

საქმე № 330210018002747090  
საქმე N2ზ/1434-2019



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

9 ოქტომბერი, 2019 წელი

ქალაქი

თბილისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა**  
**შემადგენლობა**  
**მოსამართლე - გელა ქირია**

**სხდომის მდივანი - მარინე თათრიაშვილი**

**აპელანტი (მოპასუხე) - შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----“**  
**წარმომადგენელი - გვანცა ძნელაძე**

**მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - ნუ---- ხა-----ი, რე---- კე-----ე, ივ----**  
**ევ-----ე**  
**წარმომადგენელი - მარინე ჯანიკაშვილი**

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს**  
**სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 24 იანვრის 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 დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა**

**ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :**

**1. ნუ---- ხა-----მა, რე---- კე-----ემ და ივ---- ევ-----ემ ერთობლივი სარჩელი**  
**აღძრეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიაში**  
**მოპასუხე შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ მიმართ და**

მოითხოვეს:

**ა)** ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს----- გ----- წ----- კ----- ის“ 2018 წლის 17 სექტემბრის N3/3728 ბრძანება ნუ--- ხა-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; ნუ--- ხა-----ი აღდგენილ იქნეს მოპასუხე კ-----ში შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის აუდიტის სამსახურის მთავარ სპეციალისტად; მოპასუხე კ-----ს ნუ--- ხა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო განაცდურის ანაზღაურება 1500 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი) ყოველთვიურად 2018 წლის 17 ნოემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

**ბ)** ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს----- გ----- წ----- კ----- ის“ 2018 წლის 17 სექტემბრის N3/3741 ბრძანება რე--- კე-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; რე--- კე-----ე აღდგენილ იქნეს მოპასუხე კ-----ში მშენებლობის ზედამხედველობის დეპარტამენტის მთავარ სპეციალისტად; მოპასუხე კ-----ს რე--- კე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო განაცდურის ანაზღაურება 2400 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი) ყოველთვიურად 2018 წლის 17 ნოემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

**გ)** ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს----- გ----- წ----- კ----- ის“ 2018 წლის 17 სექტემბრის N3/3740 ბრძანება ივ--- ეც-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; ივ--- ეც-----ე აღდგენილ იქნეს მოპასუხე კ-----ში მშენებლობის ზედამხედველობის დეპარტამენტის მთავარ სპეციალისტად; მოპასუხე კ-----ს ივ--- ეც-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო განაცდურის ანაზღაურება 2400 ლარის ოდენობით ყოველთვიურად 2018 წლის 17 ნოემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

## **2. ნუ--- ხა-----ი, რე--- კე-----ე და ივ--- ეც-----ე სარჩელს შემდეგ გარემოებებზე აფუძნებენ:**

**2.1.** მოსარჩელები წლების მანძილზე დასაქმებულები იყვნენ შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ში“ სხვადასხვა პოზიციაზე.

ნუ--- ხა-----ი 2017 წლის 15 მარტიდან, განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმდა შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ში“ შიდა აუდიტის და მონიტორინგის დეპარტამენტის აუდიტის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური შრომითი სარგო განისაზღვრებოდა 1500 ლარის (დაუბეგრავი) ოდენობით. ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომ, პერიოდულად მხარეთა შეთანხმების შესაბამისად რამდენჯერმე გაგრძელდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, მათ შორის 2018 წლის 1 ივნისს დადებული შეთანხმებით ხელშეკრულების მოქმედება გაგრძელდა 2019 წლის 15 ივნისამდე.

2018 წლის 17 სექტემბერს გამოცემული ბრძანებით, ნუ--- ხა-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელე მხარის მითითებით, მათ მიმართეს დამსაქმებელს გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების დასაბუთების მოთხოვნით, რასთან დაკავშირებითაც ნუ--- ხა-----ს განემარტა, რომ კ-----ში არსებული ფინანსური მდგომარეობიდან გამომდინარე განხორციელდა რეორგანიზაცია და შესაბამისად საჭირო გახდა სამუშაო ძალის შემცირება.

მოსარჩელე მხარის განმარტებით, რეორგანიზაციის განხორციელების შედეგად, ნ. ხა-----ის საშტატო ერთეული არ შემცირებულა, პირიქით რეორგანიზაციის განხორციელებამდე იყო 5, ხოლო რეორგანიზაციის შემდგომ გახდა 8, იგივე შენაჩუნებული სახელფასო განაკვეთით.

მოსარჩელემ ასევე მიუთითა, რომ ნუ--- ხა-----ს კ-----ში მუშაობის დროს არ ჰქონია დისციპლინური გადაცდომა და პირიქით გამართული მუშაობის საფუძველით არაერთხელ აქვს მიღებული პრემია-დანამატი.

**2.2.** რე--- კე-----ე 2010 წლიდან უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ში“, მშენებლობის ზედამხედველობის დეპარტამენტის მშენებლობის სტანდარტიზაციისა და ხარისხის კონტროლის სამსახურის უფროსის პოზიციაზე, მისი სამსახურეობრივი სარგო განისაზღვრებოდა, ყოველთვიურად 2400 ლარის (დაუბეგრავი) ოდენობით.

2018 წლის 17 სექტემბერს დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანების შესაბამისად, რე--- კე-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით.

მოსარჩელის განმარტებით, მშენებლობის ზედამხედველობის დეპარტამენტში - რეორგანიზაციამდე საშტატო ერთეული განისაზღვრებოდა ცამეტი ერთეულით, რაც თავად დამსაქმებლის მიერ გაცემული წერილების შესაბამისად, არც რეორგანიზაციის განხორციელების შემდგომ შემცირებულა. ფინანსური თვალსაზრისით, მოსარჩელის მითითებით, რეორგანიზაციამდე თვიური სახელფასო ოდენობა განსაზღვრული იყო - 22 700 ლარით, ხოლო რეორგანიზაციის შემდგომ იგი განისაზღვრა - 21 800 ლარის ოდენობით. მოსარჩელემ ასევე აღნიშნა, რომ რეორგანიზაციამდე კონკრეტულ დეპარტამენტში იყო 6 სპეციალისტი, რომელთა ანაზრაურობაც შეადგენდა 1 200 ლარს და ერთი მთავარი სპეციალისტი, რომლის ხელფასიც განისაზღვრებოდა 1 500 ლარით. რეორგანიზაციის განხორციელების შემდგომ კი, დარჩა 2 სპეციალისტი, ხოლო მთავარი სპეციალისტი გახდა 8, რომელთა თვიური სახელფასო ანაზრაურობაც შეადგენს - 1500 ლარს. ამდენად, მოსარჩელეთა მითითებით, ნათელია, რომ არც სამუშაო ძალა, არც საშტატო ერთეული არ შემცირებულა, ხოლო რაც შეეხება კ-----ის ეკონომიურ კრიზისს იგი

შემცირების შედეგად მოიცავს მთლიანად 900 ლარს, მაშინ როდესაც აღნიშნულ დეპარტამენტი შემცირდა 3 თანამშრომლით.

მოსარჩელებმა ასევე ყურადღება გაამახვილეს გარემოებაზე, რომ რე---კილაძეს მუშაობის პერიოდში არ ჰქონია დისციპლინური გადაცდომა და პირიქით მისი ცოდნისა და გამოცდილების საფუძველზე არაერთხელ განხორციელდა დასაქმებულის დაწინაურება.

**2.3.** მოსარჩელე ივ--- ევ----ევ 2010 წლიდან დასაქმებული იყო შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ში“ ხვადასხვა პოზიციაზე, მასთან დადებული იყო უვადო ხასიათის შრომითი ხელშეკრულება. ივ--- ევ----ევ მოპასუხე კ-----იდან გათავისუფლებამდე დაკავებული ჰქონდა ზედამხედველობის დეპარტამენტის ტექნიკური ზედამხედველობის სამსახურის მოწვეული სპეციალისტის პოზიცია და მისი სამსახურეობრივი სარგო შეადგენდა 2400 ლარს (დაუბეგრავი).

2018 წლის 17 სექტემბერს გამოცემული ბრძანებით, ივ--- ევ----ევ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელეთა განმარტებით, დაუსაბუთებელია რეორგანიზაციის საფუძველით ივ--- ევ----ის გათავისუფლება, რადგანაც აღნიშნულ დეპარტამენტში არც შრომითი ძალა შემცირებულა და არც ეკონომიური გარემოებები არ შეცვლილა, პირიქით გაიზარდა მთავარი სპეციალისტების რიცხვი და ამავდროულად გაეზარდათ ხელფასების 1200 ლარიდან 1500 ლარამდე.

მოსარჩელებმა ასევე მიუთითეს, რომ ივ--- ევ----ევ ღვაწლმოსილი სპეციალისტია, არ ჰქონია დისციპლინარული სასჯელი, პირიქით დაჯილდოებულია ნომინაციაში წლის საუკეთესო თანამშრომელი.

ზემოაღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებებზე მითითებით მოსარჩელები - ნუ--- ხა-----ი, რე--- კე-----ე და ივ--- ევ----ევ მიიჩნევენ, რომ 2018 წლის 17 სექტემბერს გამოცემული ბრძანებები გათავისუფლების თაობაზე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

**3.** სასამართლოში წარდგენილი შესაგებლით შპს „ს----- გაერთიანებულმა წ----- კ-----მ“ სარჩელი არ ცნო. მოპასუხე დაეთანხმა სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებას მოსარჩელეთა კ-----ში დასაქმებასთან დაკავშირებით. თუმცა დამატებით მიუთითა, რომ არ არსებობს გათავისუფლების თაობაზე მიღებული ბრძანებების ბათილად ცნობის საფუძველი, რამეთუ ორგანიზაციის მიერ კანონის მოთხოვნათა დაცვით განხორციელდა დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. მოპასუხემ, ნუ--- ხა-----თან მიმართებით აღნიშნა, რომ იგი იყო დაკავებული თანამდებობისათვის შეუფერებელი, რის გამოც ორგანიზაციამ

მიზანშეწონილად ჩათვალა, შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. რე--- კილაძისა და ივ--- ეც-----ის გათავისუფლებასთან მიმართებით კი, მოპასუხემ მიუთითა, რომ შექმნილი ეკონომიური გარემოებებისა და ორგანიზაციული ცვლილებების გათვალისწინებით, შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, გამართლებული იყო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

მოპასუხემ განმარტა, რომ კ----- იმყოფება რთულ ეკონომიკურ მდგომარეობაში. კ-----ის ბიუჯეტის მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს სახელწიფო ბიუჯეტით გამოყოფილი სუბსიდია და კ-----ის დონორი საფინანსო ორგანიზაციებიდან აღებული სესხები. მოპასუხემ ასევე აღნიშნა, რომ ს-----ა და აზიის განვითარების ბანკს შორის გაფორმებული სასესხო ხელშეკრულების შესაბამისად კ-----ის ერთ-ერთ ვალდებულებად განსაზღვრული აქვს, რომ 2019 წლისათვის საპროგნოზი საბიუჯეტო მაჩვენებლების დაგეგმვამ და შესაბამისი ღონისძიებების გატარებამ უზრუნველყოს საოპერაციო ხარჯების, დაფარვა მოსალოდნელი საოპერაციო შემოსავლებით. ამასთან, ყოველი მომდევნო წლისათვის კ-----მ უნდა უზრუნველყოს საოპერაციო ხარჯების საოპერაციო შემოსავლებთან შეფარდების მაჩვენებლის 5%-იანი კლება.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით იმისათვის, რომ საწარმომ გააგრძელოს მისი წესდებით გათვალისწინებული ძირითადი საქმიანობა, კერძოდ სასმელი წყლის მოპოვება და მოსახლეობისა და იურიდიული პირებისთვის სასმელი წყლის მიწოდება, საჭიროა არსებული ხარჯების, მათ შორის სახელოფასო ფონდის შემცირება, რამეთუ აღნიშნული ხარჯების შემცირების გარეშე ბიუჯეტის დაბალანსება პრაქტიკულად შეუძლებელია.

**4.** თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 24 იანვრის გადაწყვეტილებით ნუ--- ხა-----ის, რე--- კე-----ისა და ივ--- ეც-----ის სარჩელი შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ მიმართ დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.

ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ 2018 წლის 17 სექტემბრის N3/3728 ბრძანება ნუ--- ხა-----ის, N3/3741 ბრძანება რე--- კე-----ის, N3/3740 ბრძანება ივ--- ეც-----ის დათხოვნის შესახებ.

ნუ--- ხა-----ი აღდგენილ იქნა მოპასუხე კ-----ში შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის აუდიტის სამსახურის მთავარ სპეციალისტად. მოპასუხე კ-----ს ნუ--- ხა-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 1500 ლარის (დარიცხული) ოდენობით ყოველთვიურად 2018 წლის 17 ნოემბრიდან - 2019 წლის 15 ივნისამდე პერიოდზე.

მოპასუხეს რე--- კე-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა 43 200 ლარის (დარიცხული) ოდენობით. ასევე, მოპასუხეს ივ--- ეც-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა 43 200 ლარის (დარიცხული) ოდენობით;

**5.** სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ წარმოაჩინა მოსარჩელეთა კანონიერი გათავისუფლების საფუძვლები, რის გამოც ბათილად ცნო შრომის ხელშეკრულებების შეწყვეტასთან დაკავშირებით მიღებული ბრძანებები.

**5.1.** სასამართლომ მიუთითა ს-----ს ორგანული კანონის - ს-----ს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტზე და აღნიშნა, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. სასამართლომ ასევე მიუთითა ორგანული კანონის 37-ე მუხლზე, რომელიც არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. სასამართლოს განმარტების შესაბამისად, **მოსარჩელე ნუ--- ხა-----ი სამსახურიდან დაითხოვეს "ო" ქვეპუნქტის გამოყენებით (სხვა ობიექტური გარემოება), თუმცა** წერილობით დასაბუთებაში, რომელიც წარმოდგენილია საქმეში, დასაბუთება განვითარებულია სულ სხვა მიმართულებით - საუბარია იმ მიზეზებზე, თუ რატომ შემცირდა შტატები, აღნიშნული კი სასამართლოს განმარტებით, „ო“ ქვეპუნქტის მიზნებთან შესაბამისობაში არ არის. ასევე დაუსაბუთებლად განიხილა სასამართლომ სხდომაზე მოპასუხის შეცვლილი პოზიცია, რომ ნუ--- ხა-----ი არ იყო კარგ ურთიერთობაში სხვა თანამშრომლებთან, რამეთუ აღნიშნული გარემოების დადასტურება მხარემ ვერ უზრუნველყო სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით. ხსენებული გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის პოზიცია ნუ--- ხა-----ის გათავისუფლების თაობაზე გამოცემული ბრძანების კანონიერებასთან მიმართებით.

**5.2.** ივ--- ეც-----ისა და რე--- კე-----ის გათავისუფლებასთან მიმართებით გამოცემული ბრძანების კანონიერების შესწავლის თვალსაზრისით სასამართლომ მოიხმო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი და ნორმის დისპოზიციის შესაბამისად განმარტა, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. სასამართლოს მითითებით, მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს

სამუშაო ძალის შემცირებას, შესაბამისად დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

**5.3.** სასამართლომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა, წარდგენილი მტკიცებულებების, საკანონმდებლო ნორმებისა და სასამართლო პრაქტიკის მოშველიების გზით განმარტა, რომ რე--- კე-----ე დასაქმებული იყო მშენებლობის სტანდარტიზაციისა და ხარისხის კონტროლის სამსახურის უფროსის პოზიციაზე, რომელიც წარმოადგენდა რეორგანიზაციამდე არსებული საშტატო ნუსხის მიხედვით მშენებლობის ზედამხედველობის დეპარტამენტში შემავალ თანამდებობას. მოპასუხე კ-----ის მიერ წარდგენილ ახალ საშტატო ერთეულში ხსენებული პოზიცია აღარ იყო გათვალისწინებული, თუმცა სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა, რომ მოპასუხე კ-----ის მიერ მოსარჩელესთვის არ მომხდარა რეორგანიზაციის შემდგომ ჩამოყალიბებული არც ერთი თანამდებობის შეთავაზება ალტერნატივის სახით, თუნდაც უფრო დაბალ ანაზღაურებადი საშტატო ერთეულის (მით უმეტეს მოსარჩელემ განმარტა, რომ მას ჰქონდა სურვილი დარჩენილიყო კ-----ში უფრო დაბალ თანამდებობაზე), ამასთან, სასამართლომ აღნიშნა, რომ მხარეთა ახსნა-განმარტებები ცხადყოფს, რომ კ-----ში, კერძოდ აღნიშნულ დეპარტამენტში, დასაქმდნენ სრულად ახალი თანამშრომლები. ამავე დროს, სასამართლომ ყურადღება მიაქცია გარემოებას, რომ აღნიშნულ სტრუქტურულ ერთეულში რეორგანიზაციამდე იყო 13 საშტატო ერთეული და რეორგანიზაციის შემდეგაც დარჩა კვლავ 13 ერთეული. მითითებულიდან გამომდინარე სასამართლომ არ მიიჩნია კანონიერად რე--- კე-----ის გათავისუფლება, ვინაიდან კ-----ის მიერ რეორგანიზაციის შემდგომი განხორციელებული ნაბიჯები მიუღებლად იქნა განხილული, კერძოდ კ-----ს შექმნილ შეეთავაზებინა მასთან დასაქმებული პირისათვის სხვა ალტერნატიული სამუშაო, ნაცვლად აღნიშნულისა ორგანიზაციაში დასაქმდა სრულიად ახალი თანამშრომლები.

**5.4. ივ--- ეც-----ესთან დაკავშირებით სასამართლომ განმარტა, რომ იგი მოპასუხე კ-----იაში გათავისუფლებამდე იკავებდა** ზედამხედველობის დეპარტამენტის ტექნიკური ზედამხედველობის სამსახურის მოწვეული სპეციალისტის პოზიციას. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა გარემოებაზე, რომ ხსენებული პოზიცია არ იყო გათვალისწინებული არც რეორგანიზაციამდე არსებულ საშტატო ნუსხაში და არც ახალ, რეორგანიზაციის შემდგომ წარმოდგენილ ნუსხაში, თუმცა სასამართლომ მოპასუხის განმარტებისა და არსებული მოცემულობის გათვალისწინებით დადასტურებულად მიიჩნია, რომ **ივ--- ეც-----ის მიერ დაკავებული პოზიცია** წარმოადგენდა მშენებლობის ზედამხედველობის დეპარტამენტში შემავალ თანამდებობას.

**5.5.** სასამართლომ განმარტა, რომ ნათლად ვერც ერთმა მტკიცებულებამ და

მოპასუხე კ-----ის განმარტებამ, ვერ შეუქმნა დასაბუთებული პოზიცია, რომ კ-----ში გატარებულმა რეორგანიზაციამ გამოიწვია ივ--- ევ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობის გაუქმება. ამავე დროს, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა გარემოებაზე, რომ ივ--- ევ-----ე უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე იყო დასაქმებული მოპასუხე კ-----ში და იგი წარმოადგენდა გამოცდილ და მნიშვნელოვან კადრს კ-----ისათვის, რის გამოც სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია დამსაქმებლის პოზიცია კონკრეტული პირის სამსახურიდან დათხოვნასთან დაკავშირებით.

**5.6.** აღნიშნული მსჯელობანი, სასამართლოს განმარტებით საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების საფუძვლიანობას, რასაც შედეგის სახით უნდა მოყვეს სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობა. ბრძანებების ბათილობის პირობებში, სასამართლომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შეესაბამისად აღნიშნა, რომ ნუ--- ხა-----ის შემთხვევაში, წარმოდგენილი მტკიცებულებები ცხადყოფს, რომ მოსარჩელე მოპასუხე კ-----სთან იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების პირობებში დასაქმებული და რომ მხარეთა შორის გაფორმებულ ბოლო შრომითსამართლებრივ ხელშეკრულებას ვადა 2019 წლის 15 ივნისამდე იქნა განსაზღვრული. სასამართლოს მითითებით, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელე, ნუ--- ხა-----ს სადავოდ არ გაუხდია მოპასუხესთან არსებული შრომითი ურთიერთობის ვადიანად მიჩნევის საკითხი, სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების პირობებში მოთხოვნა სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებით, გამართლებულად უნდა იქნეს მიჩნეული, ვინაიდან ამ გადაწყვეტილების მიღების მომენტიდან სხვა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა არ იყო გასული. ამავე დროს, ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულია მთავარი სპეციალისტის თანამდებობა (იგივე თანამდებობა ეკავა ამ მოსარჩელეს დათხოვნამდე), შესაბამისად მისი აღდგენა სამსახურში შესაძლებელია, თუმცა მიუღებელი ხელფასი - განაცდური სასამართლოს მოსაზრებით უნდა შეიზღუდოს ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდით.

**5.7.** რე--- კე-----ისა და ივ--- ევ-----ის შემთხვევაში კი, სასამართლომ გამართლებულად მიიჩნია ერთჯერადი კომპენსაციის მიკუთვნება, რამეთუ კონკრეტული მოსარჩელების მიერ დაკავებული თანამდებობები ახალი საშტატო ნუსხით არ იქნა გათვალისწინებული, ამასთან არც მოსარჩელებს მიუთითებიათ აღდგენისათვის სხვა ტოლფასი თანამდებობის არსებობასთან დაკავშირებით. თავად კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას, სასამართლომ მიერ მხედველობაში იქნა მიღებული მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა, კ-----ის ლიკვიდურობა, შრომითი ურთიერთობის ხასიათი, დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი და სხვა. რაზე დაყრდნობითაც სასამართლომ განმარტა - იმის გათვალისწინებით, რომ რე--- კე-----ეს და ივ--- ევ-----ეს ჰქონდათ სოლიდური ოდენობით ხელფასი,

კომპენსაციის ოდენობა უნდა განისაზღვროს იმ თანხით, რომლიც მნიშვნელოვან ზიანს არ მიაყენებს კ-----ს, მის ფუნქციონირებაში და ამავედროულად უზრუნველყოფს გათავისუფლებულ პირთათვის შელახული უფლების ერთგვარ კომპენსირებას. მითითებული გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლომ სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნია - 43 200 ლარი (18 თვის შრომის ანაზღაურება, დარიცხული ოდენობით), როგორც რე---- კე-----ის, ასევე ივ--- ევ-----ის შემთხვევაში.

## **7. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:**

**7.1.** აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად შეაფასა მხარეთა მოერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და არასწორად განმარტა ს----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტი. კერძოდ, აპელანტის მითითებით, კ-----მ რთული ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით, მიიღო გადაწყვეტილება, განეხორციელებინა სტრუქტურული ცვლილებები (რეორგანიზაცია), რომელსაც მოჰყვებოდა სამუშაო ძალის შემცირება. აპელანტმა დამატებით აღნიშნა, რომ კ-----ის ბიუჯეტის მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს სახელმწიფო ბიუჯეტით გამოყოფილი სუბსიდია და დონორი საფინანსო ორგანიზაციებიდან აღებული სესხები. ს-----ა და აზიის განვითარების ბანკს შორის გაფორმებული სასესხო ხელშეკრულების შესაბამისად, კ-----ს ერთ-ერთ ვალდებულებად განსაზღვრული აქვს, რომ 2019 წლისათვის საპროგნოზო საბიუჯეტო მაჩვენებლების დაგეგმვამ და შესაბამისი ღონისძიებების გატარებამ უზრუნველყოს საოპერაციო ხარჯების დაფარვა მოსალოდნელი საოპერაციო შემოსავლებით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, იმისათვის, რომ კ-----ს გაეგრძელებინა მისი წესდებით გათვალისწინებული ძირითადი საქმიანობა, აუცილებელი იყო სხვადასხვა ხარჯის, მათ შორის სახელფასო ფონდის შემცირება.

აპელანტმა მიუთითა, რომ 2018 წლის 18 ივლისიდან - 17 სექტემბრის ჩათვლით, კ-----ში გამოცხადდა რეორგანიზაცია, რომლის პროცესში შემუშავდა კ-----ის სტრუქტურა, კ-----ის დებულება და საშტატო ნუსხა. ამდენად, რეორგანიზაციის შედეგმა და არა პროცესმა, გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირება. გაუქმდა რე---- კე-----ის მიერ დაკავებული პოზიცია (მშენებლობის ზედამხედველობის დეპარტამენტის მშენებლობის სტანდარტიზაციისა და ხარისხის კონტროლის სამსახურის უფროსი) და აღნიშნული საფუძვლით რე---- კე-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. იგივე საფუძვლით გათავისუფლდა ივ--- ევ-----ევ. რეორგანიზაციამდე იგი იკავებდა მშენებლობის ზედამხედველობის დეპარტამენტის ტექნიკური ზედამხედველობის სამსახურის მოწვეული სპეციალისტის პოზიციას, რომელიც გაუქმდა რეორგანიზაციის შემდგომ. ნუ---- ხა-----თან მიმართებით აპელანტმა განმარტა, რომ კ-----მ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა ს---

----- შრომის კდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტის საფუძველზე. კ-----მ მიიჩნია, რომ ნუ--- ხა-----ის დაკავებული პოზიციისთვის იყო შეუფერებელი და შესაბამისად მიიღო ამგვარი გადაწყვეტილება.

აპელანტმა განმარტა, რომ კ-----ის სამეწარმეო ხასიათის გადაწყვეტილება (საწარმოს დახურვის, სამუშაო ძალის შემცირების, ახალი ტექნოლოგიური დანერგვის თაობაზე), ასევე შიდა ორგანიზაციული სტრუქტურის შეცვლის აუცილებლობის გადაწყვეტილების დასაბუთება სასამართლო კონტროლის უმკაცრესი ჩარჩოებით არ უნდა შეიზღუდოს. აპელანტის მტკიცებით, სასამართლოს მიერ არ იქნა სათანადოდ შეფასებული საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებები, ასევე არასწორად შეფასდა სასამართლოს მხრიდან გარემოება, რომ თითქოს რეალურად შტატების შემცირებას ადგილი არ ჰქონია.

ყოველივე მითითებულიდან გამომდინარე, შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----მ“ მოითხოვა სასამართლოს 2019 წლის 24 იანვრის გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

### **ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :**

**8.** პალატამ, სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებულ ნაწილში, დადგენილად მიიჩნია საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

**8.1.** ნუ--- ხა-----ი 2017 წლის 15 მარტიდან, განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმდა შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ში“ შიდა აუდიტის და მონიტორინგის დეპარტამენტის აუდიტის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური შრომითი სარგო განისაზღვრებოდა 1500 ლარის (დაუბეგრავი) ოდენობით. ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომ, პერიოდულად მხარეთა შეთანხმების შესაბამისად რამდენჯერმე გაგრძელდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, მათ შორის 2018 წლის 1 ივნისს დადებული შეთანხმებით ხელშეკრულების მოქმედება გაგრძელდა 2019 წლის 15 ივნისამდე.

**8.2.** მოსარჩელე რე--- კე-----ე 2010 წლიდან უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ში“, მშენებლობის ზედამხედველობის დეპარტამენტის მშენებლობის სტანდარტიზაციისა და ხარისხის კონტროლის სამსახურის უფროსის პოზიციაზე, მისი სამსახურეობრივი სარგო განისაზღვრებოდა 2400 ლარის (დაუბეგრავი) ოდენობით.

**8.3.** მოსარჩელე ივ--- ევ-----ევ 2010 წლიდან დასაქმებული იყო შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ში“ ხვადასხვა პოზიციაზე, მასთან დადებული იყო უვადო ხასიათის შრომითი ხელშეკრულება. ივ--- ევ-----ევ მოპასუხე კ----- იდან გათავისუფლებამდე დაკავებული ჰქონდა ზედამხედველობის დეპარტამენტის ტექნიკური ზედამხედველობის სამსახურის მოწვეული სპეციალისტის პოზიცია და მის სამსახურეობრივი სარგო შეადგენდა 2400 ლარს (დაუბეგრავი).

**8.4.** 2018 წლის 17 სექტემბერს დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანების შესაბამისად, რე--- კე-----ე და ივ--- ევ-----ევ გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან, შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით, ხოლო ნუ--- ხა-----ის გათავისუფლებას საფუძველად დაედო შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტი.

**8.5.** სამივე მოსარჩელემ მიიღო კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით;

**8.6.** დღეის მდგომარეობით გასულია ნუ--- ხა-----თან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, შესაბამისად ბრძანების ბათილობის პირობებშიც, არსებული მოცემულობით გაუმართლებელია დასაქმებულის სამსახურში აღდგენა, რამეთუ სახეზეა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დამოუკიდებელი საფუძველი, თანახმად სშკ-ს 37.1 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტისა (ნუ--- ხა-----თან დადებული შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო 2019 წლის 15 ივნისამდე).

**9.** 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. ამასთან, რამდენადაც კონკრეტულ შემთხვევაში პალატის მხრიდან შესაფასებელია სამ პირთან მიმართებით გამოცემული ბრძანებების მართლზომიერება, მნიშვნელოვანია თითოეულთან მიმართებით დამოუკიდებლად შეფასდეს დამსაქმებლის მიდგომის საფუძველიანობა.

**10.** 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 ხელმძღვ---ლობს 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 Nას-941-891-2015, 29.01.2016წ).

**11.** განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებლის ინიციატივით ნუ--- ხა-----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ხოლო ნუ--- ხა-----ი და რე--- კე----- --ე გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან, შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით. პალატა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებიდან და პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილებით დამდგარი შედეგიდან გამომდინარე, პირველ რიგში მიზანშეწონილად მიიჩნევს შეაფასოს ნუ--- ხა-----თან მიმართებით მიღებული ბრძანების საფუძვლიანობა, რის შემდგომაც განსაზღვრავს რე--- კე-----ესა და ივ--- ევ--- -ესთან მიმართებით მიღებული ბრძანებებისა და აღნიშნულის საფუძველზე მიკუთვნებული კომპენსაციის გონივრულობას.

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

**13.** 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 Nას-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 დასაქმებლის კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის.

**14.** სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში გამოსაკვლევიან განხორციელდა თუ არა მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ზემოთ ხსენებული ნორმების შემადგენლობის სრული დაცვით.

**15.** 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.

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

**17.** შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე ს----- უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე №ას-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-----  
---- უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114- 2015) განჩინებებშიც.

**18.** პალატა განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის სისტემური ანალიზიდან გამომდინარე, ნათელია, რომ მისი პირველი ნაწილი ითვალისწინებს ჩამონათვალს, თუ რა საფუძვლით შეიძლება შეწყდეს

შრომითი ხელშეკრულება. თუმცა, შრომითი ხელშეკრულების მართლზომიერად შეწყვეტის საფუძვლების აღნიშნული ჩამონათვალი ამომწურავი არ არის, რადგან შრომის კოდექსის 37(1) „ო“ ქვეპუნქტი იძლევა ზოგად მითითებას და ამბობს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება იყოს „სხვა ობიექტური გარემოება“, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ამართლებს. შესაბამისად, იმისათვის, რომ ნებისმიერი გარემოება არ მოხვდეს მითითებული დანაწესის მოქმედების სფეროში და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ გაამართლოს, მნიშვნელოვანია სასამართლოს მხრიდან ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალურად შეფასდეს დამსაქმებლის მხრიდან მითითებულ ნორმაზე დაყრდნობით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ეფუძნება თუ არა ობიექტურად გამართლებულ გარემოებას.

**18.1.** შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტში მოცემული რეგულაცია არ შეიძლება გამოდგეს კეთილსინდისიერების, კეთილი ზნის საწინააღმდეგო გათავისუფლების გამართლებისთვის. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად გასაკიცხი მოტივი არ შეიძლება „ობიექტური გარემოებით შეიფუთოს“. არამედ, „ობიექტური გარემოება“ მოსამართლემ უნდა განსაზღვროს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, რადგან ყოველგვარ ვითარებაზე მორგებული განმარტება ვერ იარსებებს იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ ერთი და იგივე „ობიექტური გარემოება“ სხვადასხვა მოცემულობაში განსხვავებულად შეიძლება, შეფასდეს... მთავარია, რომ მოცემული საფუძვლით ხელშეკრულება შეწყდეს მართლზომიერი საშუალებითა და ობიექტურად გამართლებული გარემოებით, რაც ასევე არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს მხარეთა შორის უფლება-მოვალეობების კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს (იხ. ს----- შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 246). შესაბამისად, წინამდებარე დავის ფარგლებში დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, შესაფასებელია, რამდენად არსებობდა ნუ--- ხა-----თან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ობიექტური გარემოება.

**18.2.** აღნიშნულ ნაწილში პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებას და განმარტავს, რომ დამსაქმებლის მიერ მიღებული ბრძანება ვერ განიხილება გამართლებულად, სშკ-ის 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის მიზნებიდან გამომდინარე, რადგანაც მითითებული ბრძანების წერილობითი დასაბუთება და მოგვიანებით აპელანტის მიერ გაკეთებული განმარტება ნუ--- ხა-----ის თანამდებობასთან შეუფერებლობა ვერ განიხილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის გამამართლებლად, მით უფრო იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ კონკრეტულ დასაქმებულთან მოქმედი შრომითი ხელშეკრულება შემოფარგლული იყო განსაზღვრული ვადით და შესაბამისად, დამსაქმებელს მხოლოდ სათანადო პატივსაღები საფუძვლიდან გამომდინარე შეიძლება გაემართლებინა შრომითი

ურთიერთობის ვადაზე ადრე შეწყვეტა. ხსენებულიდან გამომდინარე, შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ მიერ 2018 წლის 17 სექტემბერს გამოცემული ბრძანება ნუ---- ხა-----ის გათავისუფლების თაობაზე, ვერ მოექცევა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ ობიექტურ საფუძვლებში, რამეთუ დათქმა მართალია შეიცავს ზოგად ჩანაწერს, თუმცა იგი ვერ განიმარტება ფართოდ და ვერ მოერგება დამსაქმებლის ნების შესაბამისად ყველა შესაძლო შემთხვევას, არამედ სშკ-ს 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტი უნდა განიმარტოს ნორმის სრულ ჭრილში და შესაბამისად მასში უნდა მოიაზროს იმგვარი საპატიო გარემოება, რაც თავისი მნიშვნელობით უტოლდება ამავე ნორმით განსაზღვრულ დანარჩენ ჩამონათვალს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებთან მიმართებით.

**18.3.** სასამართლო ასევე იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიდგომას ნუ---- ხა-----ის სამსახურში აღდგენასთან მიმართებით, რამეთუ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ საქმეზე გადაწყვეტილების მიღების ეტაპზე არ იყო გასული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, შესაბამისად გამართლებული იყო მიდგომა ნუ---- ხა-----ის სამსახურში აღდგენასთან მიმართებით და მისთვის მიუღებელი ხელფასის სახით - განაცდურის დაკისრება ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდით - 2019 წლის 17 ივნისამდე. ამასთან, რამდენადაც სააპელაციო ეტაპზე გასულია ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, გაუმართლებელია ნუ---- ხა-----ის აღდგენა, რამეთუ სახეზეა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დამოუკიდებელი საფუძველი, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლა, რაც სშკ-ს 37.1 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას დაასრულოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

**18.4.** ამდენად, არსებული მოცემულობით აღარ არსებობს ნუ---- ხა-----ის თავდაპირველ სამუშაოზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი, რის გამოც აღნიშნულ ნაწილში გაუქმებას ექვემდებარება პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და ნუ---- ხა-----ის დარღვეული უფლების აღდგენა უნდა განხორციელდეს, მისთვის ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდამდე იძულებითი განაცდურის მიკუთვნებით, რასთან მიმართებითაც მნიშვნელოვანია განიმარტოს, რომ ს----- შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. 44-ე მუხლის მიხედვით კი, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება ს----- კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

**18.5.** პალატა დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის

საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიაღწა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება ს----- სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

**18.6.** აღნიშნულიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის მიღება დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი სამართლებრივი შედეგია. განსახილველ შემთხვევაში სადავო გათავისუფლების ბრძანება მიჩნეულია ბათილად, პირველი ინსტანციის სასამართლო განხილვის ეტაპზე განისაზღვრა ასევე დასაქმებულის თანამდებობაზე აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი, რის შედეგადაც გამოიკვეთა არამართლზომიერად გათავისუფლების გამო თანამდებობისათვის აღდგენილი დასაქმებულისათვის იძულებითი განაცდურის გაცემის საფუძველი. სააპელაციო ეტაპზე დასაქმებულის სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის პირობებში, დაუშვებელია დასაქმებულს წაერთვას იძულებითი განაცდურის მიღების შესაძლებლობა, რის გამოც აღნიშნულ ნაწილში გამართლებულად ვერ შეფასდება სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა. ამდენად, შპს „ს----- გ----- წ----- კ----- ს“ ნუ---- ხა-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 1 500 ლარის ოდენობით, ყოველთვიურად 2018 წლის 17 ნოემბრიდან - 2019 წლის 15 ივნისამდე პერიოდზე (ჯამში, 7 თვე, რაც შეადგენს 10 500 ლარს).

**19.** რაც შეეხება, რე---- კე-----ისა და ივ--- ევ-----ესთან მიმართებით მიღებული ბრძანებებისა და მის საფუძველზე მიკუთვნებული კომპენსაციის ოდენობის მართებულობას, მნიშვნელოვანია თავდაპირველად შეფასდეს მიღებული ბრძანების კანონშესაბამისობა, რის შემდგომაც განისაზღვროს ობიექტური და სამართლიანი კომპენსაციის ოდენობა.

**19.1.** როგორც აღინიშნა, 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 მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. ამდენად, ხსენებულ ნორმაში მოცემული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველი შესაძლოა იყოს დამსაქმებლის საოპერაციო (სამოქმედო) მოთხოვნებთან დაკავშირებული. აქვე, აღსანიშნავია, რომ ზემოაღნიშნული

ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს, როგორც დამსაქმებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წაახალისებდა დამსაქმებლის თვითნებობას, ხოლო სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა.

**19.2.** აქვე, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია ს----- 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.

**19.3.** სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოყენების აღკვეთის საკანონმდებლო იმპერატივს, რომლის მიხედვითაც, აკრძალულია უფლების ბოროტად გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს 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.

**19.4.** 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 *ნას-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 არსებობა (იხ. სუსგ. საქმე №ას-1513-2019, 16.12.2019წ.).

**19.5.** ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატამ უნდა შეაფასოს სამუშაო ძალის შემცირება ხომ არ ატარებდა ფორმალურ ხასიათს. საყურადღებოა, რომ ორგანიზაციის 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.

**19.6.** სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ რე---- კე-----ე დასაქმებული იყო მშენებლობის სტანდარტიზაციისა და ხარისხის კონტროლის სამსახურის უფროსის პოზიციაზე, რომელიც წარმოადგენდა რეორგანიზაციამდე არსებული საშტატო ნუსხის მიხედვით მშენებლობის ზედამხედველობის დეპარტამენტში შემავალ თანამდებობას. კ-----ის მიერ განსაზღვრულ ახალ საშტატო ერთეულში ხსენებული პოზიცია აღარ იყო გათვალისწინებული, უშუალოდ ამ სახელწოდების საშტატო ერთეული კ-----ში გაუქმდა, თუმცა მოპასუხე კ-----ის მიერ მოსარჩელისათვის არ მომხდარა რეორგანიზაციის შემდგომ ჩამოყალიბებული არც ერთი თანამდებობის შეთავაზება ალტერნატივის სახით, თუნდაც უფრო დაბალ ანაზღაურებადი საშტატო ერთეულის, რის ნაცვლადაც კ-----მ დაასაქმა სრულიად ახალი თანამშრომლები. სტრუქტურულ ერთეულში რეორგანიზაციამდე იყო 13 საშტატო ერთეული, რომელთა ოდენობაც რეორგანიზაციის განხორციელების შემდგომ არ შემცირებულა. ამდენად, ხსენებული ფაქტობრივი გარემოებების

ურთიერთშეჯერების შედეგად პალატა გამართლებულად ვერ განიხილავს რეორგანიზაციის საფუძვლით რე--- კე-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, რადგანაც დამსაქმებელს გააჩნდა რესურსი, მოქმედი თანამშრომლისათვის შეეთავაზებინა ალტერნატიული სამუშაო ადგილი, რისი განუხორციელებლობაც საფუძველს აცლის მის მიერ მიღებული ბრძანების კანონიერებას.

**19.7.** ასევე დაუსაბუთებლად განიხილება ივ--- ეც-----ესთან მიმართებით მიღებული გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რადგანაც დადგენილია, რომ **იგი მოპასუხე კ-----იაში გათავისუფლებამდე იკავებდა** ზედამხედველობის დეპარტამენტის ტექნიკური ზედამხედველობის სამსახურის მოწვეული სპეციალისტის პოზიციას. მითითებული საშტატო ერთეული არც ძველი და არც ახალი საშტატო ნუსხაში არ ყოფილა განსაზღვრული, თუმცა მხარეთა მიერ სადავო არაა, რომ ფაქტობრივად არსებობდა აღნიშნული პოზიცია და მას წლების მანძილზე იკავებდა ივ--- ეც--- -ე. ამავდროულად საყურადღებოა, რომ კონკრეტული პირი უვადო შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე იყო კ-----ში დასაქმებული და ამავდროულად წარმოადგენდა გამოცდილ კადრს. შესაბამისად დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთს შეადგენდა ედასტურებინა გარემოება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად საჭირო გახდა ივ--- ეც-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რის გამოც პალატა აღნიშნულ ნაწილშიც დაუსაბუთებლად განიხილავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიღებულ ბრძანებას.

**19.8.** ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატა ადგენს, რომ შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 17 სექტემბრის გადაწყვეტილებები რე--- კე-----ესთან და ივ--- ეც--- --ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე არის უკანონო და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ს----- სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, როგორც გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

**20.** 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.

**20.1.** მოხმობილი ნორმის ჩანაწერი, 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 აღდგენს, 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“.

**20.2.** კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი 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 შრომით სამართლებრივი 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.

**20.3.** 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, თანახმად სსკ-ის 976-991-ე მუხლებისა (შდრ: სუსგ №ას-787-736-2017, 10 ნოემბერი, 2017 წელი,პ-11.7).

**20.4.** პალატა, კომპენსაციის ოდენობასთან მიმართებით აპელანტის შედავებას ნაწილობრივ გამართლებულად განიხილავს და შესაბამისად აღნიშნულ ნაწილში მართებულად მიიჩნევს პირველი ინსტანციის სასამართლო გადაწყვეტილების შეცვლას, სამსახურიდან გათავისუფლებული პირებისათვის მიკუთვნებული კომპენსაციის ოდენობის შემცირების გზით. კერძოდ, პალატის შეფასებით რე--- კილაძესა და ივ--- ევ----ეს კომპენსაციის სახით უნდა მიეკუთვნოთ მათი სახელფასო ანაზღაურების 12-მაგი ოდენობა,

ნაცვლად განსაზღვრული 18 თვისა. პალატის ამგვარი მიდგომა გამყარებულია, წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტების ურთიერთშეჯერებით, ამასთან შესაბამისობაშია სასამართლო პრაქტიკით დადგენილ სტანდარტთან. იმ მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინებით, რაც დასაქმებულებმა უკანონოდ დათხოვნით განიცადეს კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად უნდა განისაზღვროს მოსარჩელეთა მიერ მისაღები ხელფასის 12 თვის ოდენობა, რაც ორივე მოსარჩელის შემთხვევაში, მათი ხელფასის შესაბამისად შეადგენს 28 800 ლარს (2 400X12). პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ ხსენებული ოდენობით კომპენსაციის დაკისრება, ერთის მხრივ უზრუნველყოფს დასაქმებულთა შელახული უფლებების გონივრულ კომპენსირებას და ამავდროულად დაუსაბუთებლად არ ზღუდავს დამსაქმებლის ინტერესებს და მეტწილად ითვალისწინებს ორივე მხარის შეპირისპირებულ ინტერესებს.

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

**21.1.** 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----- 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).

**21.2.** 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.

**21.3.** სააპელაციო პალატამ შეაფასა რა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, მიზანშეწონილად მიიჩნია შეცვლილი გარემოებებიდან გამომდინარე მისი ნაწილობრივ გაუქმება ნუ--- ხა-----ის სამსახურში აღდგენისა და დაკისრებული კომპენსაციის შემცირების ნაწილში.

**21.4.** 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.

**21.5.** 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.

**22.** ს----- სსკ-ის 53-ე, 55-ე და 41.2 მუხლების, ასევე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ ს----- კანონის მე-5 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ვინაიდან სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და შედეგად, მოპასუხეს მოსარჩელე ნუ--- ხა-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის სახით 7 თვის სახელფასო ანაზღაურება (ჯამში - 10 500 ლარის ოდენობით), ასევე რე--- კე-----ისა და ივ--- ეც-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით თითოეულისათვის 28 800 ლარის გადახდა სახელმწიფო ბაჟის გადახდაც მოპასუხეს უნდა დაეკისროს საქმეზე დამდგარი შედეგის გათვალისწინებით. კერძოდ, შპს „ს----- გ----- წ----- კ----- ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟი, რაც შეადგენს 2 724 ლარს (68 100 ლარის 4%), ამასთან, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის 2 043 ლარის ანაზღაურება (68 100 ლარის 3%). ამდენად, ჯამში მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ეკისრება 4767 ლარი. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე წინასწარ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟის სახით 3 876 ლარი, აპელანტს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დამატებით უნდა დაეკისროს არსებული სხვაობა - 891 ლარი. გარდა მითითებულისა, მოპასუხეს მოსარჩელეების სასარგებლოდ ასევე უნდა დაეკისროს მათ მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, თითოეულისათვის 100 ლარის ანაზღაურება.

## **სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ**

### **გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:**

**1.** შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----“-ს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

**2. გაუქმდეს** თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 24 იანვრის გადაწყვეტილების **2.2 პუნქტი**, ხოლო გადაწყვეტილების მე-3 და მე-4 პუნქტები ჩამოყალიბდეს შემდეგი სახით:

**„ 3. შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----“-ს რე--- კე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა 28 800**

**ლარის (დარიცხული) ოდენობით;**

**4. შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----“-ს ივ--- ეც-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა 28 800 ლარის (დარიცხული) ოდენობით;“**

3. დანარჩენ ნაწილში აპელანტს უარი ეთქვას სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;

4. **გაუქმდეს** გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სასამართლო ხარჯების განაწილების ნაწილში **(მე-6 პუნქტი)** და სასამართლო ხარჯები განაწილდეს შემდეგი სახით: შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დამატებით დაეკისროს 891 ლარის გადახდა; ასევე, დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით მოსარჩელების ნუ---ხა-----ის, რე--- კე-----ისა და ივ--- ეც-----ის მიერ გადახდილი თანხის ანაზღაურება, თითოეულისათვის 100 ლარის ოდენობით;

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით 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**

