001848767

საქმე N28/7703-2019



თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
ს-----ს სახელით

11 ოქტომბერი, 2019 წელი

ქალაქი

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა
მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მდივანი - მარინე თათრიაშვილი

აპელანტი (მოსარჩელე) - ნ----- ა-----

წარმომადგენელი - ალექსანდრე ამაშუკელი

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე) - სსიპ ს-----ს ე----- მ-----

წარმომადგენლები - ირაკლი შარაბიძე, ციცია ჯავახიშვილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 5 ივნისის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად
გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების
მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. ნ----- ახალგაცმა სარჩელი აღძრა თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიაში მოპასუხე სსიპ ს-----ს ე----- მ-----
-ს მიმართ და მოითხოვა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს-----ს ე----- მ-----ს
გენერალური დირექტორის 2017 წლის 1 თებერვლის №67/კ ბრძანება ნ-----

ახალკაცთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. ნ----- ა----- აღდგენილ იქნეს ს. ჯანაშიას სახ. ს-----ს მ-----ს ისტორიის კოლექციების ექსპერტის ან ტოლფას თანამდებობაზე.

1.3. სსიპ ს-----ს ეროვნულ მუზეუმს ნ----- ა-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2017 წლის 1 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თვეში 600 ლარის ოდენობით (ს-----ს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

2. ნ----- ა----- საარჩელს შემდეგ გარემოებებზე აფუძნდება:

2.1. ნ----- ა----- 1977 წლიდან უწყვეტად მუშაობდა ს-----ს ე----- მ-----ს სისტემაში. გათავისუფლებამდე იგი დასაქმებული იყო ისტორიის კოლექციების ექსპერტის თანამდებობაზე და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა დარიცხულ 600 ლარს.

2017 წლის 1 თებერვალს ნ----- ა----- სამუშაოდან დაითხოვეს შტატების შემცირების საფუძველით. მოსარჩელე მხარე აღნიშნავს, რომ ვინაიდან იგი ერთადერთი ექსპერტი იყო მ-----ს 743 კაციან შტატში, მისთვის მოულოდნელი იყო მისი გათავისუფლება.

მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მის მიმართ ადგილი ჰქონდა მიკერძოებულ, დისკრიმინაციულ მიდგომას, რის გამოც ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი 2017 წლის 1 თებერვლის ბრძანება ნ. ახალკაცთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

3. მოპასუხე - სსიპ ს-----ს ეროვნულმა მუზეუმმა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით საარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება განხორციელდა კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით. კერძოდ, ნ----- ახალკაცს შრომის კოდექსის შესაბამისად, 2016 წლის 29 დეკემბერს ეცნობა სსიპ ს-----ს ეროვნულ მუზეუმში რეორგანიზაციისა და საშტატო ერთეულების შემცირების შესახებ. ამასთან მოპასუხის განმარტებით, ის საქმიანობა, რომელსაც ახორციელებდა მოსარჩელე, როგორც ე----- მ-----ს თანამშრომელი, არ არის პირდაპირ დაკავშირებული მ-----ს გლობალურ ამოცანასთან, მოახდინოს კულტურულ ფასეულობათა ექსპერტიზის უზრუნველყოფა.

მოპასუხემ დამატებით აღნიშნა, რომ მ-----ს ადმინისტრაციამ ისე, როგორც ყველა სხვა თანამშრომელს, ნ----- ახალკაცსაც შესთავაზა ალტერნატიული სამუშაო ხელშეკრულების საფუძველზე, რაზეც მან უარი განაცხადა.

გარდა ამისა, მოპასუხემ უარყო მოსარჩელის განმარტება მის მიმართ მ-----ს მხრიდან განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 5 ივნისის გადაწყვეტილებით ნ----- ა-----ს სარჩელი სსიპ ს----- ს ე----- მ-----ს მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით არ დაკმაყოფილდა.

4.1. სასამართლომ არ გაიზიარა ნ----- ა-----ს განმარტება იმასთან დაკავშირებით, რომ ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად მხოლოდ მასთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქმეში თავად მოსარჩელე მხარის მიერ წარდგენილ დოკუმენტაციაზე, მათ შორის, უმთავრესად სსიპ ს-----ს ე----- მ-----ს 2016 და 2017 წლების საშტატო ნუსხებზე. სასამართლოს მითითებით, აღნიშნული მტკიცებულება ადასტურებს, რომ 2016 წელს სსიპ ს-----ს ეროვნულ მუზეუმში დასაქმებული იყო 743 ადამიანი, ხოლო 2017 წლის 1 თებერვლიდან, მ-----ს თანამშრომელთა რიცხვი შემცირდა 650 ადამიანამდე. ამავე დოკუმენტიდან ირკვევა, რომ დაფინანსების წყაროს წარმოდგენს სახელმწიფო ბიუჯეტი. ამის საპირისპიროდ, მოსარჩელე განმარტავდა, რომ მხოლოდ მასთან შეწყდა შრომის ხელშეკრულება, რაც არ დაადასტურა მ-----ს წარმომადგენელმა.

მოპასუხის წარმომადგენელი ხსენებულ საკითხთან დაკავშირებით მიუთითებდა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად 743 თანამშრომლიდან მათი რიცხვი შემცირდა 650-მდე, თუმცა, ს-----ს ე----- მ-----ს გადაწყვეტილებით შემცირებულ თანამშრომლებთან გაფორმდა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებები. აღნიშნული შეთავაზება გაუკეთდა მოსარჩელესაც, თუმცა მისივე განმარტებით, მან და კიდევ ორმა თანამშრომელმა უარი განაცხადეს.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელის პოზიცია, თითქოს მხოლოდ მასთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, ემყარება მის ზეპირსიტყვიერ განმარტებას და თავად მოპასუხის წერილებს, სადაც 3 გათავისუფლებულ თანამშრომელზე არის საუბარი. ამის საპირისპიროდ, მოპასუხე მიუთითებს საშტატო ნუსხებზე და დამატებით განმარტავს, რომ შედეგად იმიტომ გათავისუფლდა მხოლოდ სამი თანამშრომელი, რომ არ დათანხმდნენ ინდივიდუალურ მომსახურების ხელშეკრულებებს.

სასამართლოს მითითებით, რეალურად არ დასტურდება მოსარჩელის განმარტება იმასთან დაკავშირებით, რომ რეორგანიზაცია ჩატარდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზნით, ვინაიდან, დგინდება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად სახელმწიფო ბიუჯეტით დასაფინანსებელ თანამშრომელთა რაოდენობა შემცირდა 93 ადამიანით. ის, რომ მოპასუხე არასწორ ინფორმაციას უთითებს სამი თანამშრომლის გარდა 90 მათგანთან

ინდივიდუალური ხელშეკრულებების გაფორმების კუთხით, მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა და მას ეს გარემოება სადავოდ არც გაუხდია. მხოლოდ აღნიშნავდა, რომ პირადად მასთან კონკრეტულ პოზიციაზე შეთავაზება არ გაკეთებულა, მხოლოდ ზეპირსიტყვიერი დაპირება იყო, ისიც ნარდობის/მომსახურების ხელშეკრულების ფარგლებში, რაც მიუღებელ პირობას წარმოადგენდა მისთვის.

4.2. სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია ნ----- ა-----ს განმარტება, თითქოს მის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეულის გაუქმება და შესაბამისად, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა გამოიწვია მისმა მოსაზრებებმა მ-----ს ფუნქციონირებასთან დაკავშირებით, რასაც მოყვა მისი შევიწროება.

სასამართლომ საკანონმდებლო ნორმისა და სასამართლო პრაქტიკის მოხმობის გზით განმარტა, რომ მართალია მოპასუხეს ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის დასაბუთების ტვირთი, მაგრამ ამ ეტაპამდე, მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს ფაქტობრივ გარემოებებზე, რათა წარმოაჩინოს სურათი, რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა. მოცემულ დავაში, სასამართლოს მოსაზრებით, მოსარჩელემ ვერ შეძლო იმ ფაქტობრივი გარემოებების წარმოჩენა, რაც მის მიმართ არსებულ მოპყრობას მიანიჭებდა დისკრიმინაციის კვალიფიკაციას. მით უფრო, ყურადსაღებია ის გარემოება რასაც თავად ნ----- ა----- მიუთითებდა, რომ იგი 2011 წლიდან მოყოლებული აფიქსირებდა პრეტენზიებს მ-----ს ფუნქციონირებასთან დაკავშირებით, ამასთან იგი ჩვეულებრივ განაგრძობდა მუშაობას მუზეუმში, 2017 წელს კი მისი გათავისუფლება მოხდა რეორგანიზაციის საფუძველით. ამდენად, სასამართლოს აღნიშნული ფაქტი არ უქმნის შინაგან რწმენას საიმისოდ, რომ გაიზიაროს მოსარჩელის მითითება განსხვავებულ მოპყრობაზე და დისკრიმინაციული მოტივით სამსახურიდან გათავისუფლებაზე.

4.3. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სსიპ ს-----ს ეროვნულ მუზეუმში განხორციელებული რეორგანიზაცია არ წარმოადგენდა მოჩვენებით განხორციელებულ ცვლილებას და ის გამომდინარეობდა არსებული საჭიროებებიდან, რაც კანონიერს ხდის დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას მოსარჩელე ნ----- ახალკაცთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, ს-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით.

სასამართლომ დაადგინა, რომ 2016 წლის მდგომარეობით ს-----ს ე----- — მ-----ს საშტატო ნუსხაში არსებობდა ექსპერტის თანამდებობა, მაშინ როცა, 2017 წლის საშტატო ნუსხით აღნიშნული პოზიცია გაუქმებულია.

მოპასუხე განმარტავდა, რომ მართალია მ-----ს დებულებიდან ჯერ ეს ჩანაწერი არ არის ამოღებული, რაც ტექნიკური ხარვეზია, მაგრამ საშტატო ნუსხაზე მითითებით ადასტურებს მხარე, რომ რეალურად აღარ არსებობს შტატი. სასამართლომ ასევე დაადგინა, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად შეიცვალა და ახლებურად ჩამოყალიბდა ე----- - მ-----ს სტრუქტურა, გაუქმდა და გარდაიქმნა არაერთი საშტატო ერთეული და შეიცვალა ე----- მ-----ს სახელფასო ფონდი. ამასთან, არ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია, თითქოს მხოლოდ სამ თანამშრომელთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა რეორგანიზაციის შედეგად დ მხოლოდ მისი შტატი გაუქმდა. სასამართლომ აღნიშნა, რომ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადასტურდა, რომ რეალურად 93 ადამიანი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, რომელთაგან სამის გარდა, ყველა დათანხმდა ინდივიდუალური ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობის გაგრძელებას.

ცვლილებების საჭიროებას კი მოპასუხე ადასტურებს შემცირებული საბიუჯეტო სახსრებით.

სასამართლოს მოსაზრებით, მოპასუხემ შეძლო დაემტკიცებინა მისი ქმედების მართლზომიერება და კანონიერება, რაც გამოიხატა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაში, შესაბამისად დაუსაბუთებლად და უსაფუძვლოდ მიიჩნია ნ----- ა-----ს მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე.

4.4. სასამართლომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და მიღებული გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთების მიზნით მიუთითა შესაბამის სამართლებრივ ნორმებზე, არსებულ სასამართლო პრაქტიკაზე და განმარტა, რომ რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით, მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

სასამართლოს მითითებით, მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ე----- სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული. თუმცა, აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. დამსაქმებლების მიმართ არსებული მოთხოვნები არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. დამსაქმებელი უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

სასამართლომ განმარტა, რომ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლომ მოიხმო ს-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის შესაბამისადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს ის, რომ არსებობდა საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და სხვა). ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა (თუ შტატების შემცირების) ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით. დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი

პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია.

სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ ეს შემოწმების პროცესი არ უნდა იყოს იმდენად მკაცრად შეფასებული, როგორც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული გათავისუფლების სხვა საფუძვლები. გარკვეულწილად სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს დამსაქმებლის მმართველობითი ტაქტიკა და პოლიტიკა. გერმანიაში, ფედერალურმა შრომის სასამართლომ იმსჯელა, რომ სასამართლოები არსებითად ვერ შეაფასებენ ბიზნეს გადაწყვეტილებას და ვერ უკარნახებენ ბიზნესს უკეთეს და მეტად მისაღებ სამეწარმეო პოლიტიკას. სასამართლოები ამოწმებენ მხოლოდ იმას, მიღებული გადაწყვეტილება არის თუ არა ცალსახად არარაციონალური, დაუსაბუთებელი და მიანიშნებს უფლების ბოროტად გამოყენებაზე. შესაბამისად, სასამართლო ვერ შეაფასებს სტრუქტურის შეცვლა რა აუცილებლობით იყო გამოწვეული, მართვის ოპტიმიზაციას იწვევს თუ არა ახალი სტრუქტურა და ა.შ.

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

სასამართლოს მოსაზრებით, განსახილველ დავაში სსიპ ს-----ს ეროვნულმა მუზეუმმა, მისი წარმომადგენლის მიერ, შეძლო წარმოეჩინა რეალური სურათი, რასაც მოჰყვა რეორგანიზაცია, კონკრეტული

სტრუქტურული ერთეულის გაუქმება და დასაქმებული ზოგიერთი თანამშრომლის გათავისუფლება. სასამართლოს მითითებით, მოპასუხემ ასევე შესთავაზა დასაქმებულს სხვა, ალტერნატიული სამუშაო, ინდივიდუალურად გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულების ფარგლებში, თუმცა ნ----- ახალკაცმა უარი განაცხადა. შესაბამისად, სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელის მსჯელობა, რომ მოპასუხის ყველა ქმედება მიმართული იყო მოეხდინა მისი გათავისუფლება სამსახურიდან, მოკლებულია საფუძველს. ამასთან, სასამართლომ ასევე ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზეც, რომ არ იქნა გაზიარებული ნ----- ა-----ს პოზიცია მის მიმართ განხორციელებული განსხვავებული მიდგომის, დისკრიმინაციის თაობაზე. აქედან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არ დაკმაყოფილდა და შესაბამისად ნ----- ახალკაცს უარი ეთქვა, ხსენებული მოთხოვნის თანმდევი შედეგების (სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება) დაკმაყოფილებაზედაც.

5. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

5.1. გადაწყვეტილების გაუქმების და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების მოთხოვნით სააპელაციო საჩივარი წარადგინა დასაქმებულმა. აპელანტის მტკიცებით, რეორგანიზაციის განხორციელების შედეგად მხოლოდ ნ----- ახალკაცს შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და დაუსაბუთებელია მოწინააღმდეგე მხარის პოზიცია 3 პირთან მიმართებითი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით, რადგანაც მხარე ნ----- ა-----ს გარდა სხვა გათავისუფლებულ პირს ვერ ასახელებს, რაც იძლევა დასაბუთებული ეჭვის საფუძველს, რომ ეს ორი თანამშრომელი მუზეუმს საერთოდ არ ჰყავდა და ის ე.წ. ხელმძღვანელობის სარეზერვო შტატია.

აპელანტმა ასევე განმარტა, რომ მუზეუმს არ ესაჭიროებოდა რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირება, ვინაიდან მისი შემოსავალი ყოველწლიურად იზრდება საკუთარი შემოსულობების ხარჯზე და საბიუჯეტო დაფინანსების შემცირებაც სწორედ აღნიშნულმა განაპირობა. აპელანტის მითითებით, დამსაქმებელმა ვერ აჩვენა ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს გახდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას, მით უფრო ერთ-ერთი ყველაზე გამოცდილი თანამშრომლის შემცირების ხარჯზე.

აპელანტმა დამატებით აღნიშნა, რომ მ-----ს ბიუჯეტი არათუ შემცირდა 2017 წელს, არამედ გაიზარდა და ეს ტენდენცია წლების მანძილზე მეორდება. საბიუჯეტო დაფინანსების შემცირება მხოლოდ ერთი მიზეზით იყო გამოწვეული, მ-----ს შემოსავლების ზრდით. მუზეუმმა საბიუჯეტო

სახსრების შემცირება მხოლოდ საბაზად გამოიყენა არასასურველი თანამშრომლების დისკრიმინაციისათვის. აპელანტის განმარტებით, რეორგანიზაცია წარმოადგენს მოჩვენებით სვლას დამსაქმებლის მხრიდან, რათა სახელმწიფო დაფინანსებაზე მყოფი თანამშრომლებისათვის საკუთარი შემოსავლებით გადაეხადა ხელფასი. ამასთან, იმ შემთხვევაშიც, თუ რეორგანიზაცია განხორციელდებოდა ორგანიზაციის საჭიროებიდან გამომდინარე, მაინც არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი, ვინაიდან შრომის კოდექსის კონკრეტული ნორმა მხოლოდ მაშინ აძლევს დამსაქმებელს საფუძველს დასაქმებული გაათავისუფლოს, თუ რეორგანიზაცია აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ამდენად, აპელანტის განმარტებით, დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის საჭიროება და სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა. ამავდროულად მოპასუხე ვერ ასაბუთებს, თუ რა კრიტერიუმით დაითხოვა 743 კაციანი შტატიდან მაინცდამაინც 40 წლის უმწიკლო სტაჟის მქონე თანამშრომელი. აპელანტის განმარტებით, მ----- არის განცალკევებული იურიდიული პირი და სახელმწიფო დაფინანსების გარდა გააჩნია საკუთარი შემოსავალიც. როდესაც კულტურის სამინისტრო ამცირებს საშტატი ნუსხას, ის ამცირებს მას მის მიერ დაფინანსებული სახელფასო ფონდის ნაწილში. თვითონ მოპასუხე ადასტურებს, რომ 3 კაცის გარდა, საშტატო ნუსხის რეორგანიზაცია არავის შეხება.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად გაანაწილა ასევე მტკიცების ტვირთი დისკრიმინაციასთან მიმართებით და გაუმართლებლად დაეკისრა მას აღნიშნულ ნაწილში მტკიცების ვალდებულება. ნ----- ა----- 40 წლის მანძილზე სხვადასხვა პოზიციაზე მუშაობდა სსიპ ს-----ს ეროვნულ მუზეუმში. ექსპერტად მუშაობამდე, ნ----- ახალკაცს ეკავა კურატორის თანამდებობა, შესაბამისად თუ დამსაქმებელს სურვილი ჰქონდა გაგრძელებულიყო შრომითი ურთიერთობა შეეძლო შეეთავაზებინა აღნიშნულ პოზიციაზე დასაქმება ან შეეთავაზებინა სხვა თანამდებობა. აპელანტის განმარტებით, ნ----- ა-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლება განაპირობა მისმა კრიტიკულმა დამოკიდებულებამ მ-----ს ადმინისტრაციის პოლიტიკის მიმართ, რაც წარმოადგენს დისკრიმინაციული მიდგომის რეალურ მაგალითს.

აპელანტმა ასევე აღნიშნა, რომ მ-----ს დებულებაში კვლავ არსებობს ჩანაწერი ექსპერტიზის განხორციელებასთან დაკავშირებით. ფაქტია, რომ მოპასუხე ვერ ასახელებს კონკრეტულ მიზეზს, თუ რატომ გაათავისუფლეს მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან და მით უმეტეს, ვერ ხსნის კონკრეტულად ნ----- ა-----ს გათავისუფლების აუცილებლობას.

აპელანტის განმარტებით, მოპასუხე ვერ ადასტურებს, რომ ოდესმე რაიმე

კონკრეტული ხელშეკრულება შესთავაზა ნ----- ახალკაცს იმ თანამდებობის ან სარგოს ტოლფასი, რაც გააჩნდა. ნ----- ახალკაცს არავითარი საწინააღმდეგო არ ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულებით ურთიერთობის გაგრძელებაზე, ვინაიდან მის შემთხვევაში ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებაც უკვე უვადოდ დადებული ითვლება, თუმცა დასაქმებულისათვის მისაღები ვერ იქნებოდა ნარდობის ხელშეკრულების შეთავაზება, ვინაიდან ის შრომითი კოდექსის რეგულირების მიღმაა და დამკვეთს შეუზღუდავ ძალაუფლებას ანიჭებს.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

6. სააპელაციო პალატა საქმის მასალების გაცნობის, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერების და სააპელაციო საჩივრის დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი ექვემდებარება ნაწილობრივ დაკმაყოფილებას, რამეთუ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები წარმოშობს აპელანტის მტკიცების გაზიარების საფუძველს სადავო ბრძანების ბათილობასთან მიმართებით. კერძოდ, პალატა სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებულ ნაწილში, დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებებს:

6.1. ნ----- ა----- 1977 წლიდან უწყვეტად მუშაობდა ს-----ს ე----- მ-----ს სისტემაში, სხვადასხვა პოზიციაზე. გათავისუფლებამდე აპელანტი დასაქმებული იყო ისტორიის კოლექციების ექსპერტის თანამდებობაზე და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა დარიცხულ 600 ლარს. მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა.

6.2. ს-----ს ე----- მ-----ს გენერალური დირექტორის 2016 წლის 28 დეკემბრის №1528 ბრძანების პირველი პუნქტით დაიგეგმა რეორგანიზაციული ცვლილებები და დადგინდა ს-----ს ეროვნულ მუზეუმში საშტატო განრიგისა და სახელფასო ფონდში 2017 წლის 30 იანვრამდე საშტატო რიცხოვნების შემცირება. ბრძანების შესაბამისად, ორგანიზაციული ცვლილებები შეეხო მ-----ს ყველა სტრუქტურულ ერთეულსა და ქვედანაყოფს.

6.3. სსიპ ს-----ს ე----- მ-----ს სტრუქტურული ერთეულებისა და სტრუქტურული ქვედანაყოფების დასაქმებულებს ე----- მ-----ს ადმინისტრაციამ გააცნო გაფრთხილება, რომელშიც საუბარი იყო ს-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ 2017 წლის კანონით ს-----ს ე----- მ-----სთვის საბიუჯეტო ასიგნების მნიშვნელოვნად შემცირებაზე და ამ მიზეზით გამოწვეულ აუცილებლობაზე განხორციელებულიყო ორგანიზაციული ცვლილებები.

[გაფრთხილების მიხედვით დასაქმებულებს ეცნობათ, რომ სშკ-ის 37-38-ე მუხლებისა და ს-----ს ე----- მ-----ს გენერალური დირექტორის 28.12.2016წ. №1528 ბრძანების შესაბამისად, მუზეუმში დაგეგმილი ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად მოსალოდნელია ცალკეულ პოზიციებზე სახელოსნო განაკვეთების ცვლილება და სამტატო ერთეულების შემცირება].

6.4. აღნიშნულ გაფრთხილებას მოსარჩელე ნ----- ა----- გაეცნო 29.12.2016 წელს, რაც დაადასტურა ხელმოწერით.

6.5. სსიპ ს-----ს ე----- მ-----ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 1 თებერვლის №67/კ ბრძანებით შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ს-----ს ე----- მ-----ს ს. ჯანაშიას სახ. ს-----ს მ-----ს ისტორიის კოლექციების ექსპერტთან - ნ----- ახალკაცთან, 2017 წლის 1 თებერვლიდან. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად ბრძანებაში მითითებულია ს-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი.

7. პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, რაც ამ დავაში მთავარ მოთხოვნას წარმოადგენს, პირველ რიგში სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნულთან კავშირში, პალატა მიუთითებს, რომ 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).

8. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი განსაზღვრავს 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), კერძოდ უნდა დადგინდეს

უშუალოდ ამ გარემოებამ განაპირობა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. 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 დამსაქმებლის თვითნებობას, ხოლო სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა.

9. დამატებით, უნდა აღინიშნოს, რომ ს-----ში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით. რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესუალურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძვლით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე, ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოყენების აღკვეთის საკანონმდებლო იმპერატივს, რომლის მიხედვითაც, აკრძალულია უფლების ბოროტად გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას. აღნიშნული ნორმაცია სშკ-ის შესაბამის ნორმებთან ერთად ქმნის საკანონმდებლო რეგულირების იმ ბადეს, რომელიც ერთის მხრივ იცავს დასაქმებულს - გაუმართლებლად არ მოხდეს მისი გათავისუფლება და მეორე მხრივ - დამსაქმებელს - შრომითი ურთიერთობის დარღვევისათვის დაითხოვოს თანამშრომელი. ასე, რომ აღნიშნული ნორმები ქმნიან მოქმედების იმ ჩარჩოს, რომლის ფარგლებშიც შესაძლებელია გამართლებული იყოს როგორც პირის სამსახურიდან დათხოვნა, ისე სამსახურში აღდგენა, თუმცა აღნიშნული შედეგების რეალიზებისთვის აუცილებელია ყურადღება გამახვილდეს მტკიცების ტვირთზე, რადგან სამოქალაქო სამართლებრივი მტკიცების კლასიკური ტვირთი შრომის დავებში სპეციფიკურადაა წარმოჩენილი და ხშირ შემთხვევაში მიმართულია ერთგვარად „სუსტი მხარის“ ანუ დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომისაკენ, თუმცა, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად, რადგან ასეთი ტიპის დავებში სწორედ რომ უთანასწორო დამოკიდებულებაში მყოფი სუბიექტების

ერთგვარი პროცესუალური გათანაბრება ხდება მის ოპონენტთან. აქედან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის ფარგლებში, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის ფაქტობრივი გარემოების არსებობის მტკიცების ტვირთი გადადის არა დასაქმებულზე არამედ დამსაქმებელზე, რომელმაც უნდა შეძლოს რეორგანიზაციაში არსებული ცვლილებებისა და მოსარჩელის სამსახურიდან გაშვებას შორის არსებული მიზეზობრივი კავშირის დადგენა და საკუთარი გადაწყვეტილების (ხელშეკრულების შეწყვეტის) ლეგიტიმურობის დასაბუთება (შეადრ: სუსგ 2015 წლის 29 ივნისი, საქმე №ას-414-391-2014), რომლის მიხედვით, **იმისათვის, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება ლეგიტიმურად ჩაითვალოს, სშკ-ის 37(1) „ა“ ქვეპუნქტის შემთხვევის დასადგომად, დამსაქმებელმა აუცილებლად უნდა დაიცვას კუმულაციურად ორი მოთხოვნა მაინც: 1) უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და 2) აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. ამასთან, პირველი ელემენტი შესაძლოა დამოუკიდებლად არსებობდეს, თუმცა იმისთვის, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდეს, აუცილებელია მეორე ელემენტის არსებობაც (იხ. სუსგ. საქმე №ას-1513-2019, 16.12.2019წ.)**

9.1. 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.

10. პალატის შეფასებით ს-----ს ე----- მ-----სთვის საბიუჯეტო ასიგნების შემცირება არ წარმოშობდა საშტატო ერთეულის შემცირების საჭიროებას, რაც სშკ-ს 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის მიზნებიდან გამომდინარე, გამორიცხავს გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერად მიჩნევის შესაძლებლობას, რამეთუ

აღნიშნული ნორმის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლია - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

10.1. განსახილველ შემთხვევაში, სსიპ ს-----ს ეროვნულ მუზეუმში განხორციელებული რეორგანიზაცია არ იყო ნაკარნახევი ფინანსური სახსრების დაზოგვის საფუძვლით, რამეთუ ორგანიზაცია დამოუკიდებლად უზრუნველყოფდა შემოსავლის მიღების შესაძლებლობას და მისი საქმიანობა არ არის დამოკიდებული მხოლოდ სახელმწიფო ბიუჯეტის დაფინანსებაზე, შესაბამისად სსიპ ს-----ს ე----- მ-----ს მიერ რეორგანიზაციის განხორციელების საჭიროების პირობებშიც კი არ დასტურდება, რომ აუცილებლობას წარმოადგენდა საშტატო ერთეულის შემცირება, რასაც ამყარებს ის გარემოებაც, რომ წლის დასაწყისში, გასულ წელთან შედარებით შემცირებული სახელმწიფო ბიუჯეტის დამტკიცების პირობებში, დაწესებულება სახელფასო ფონდის შევსებას უზრუნველყოფდა საკუთარი შემოსავლებიდან, რომელიც წლიდან წლამდე იზრდებოდა. ამასთან, წლის განმავლობაში გაიზარდა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან სახელფასო ფონდში გადმორიცხული თანხები და საბოლოო ჯამში სახელმწიფო ბიუჯეტის წილი სახელფასო ფონდში თითქმის გაუტოლდა წინა წლის მაჩვენებელს (2016 წელს იყო 4 811 280 ლარი, ხოლო 2017 წელს 4 733 928 ლარი). ამას დამატებული საკუთარი შემოსავლებიდან სახელფასო ფონდში გადარიცხული თანხები და საბოლოო ჯამში დადასტურებულია ის გარემოება, რომ მთლიანი სახელფასო ფონდის შემცირებას ადგილი არ ჰქონია. აღნიშნულს ასევე ადასტურებს ის გარემოება, რომ ბიუჯეტის სახსრებით დაფინანსებული საშტატო ერთეულის შემცირების შემდგომ ორგანიზაციამ საკუთარი შემოსავლებით 90 თანამშრომელს გაუფორმა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება, რასაც დამსაქმებლის მითითებით ასევე თავაზობდა მოსარჩელეს/აპელანტს.

ამდენად, გაუმართლებელია რეორგანიზაციის საფუძვლით ნ----- ა-----ს სამსახურიდან გათავისუფლება, რადგანაც კომპანია ვერ ადასტურებს რეორგანიზაციის განხორციელების პირობებში შტატების შემცირების საჭიროებას.

10.2. აღნიშნულთან კავშირში პალატა დამატებით განმარტავს, რომ რომ რეორგანიზაცია არის საწარმოს/დაწესებულების/ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოჰყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია, არ უნდა იყოს ფორმალური, არამედ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები ორგანიზაციაში რეალურად უნდა

განხორციელდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძვლით და **რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას.** რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში ადმინისტრაცია ვალდებულია, ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა შტატები ფორმალურად არ შემცირდეს და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ადმინისტრაციის მიერ ამგვარი ნების გამოვლენას, მიუხედავად იმისა, რა ფორმით არსებობს იგი (აქტი, ბრძანება, გარიგება), ს-----ს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევა და მას იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს. **ამდენად, რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს.** ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ იგი თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებებიც, თავისთავად, არ არის მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს და იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძვლით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისა და არჩევანის დროს დამსაქმებელი ვალდებულია, იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს (იხ. სუსგ, საქმე Nას-224-224-2018, 18.05.2018წ.)

10.3. მოცემულ შემთხვევაში, ობიექტური რეალური საჭიროება არ არსებობდა, რაც აუცილებელს გახდიდა და გაამართლებდა მოსარჩელის სამუშაოდან დათხოვნას. შრომითი ურთიერთობის სფეროში მტკიცების დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხეს სასამართლოსათვის არ შეუთავაზებია კონკრეტული დასაბუთება, რომ ის წინაპირობები, რაც

უძლოდა შტატების შემცირებას, თავისი შინაარსით რატომ აძლევდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის უფლებამოსილებას. პირიქით, მოცემულ საქმეზე დადგენილია, რომ დამსაქმებლის მიერ მითითებული გარემოებები და წარმოდგენილი მტკიცებულებები შინაარსობრივად არ გულისხმობდა რეორგანიზაციას და დამსაქმებელი არ დამდგარა შტატების შემცირებისა და თანამშრომელთა სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. შესაბამისად, არ დასტურდება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებების მართლობიერი საფუძველი. საგულისხმოა გარემოება, რომ ნ----- ა----- სსიპ ს-----ს ეროვნულ მუზეუმში დასაქმებულია 1977 წლიდან, სხვა და სხვა პოზიციებზე, ხოლო 2011 წლიდან ამავე დაწესებულებაში უკავია ექსპერტის პოზიცია. დაკისრებულ მოვალეობებს ყოველთვის ასრულებდა პირნათლად და მის მიმართ ადმინისტრაციის მხრიდან შენიშვნები არასდროს გამოთქმულა. რეორგანიზაციის განხორციელების შემდგომ მართალია გაუქმდა ექსპერტის შტატი, თუმცა მოსარჩელის გამოცდილებიდან და ნამსახურევი წლებიდან გამომდინარე დამსაქმებელს შეეძლო შეეთავაზებინა ალტერნატიული სამსახური, ან სულ მცირე დაესაბუთებინა, თუ რა საფუძველით ამჯობინა სხვა თანამშრომლებს, რომლებიც დატოვებულ იქნა ბიუჯეტიდან დაფინანსებულ საშტატო ერთეულებზე და რატომ არ შეეთავაზა ალტერნატიულ თანამდებობაზე შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება.

10.4. აღნიშნულ ნაწილში პალატა ვერ გაიზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას, რომ ნ----- ახალკაცს რეორგანიზაციის განხორციელების შემდგომ შეეთავაზა შრომითი ხელშეკრულების დადების გზით ალტერნატიული სამუშაო ადგილი. საქმეში არსებული მტკიცებულებებისა და მხარეთა შეპირისპირებული პოზიციების გაცნობის შედეგად, პალატა დაუდასტურებლად მიიჩნევს სსიპ ს-----ს ე----- მ-----ს მტკიცებას შრომითი ხელშეკრულების დადების გზით ალტერნატიული სამუშაოს შეთავაზებასთან მიმართებით. გარემოება, რომ გაფრთხილების წერილით თანამშრომლებს განემარტათ, რომ ადმინისტრაცია ეცდება შესაძლებლობის ფარგლებში გამონახოს თანამშრომლობის სხვა ალტერნატიული ფორმები (ტ.1, ს.ფ. 23), ვერ განიხილება ალტერნატიულ შეთავაზებად. ასევე, პალატა შეთავაზებად ვერ მიიჩნევს მ-----ს 2017 წლის 15 თებერვლის მიწერილობას, რომლის ფარგლებში მუზეუმმა გამოხატა მზაობა ორგანიზაციული ცვლილებების დასრულების შემდგომ, შრომის ხელშეკრულებების საფუძველზე, განახლებულიყო ინდივიდუალური ხასიათის შრომითი ურთიერთობები და შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება განხორციელებულიყო ს-----ს ე----- მ-----ს შემოსავლებიდან. ამავე მიწერილობით ნ----- ახალკაცს განემარტა, რომ მისი გამოცდილებიდან გამომდინარე მ-----ს ადმინისტრაციული დეპარტამენტის წარმომადგენელმა სიტყვიერად

შესთავაზა შრომითი ურთიერთობის განახლების პერსპექტივა მ-----ს სრული რეორგანიზაციის შემდეგ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე (ტ.1, ს.ფ. 28-29). **ხსენებული მიწერილობას პალატა აფასებს არა რეალურად ახალი შრომითი პირობების წინადადებად, არამედ მოცემულ შემთხვევაში საუბარია სამომავლო პერსპექტივებზე, რაც ბუნებრივია ვერ განიხილება ალტერნატიული შეთავაზების განხორციელების დასტურად.**

10.5. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დგინდება, რომ ნ----- ახალკაცს დამსაქმებელმა შესთავაზა გარკვეული პოზიცია, რაზეც მან უარი განაცხადა. ამ მხრივ პალატა იხიარებს აპელანტის შედავებას, რომ შრომითი ხელშეკრულების ნაცვლად ნარდობის/მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე ურთიერთობის გაგრძელება ვერ განიხილება ალტერნატივად და მასზე უარის გაცხადება ვერ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ ალტერნატიული სამსახურის მიუღებლობად, რადგანაც 1977 წლიდან ნ----- ა-----, სწორედ შრომითისამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა სსიპ ს-----ს ეროვნულ მუზეუმთან და მას შრომითი კოდექსით მინიჭებული გარანტიები იცავდა, რაც დასაქმებულებისათვის დამატებითი სტაბილურობისა და დამსაქმებლის მხრიდან მათი უფლებების გაუმართლებელი შელახვისაგან დაცვის გარანტიაა. აღნიშნულის ნაცვლად, ნარდობის/მომსახურების ხელშეკრულების შეთავაზება თავიდანვე მეტყველებს დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერ მიზნებზე, სამომავლოდ შეწყვიტოს ხელშეკრულება დასაქმებულთან ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე, რაც ბუნებრივია ვერ განიხილება დამსაქმებლის მხრიდან გამოვლენილ კეთილ ნებად.

11. აღნიშნულთან მიმართებით, უნდა განიმარტოს, რომ ს-----ს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

12. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მხარეთა უფლებებსა და მოვალეობებზე მსჯელობისას მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას (იხ. სუსგ *ნას-98-94-2016*, *26.07.2016წ.*). შრომის სამართლის მარეგულირებელი ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის საწყისზე განხორციელების ვალდებულებას, თუმცა დასაქმებულის სამართლებრივი მდგომარეობის არსის (დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება

ანაზღაურების სანაცვლოდ) 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 დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის.

13. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილების თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. ამავე კოდექსის 103-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი წინადადების ძალით კი, მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები. სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა ადგენს მხარეთა მიერ ზემოაღნიშნული წესის დაცვით წარმოდგენილი მტკიცებულებების სასამართლოს მიერ შეფასების წინაპირობებსაც, კერძოდ, 105-ე მუხლის შესაბამისად, 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. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში.

14. ამდენად, კანონის მითითებული დანაწესიდან გამომდინარე, სწორედ სასამართლოს პრეროგატივაა მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ამა თუ იმ მტკიცებულების საფუძველზე სადავო გარემოების დადგენის ან უარყოფის საკითხის განსაზღვრა.

15. შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე ს-----ს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე Nას-194-185-2016) განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს

დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი ს-----ს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014) და 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114- 2015) განჩინებებშიც.

16. იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა განაპირობა სამუშაო ძალის შემცირებამ, კადრების ოპტიმიზაციამ, კომპანიის ფინანსურმა სიძნელეებმა დამსაქმებელს ეკისრება. სსიპ ს-----ს ეროვნულ მ-----ს ვალდებულებას შეადგენდა დაედასტურებინა რეორგანიზაციის განხორციელების შედეგად შტატების შემცირების აუცილებლობა. მოპასუხეს ევალეზოდა დაედასტურებინა დაფინანსების შემცირებისა და საკუთარი შემოსავლების არასაკმარისობის თაობაზე, რაც განაპირობებდა შტატების შემცირებას, რადგან არსებული შემოსავლებით იმავე შტატების შენარჩუნება შეუძლებელი იყო.

17. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაფინანსების შემცირებით სახელფასო ფონდი არ შემცირებულა. ბიუჯეტიდან დაფინანსების ნაცვლად, 90 თანამშრომლი გადაყვანილი იქნა მ-----ს დამოუკიდებელი შემოსავლების დაფინანსებაზე. ამდენად, მხოლოდ ახალი და ძველი საშტატო ნუსხის შედარებით, რომლის შესაბამისადაც 93-ით ნაკლები საშტატო ერთეული არის განსაზღვრული ვერ დადასტურდება, ორგანიზაციის მხრიდან სახელფასო სახსრების შემცირება, რადგანაც თავად მოპასუხე მხარე აცხადებს, რომ რეორგანიზაციის განხორციელების შემდგომ 90 შემცირებული მუშაკი მ-----ს შემოსავლების დაფინანსებით დაასაქმეს.

18. საყურადღებოა, რომ სსიპ ს-----ს ეროვნულ მუზეუმს არ წარმოუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება იმის შესახებ, თუ რა მოცულობით აისახა ექსპერტის პოზიციის გაუქმების შემდეგ, ექსპერტისათვის გადასახდელი ხელფასის დაზოგვა მ-----ს ფინანსურ მდგომარეობაზე და ამჟამად რა რესურსი იხარჯება იმავე ფუნქციამოვალეობის შესრულებისათვის მოწვეული კომისიის მიერ მომსახურების გაწევის სანაცვლოდ. აღნიშნულ ნაწილში მიღებული გადაწყვეტილების რევიზია კონკრეტული დავის გადაწყვეტის მიზნებიდან გამომდინარე ვერ განიხილება არსებითად, რამეთუ კონკრეტული შტატის არსებობა და საქმიანობის განხორციელება მთლიანად ორგანიზაციის დისკრეციის სფეროში ექცევა. თუმცა, პალატა გაუმართლებლად მიიჩნევს გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილებას/ბრძანებას იმ საფუძვლით, რომ რეორგანიზაციის განხორციელება არ მოითხოვდა შტატების შემცირებას და ამასთან არ დასტურდება, რომ ნ----- ახალკაცს შეეთავაზა

შრომითი ხელშეკრულების დადება სხვა ალტერნატიულ პოზიციაზე, რაც ერთობლიობაში წარმოშობს მიღებული ბრძანების არაკანონიერად მიჩნევის საფუძველს.

19. საგულისხმოა, რომ სსიპ ს-----ს ეროვნულმა მუზეუმმა ვერ უზრუნველყო დაედასტურებინა ასევე ის გარემოება, რომ ორგანიზაციაში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად განხორციელდა სხვა თანამშრომელთა გათავისუფლებაც (იგულისხმება შემცირებული 3 შტატი), დამსაქმებელმა ვერ დაასახელა ნ----- ა-----ს გარდა სხვა პირი, რომელთანაც განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველზე შეწყდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, რაც დამატებით ამყარებს აპელანტის მტკიცებას, სამუშაო ძალის შემცირების საჭიროების არ არსებობასთან დაკავშირებით. სწორედ დამსაქმებლის მტკიცების საგანს შეადგენდა ედასტურებინა ფაქტი, რომ ნ----- ახალკაცთან ერთად გათავისუფლდა სხვა პირებიც და მათთან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ურთიერთობა არ გაგრძელებულა. ამდენად, დამსაქმებელმა ვერ აჩვენა ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს გახდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას, მით უფრო ერთ-ერთი ყველაზე გამოცდილი თანამშრომლის შემცირების ხარჯზე.

20. შესაძლო დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ პალატა ვერ გაიზიარებს აღნიშნულ ნაწილში აპელანტის პრეტენზიას, რადგანაც საქმეში არსებული მტკიცებულებები და მხარეთა ახსნა-განმარტება არ ქმნის მყარ საფუძველს სასამართლოს მხრიდან დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის. პალატა აღნიშნულ ნაწილში იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებას და განმარტავს, რომ არსებულ ვითარებაში არ დგინდება, რომ ნ----- ა-----ს გათავისუფლება განხორციელდა დისკრიმინაციული მიდგომით, მის მიერ მწვავე განცხადებების გაკეთების საფუძველით, რამეთუ თავად მოსარჩელის მითითების შესაბამისად, იგი 2011 წლიდან ახორციელებდა მწვავე კრიტიკას მ-----ს საქმიანობასთან დაკავშირებით, შესაბამისად 2017 წელს რეორგანიზაციის განხორციელების შედეგად მისი საშტატო ერთეულის შემცირება ვერ განიხილება მის მიმართ დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებად. დისკრიმინაციულ მიდგომაზე მითითებისას, მართალია მოპასუხეს ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის დასაბუთების ტვირთი, მაგრამ აღნიშნულამდე, მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს ფაქტობრივ გარემოებებზე, რათა წარმოაჩინოს სურათი, რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა. განსახილველ შემთხვევაში კი, მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები არ წარმოშობენ მოპასუხის მტკიცების ვალდებულებას ასაბუთოს განსხვავებული მოპყრობის

საფუძველი და ადასტუროს დისკრიმინაციული მოპყრობის არ არსებობა. მოსარჩელემ ვერ შეძლო იმ ფაქტობრივი გარემოებების წარმოჩენა, რაც მის მიმართ არსებულ მოპყრობას მიაჩნებდა დისკრიმინაციის კვალიფიკაციას. ამდენად, სასამართლოს აღნიშნული ფაქტი არ უქმნის შინაგან რწმენას საიმისოდ, რომ გაიზიაროს მოსარჩელის მითითება განსხვავებულ მოპყრობაზე და დისკრიმინაციული მოტივით სამსახურიდან გათავისუფლებაზე.

21. ს-----ს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავოობისას, დასაქმებული უფლებამოსილია: 1) მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა და პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა (ამ შემთხვევაში, მოსარჩელეს ასევე შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება), 2) ან ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად, აღდგენის ნაცვლად, მოითხოვოს კომპენსაცია.

21.1. მოხმობილი ნორმის დანაწესი სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს გადაწყვეტილება კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)) 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“.

21.2. განსახილველ შემთხვევაში, პალატა დადასტურებულად მიიჩნევს გარემოებას, რომ ორგანიზაციის მოქმედი საშტატო ნუსხით გაუქმებულია ექსპერტის პოზიცია, რომელიც ნ----- ახალკაცს ეკავა, შესაბამისად მოთხოვნა თავდაპირველ სამუშაოზე აღდგენასთან მიმართებით ვერ განიხილება გამართლებულად, რამეთუ შესაბამისი საშტატო ერთეულის არ არსებობის პირობებში იგი არარეალიზებადია. ამავდროულად, პალატა გაუმართლებლად მიიჩნევს ნ----- ა-----ს აღდგენას ტოლფასს თანამდებობაზე, სათანადო წინაპირობების (მოთხოვნის) არ არსებობის საფუძველით. აღნიშნულის ნაცვლად, არსებულ მოცემულობაში გამართლებულია აპელანტისათვის გონივრული ოდენობით კომპენსაციის მიკუთვნება, რაც მეტ-ნაკლებად უზრუნველყოფს მისი შელახული უფლების რესტიტუციას.

21.3. უნდა განიმარტოს, რომ კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლობითი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის თვალსაზრისით, უნდა აღინიშნოს, რომ ხსენებული სამართლებრივი საკითხი განეკუთვნება სასამართლოს დისკრეციის სფეროს, რა დროსაც გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამუშაოს მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამდენად, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში.

21.4. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. როგორც აღინიშნა, კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავედროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არუნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს (სსკ-ის 976-991-ე მუხლები) (შდრ: სუსგ №ას-787-736-2017, 10 ნომბერი, 2017 წელი,პ-11.7).

21.5. დადგენილი სასამართლო პრაქტიკისა და მოცემულ საქმეში არსებული მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, იმ მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინებით, რაც დასაქმებულმა უკანონოდ დათხოვნით განიცადა, ასევე იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ ნ----- ა----- კონკრეტულ ორგანიზაციაში დასაქმებულია 1977 წლიდან, არის 65 წლის ასაკის, კმაყოფაზე ყავს ოჯახი, სტუდენტი შვილი და პერსპექტივაში მისი დასაქმების შანსების მხედველობაში მიღებით, კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად უნდა განისაზღვროს მოსარჩელის მიერ მისაღები ხელფასის 36 თვის ოდენობა, რაც შეადგენს 21 600 ლარს (600X36).

22. სააპელაციო საჩივრის იმ არგუმენტებზე, რომლებსაც საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობა ჰქონდა, პალატამ ზემოთ უკვე იმსჯელა.

22.1. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი

გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯ-ა ს-----ს წინააღმდეგ, N7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

22.2. ს-----ს 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.

22.3. სააპელაციო პალატამ შეაფასა რა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, მიზანშეწონილად მიიჩნია მისი გაუქმება და სააპელაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება.

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

22.5. ს-----ს 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.

23. ს-----ს სსკ-ის 53-ე და 55-ე მუხლების, ასევე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ ს-----ს კანონის მე-5 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ვინაიდან სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ბათილად იქნა ცნობილი გათავისუფლების თაობაზე ბრძანება და კომპენსაციის სახით მოპასუხეს დაეკისრა 21 600 ლარის ანაზღაურება, სსიპ ს-----ს ეროვნულ მუზეუმს ნ----- ა-----ს სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სარჩელსა და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, ჯამში 250 ლარის ანაზღაურება. ამავდროულად, კომპენსაციის ნაწილში დაკმაყოფილებული ფულადი ვალდებულებიდან გამომდინარე, სსიპ ს-----ს ეროვნულ მუზეუმს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს პირველ ინსტანციასა (21 600 ლარის 3% = 648 ლარი) და სააპელაციო სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო

ბაჟის (21 600 ლარის 4% = 864 ლარი) ანაზღაურება, ჯამში - 1 512 ლარის ოდენობით.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ნ----- ა-----ს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 5 ივნისის გადაწყვეტილება და მისი შეცვლით მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს-----ს ე----- მ-----ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 1 თებერვლის ბრძანება N67/კ, ნ. ახალკაცთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
4. სსიპ ს-----ს ეროვნულ მუზეუმს ნ----- ა-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა 21 600 ლარის (კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით;
5. სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
6. სსიპ ს-----ს ეროვნულ მუზეუმს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს პირველი ინსტანციისა და სააპელაციო სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება - 1 512 ლარის ოდენობით;
7. სსიპ ს-----ს ეროვნულ მუზეუმს ნ----- ა-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს 250 ლარი, სარჩელსა და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით ს-----ს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების

გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-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:

გელა ქირია