

საქმე № 330210017001914277

საქმე N28/338-2019



თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

23 ოქტომბერი, 2019 წელი

ქ.

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა
მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მდივანი - მარინე თათრიაშვილი

აპელანტი (მოპასუხე) - სსიპ ქ. თბილისის მ----- ბ-----ის ს-----ო
კომისია

წარმომადგენელი - დარეჯან გოგიბერიძე

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - მ----- ჭ-----ე

წარმომადგენელი - თამარ სურმავა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 2 ნოემბრის გადაწყვეტილება

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

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 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. მ----- ჭ-----ემ სარჩელი აღძრა თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიაში მოპასუხე ქ. თბილისის მ----- ბ-----ის
მიმართ და მოითხოვა:

1.1. სსიპ ქ.თბილისის მ----- ბ-----ის გენერალური დირექტორის 2017 წლის
28 თებერვლის N23-გ ბრძანების (N56-ე ფილიალის ბ-----არის მ----- ჭ-----ის
დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობა;

1.2. ქ.თბილისის მ----- ბ-----ის N56 ფილიალის ბ-----არის თანამდებობაზე აღდგენა;

1.3. სსიპ ქ.თბილისის მ----- ბ-----ისათვის მ----- ჭ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება, 2017 წლის 28 თებერვლიდან, ყოველთვიურად 224 ლარის ოდენობით სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

2. მ----- ჭ-----ემ სარჩელი შემდეგ გარემოებებზე დააფუძნა:

2.1. მოსარჩელე 2009 წლის 1 დეკემბრიდან მუშაობდა მოპასუხე - ქ.თბილისის მ----- ბ-----აში. მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 224 ლარს.

2.2. მოპასუხემ 2017 წლის 16 იანვარს გამოსცა N2 ბრძანება, რომლითაც დასაქმებულებს მიეცათ გაფრთხილება მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ. 2017 წლის 1 მარტს, მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან რეორგანიზაციის საფუძველით.

2.3. მოსარჩელის განმარტებით, ქ.თბილისის მ----- ბ-----აში რეალურად არ განხორციელებულა რეორგანიზაცია და მის საფუძველზე ისეთი ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს გახდიდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას, ასევე ადგილი არ ჰქონია ისეთ ეკონომიკურ გარემოებებს, რომელიც აუცილებელს გახდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას და გაამართლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, შესაბამისად, მ----- ჭ-----ე მიიჩნევს, რომ ის უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან.

3. სასამართლოში წარდგენილი შესაგებლით ქ. თბილისის მ-----მა ბ-----ამ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია, ვინაიდან ბ-----აში ჩატარდა რეორგანიზაცია კანონის სრული დაცვით. რეორგანიზაცია გამოწვეულ იქნა ეკონომიკური გარემოებებითა და სტრუქტურული ცვლილებებით.

3.1. მოპასუხის მითითებით, სსიპ ქ.თბილისის მ----- ბ-----ა ფინანსდება ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის ადგილობრივი ბიუჯეტით. სსიპ ქ.თბილისის მ----- ბ-----ის სახელფასო ფონდი საგრძნობლად შემცირდა, რის გამოც ადგილობრივი ბიუჯეტით გამოყოფილი სახელფასო ფონდით ვერ განხორციელდებოდა არსებული შტატების, თანამშრომელთა ხელფასებით უზრუნველყოფა და შესაბამისად აუცილებელი გახდა ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება, რომელიც ითვალისწინებს სამუშაო ძალის, როგორც შტატების, ისე რიცხოვნობის შემცირებას.

3.2. მოპასუხემ ასევე აღნიშნა, რომ გათავისუფლებამდე 2 თვით ადრე მოსარჩელეს, შრომითი კანონმდებლობის დაცვით ეცნობა, რომ რეორგანიზაციის საფუძვლით ის გათავისუფლდებოდა სამსახურიდან.

3.3. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე მიუთითებს, რომ არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი. ამასთან, მოპასუხემ მიუთითა, რომ სარჩელი ხანდაზმულია.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 2 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მ----- ჭ----- ის სარჩელი მოპასუხე სსიპ ქ. თბილისის მ----- ბ-----ის მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ ქ. თბილისის მ----- ბ-----ის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 28 თებერვლის N23-გ ბრძანება N56-ე ფილიალის ბ-----არის მ----- ჭ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ. მოპასუხე სსიპ ქ. თბილისის მ----- ბ-----ას მოსარჩელე მ----- ჭ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 2 464 ლარისა ანაზღაურება.

4.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სსიპ ქ.თბილისის მ----- ბ----- --ის 2015 წლის 24 დეკემბრის N24 ბრძანების თანახმად, დამტკიცდა სსიპ ქ.თბილისის მ----- ბ-----ის საშტატო განრიგი, ბ-----ის სტრუქტურა და სახელფასო ფონდი. ასევე, 2017 წლის 28 თებერვლის N6-ზ ბრძანების თანახმად, მოპასუხის მიერ დამტკიცდა ბ-----ის ახალი საშტატო განრიგი თანამდებობრივი სარგოებით და ბ-----ის სტრუქტურა. 2016 წლის 16 დეკემბრის ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს N30-87 დადგენილებით დამტკიცდა ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის 2017 წლის ბიუჯეტის პროექტი, რომლის თანახმადაც, 2017 წელს, თბილისის მ----- ბ----- --ის განვითარების ხელშეწყობისათვის 2016 წელთან შედარებით შემცირდა შრომითი ანაზღაურება 1736 ლარიდან 1539.9 ლარამდე. ასევე რეორგანიზაციის შედეგად სსიპ ქალაქ თბილისის მ----- ბ-----აში 15 ერთეულით შემცირდა ბ-----არის შტატი.

4.2. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, მოპასუხისთვის სახელფასო ბიუჯეტის შემცირების ფაქტი, რასაც მოჰყვა განხორციელებული საწარმოს რეორგანიზაცია და შტატების შემცირება, მათ შორის, მოსარჩელის შტატის შემცირება. შესაბამისად, მოსარჩელის მტკიცება იმის თაობაზე, რომ არ არსებობდა ეკონომიკური გარემოებები, რომელიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ადგილების შემცირებას უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა, რომ აღნიშნულ

სამსახურში არ შეიძლებოდა დასაქმებულიყო მოსარჩელე, კერძოდ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მტკიცებულებებით ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს შტატების შემცირების შედეგად სამსახურში დატოვებულ თანამშრომლებზე ნაკლები კომპეტენცია გააჩნდა. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არანაირი მტკიცებულება, იმასთან დაკავშირებით, რომ სამსახურში შტატების შემცირების შემდეგ დატოვებული კადრები იყვნენ უფრო კომპეტენტურები და შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონენი მოსარჩელესთან შედარებით. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა იმ გარემოების დასაბუთება, თუ რატომ მიანიჭა უპირატესობა მოპასუხემ სხვა თანამშრომელს და არა მოსარჩელეს, რაც მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა წარმოდგენილი მტკიცებულებებით.

4.3. სასამართლომ აღნიშნა, რომ საწარმოს რეორგანიზაციის კანონიერების შემთხვევაშიც, მოპასუხე ვალდებულია დაასაბუთოს, მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რატომ მიანიჭა უპირატესობა სხვა თანამშრომლებს და არა მოსარჩელეს, რომელიც წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში. შესაბამისად, სასამართლომ განმარტა, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. ამდენად, სავადო ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბათილად იქნა ცნობილი.

4.4. სასამართლომ მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები, ვინაიდან საშტატო ერთეული რომელზეც დასაქმებული იყო მოსარჩელე შტატების შემცირების შედეგად გაუქმებულია. ამასთან, სადავო ბრძანების ბათილობის პირობებში სასამართლომ გამართლებულად მიიჩნია მოსარჩელისათვის კომპენსაციის მიკუთვნება და მისი ოდენობის განსაზღვრის თვალსაზრისით განმარტა, რომ რამდენადაც მოსარჩელეს მიღებული აქვს მოპასუხისგან კომპენსაცია 224 ლარის ოდენობით, მიზანშეწონილია მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაცია - 12 თვის ხელფასის ოდენობას გამოკლებული მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის ანაზღაურებული თანხა 224 ლარი, რაც ხელზე ასაღები თანხის სახით, შეადგენს 2464 ლარს.

4.5. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელეს გაშვებული ჰქონდა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადა და აღნიშნულთან დაკავშირებით განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება მოპასუხემ მოსარჩელეს ჩააბარა 2017 წლის 21 მარტს, ხოლო მოსარჩელემ თავდაპირველი სარჩელი შეიტანა 2017 წლის 10 აპრილს, რომლის

მიღებაზეც სასამართლოს 2017 წლის 18 აპრილის განჩინებით მას უარი ეთქვა. რამდენადაც, წინამდებარე სარჩელი შეტანილი იქნა 2017 წლის 5 მაისს, შესაბამისად სასამართლოს მითითებით საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის თანახმად, სარჩელი არ შეიძლება ჩაითვალოს ხანდაზმულად.

5. აღნიშნული გადაწყვეტილება, სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, რომელმაც გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

6. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

6.1. აპელანტის განმარტებით, სსიპ თბილისის მ----- ბ-----აში განხორციელებულმა ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა საერთო ჯამში, აუცილებელი გახდა სამუშაო ძალის (როგორც შტატების, ისე რიცხოვნობის) შემცირება, რის გამოც განხორციელდა მოსარჩელის 56-ე ფილიალის ბ----- არის თანამდებობიდან გათავისუფლება.

6.2. აპელანტის მითითებით, სსიპ ქ.თბილისის მ----- ბ-----აში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებები განაპირობა ეკონომიკურმა გარემოებებმა და სტრუქტურულმა ცვლილებებმა. სსიპ ქ.თბილისის მ----- ბ-----ის დაფინანსება ხორციელდება ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ადგილობრივი ბიუჯეტიდან. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მიერ 2017 წლისათვის დამტკიცებული ადგილობრივი ბიუჯეტით სსიპ ქ.თბილისის მ----- ბ-----ის სახელფასო ფონდი საგძნობლად შემცირდა, მაშასადამე, მოპასუხის მიერ ადგილობრივი ბიუჯეტით გამოყოფილი სახელფასო ფონდით ვერ განხორციელდებოდა არსებული შტატების, თანამშრომელთა ხელფასებით უზრუნველყოფა და შესაბამისად აუცილებელი გახდა ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება, რომელიც ითვალისწინებს სამუშაო ძალის, როგორც შტატების, ისე რიცხოვნობის შემცირებას, თავის მხრივ ზემოაღნიშნულს განსაზღვრავს საქართველოს შრომის კოდექსი (საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტი, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას). აპელანტმა ასევე აღნიშნა, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოსარჩელე გაფრთხილდა მოსალოდნელ გათავისუფლებასთან დაკავშირებით, ასევე დასაქმებულს მიეცა კანონით განსაზღვრული კომპენსაცია.

6.3. აპელანტმა განმარტა, რომ სასამართლო, ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველად ძირითადად მიიჩნევს უპირატესი უფლების განუსაზღვრელობას, კერძოდ აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს არ წარუდგენია არანაირი მტკიცებულება, იმასთან დაკავშირებით, რომ სამსახურში შტატების შემცირების შემდეგ

დატოვებული კადრები იყვნენ უფრო კომპეტენტურები და შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონენი მოსარჩლესთან შედარებით. აღნიშნულთან დაკავშირებით, აპელანტმა ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ ბ----- არის თანამდებობაზე მყოფი პირები თითქმის თანაბარი პირობების მქონენი არიან და მათ შორის უპირატესი უფლების განსაზღვრა ფაქტიურად შეუძლებელია. სწორედ აღნიშნულმა განაპირობა ის გარემოება, რომ არც სარჩელში და არც სასამართლო სხდომაზე თავად მოსარჩელეს არ მიუთითებია იმ გარემოებაზე, რომ მას გააჩნდა უპირატესი უფლება დარჩენილ თანამშრომლებთან შედარებით. მოსარჩელე ვერ ასახელებს კონკრეტულ პირებს, რომლებთან მიმართებითაც მას გააჩნდა უპირატესი უფლება. აღნიშნული კი, მოპასუხის მითითებით ერთგვარად ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ ბ----- არის ადგილზე 56-ე ფილიალში მყოფ ყველა თანამშრომელი ერთნაირ პირობებში არიან და უპირატესი უფლების განსაზღვრა შეუძლებელია.

6.4. აპელანტმა მიუთითა, რომ ვინაიდან მ----- ჭ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება განხორციელდა საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით, არ არსებობს არავითარი სამართლებრივი საფუძველი კომპენსაციის დაკისრებისათვის, შესაბამისად მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის უარყოფა.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

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

7.1. მ----- ჭ-----ე 2009 წლის 1 დეკემბრიდან მუშაობდა ქ.თბილისის მ----- ბ----- აში, N56 ფილიალის ბ----- არის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 224 ლარს.

7.2. 2017 წლის 16 იანვრის N2 ბრძანებით სსიპ ქალაქ თბილისის მ----- ბ----- -ის თანამშრომლებს ეცნობათ რეორგანიზაციის პროცესის დაწყების გამო, სტრუქტურული ერთეულების გარდაქმნასთან დაკავშირებით სამსახურიდან მოსალოდნელი განთავისუფლების თაობაზე.

7.3. სსიპ ქალაქ თბილისის მ----- ბ-----ის გენერალური დირექტორის 2017

წლის 28 თებერვლის N6-ზ ბრძანების საფუძველზე დამტკიცდა ორგანიზაციის ახალი საშტატო განრიგი, რომლის შესაბამისადაც შეიცვალა 2016 წელს დადგენილი საშტატო განრიგი და იგი 402 თანამშრომლიდან შემცირდა 319 თანამშრომლამდე.

7.4. სსიპ ქალაქ თბილისის მ----- ბ-----ის გენერალური დირექტორის იმავე თარიღის N23-გ ბრძანების საფუძველზე, მ----- ჯ-----ე 2017 წლის 1 მარტიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და მას მიეცა კომპენსაცია 1 თვის ხელფასის ოდენობით.

7.5. 2017 წლის 20 მარტის მიმართვის შესაბამისად, 2017 წლის 21 მარტის წერილით მ----- ჯ-----ეს განემარტა, რომ სსიპ ქალაქ თბილისის მ----- ბ----- აში განხორციელებულმა ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა აუცილებელი გახდა სამუშაო ძალის (როგორც შტატების, ისე რიცხოვნობის) შემცირება, რის გამოც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მასთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

7.6. 2016 წლის 16 დეკემბრის ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს N30-87 დადგენილებით დამტკიცდა ქ.თბილისის მუნიციპალიტეტის 2017 წლის ბიუჯეტის პროექტი, რომლის თანახმადაც, 2017 წელს, თბილისის მ----- ბ----- -ის განვითარების ხელშეწყობისათვის გამოყოფილი თანხებიდან, 2016 წელთან შედარებით შემცირდა შრომითი ანაზღაურებისათვის განსაზღვრული ხარჯი 1736 ლარიდან - 1539.9 ლარამდე (196.1 ლარით).

7.7. რეორგანიზაციის შედეგად სსიპ ქალაქ თბილისის მ----- ბ-----აში 15 ერთეულით შემცირდა ბ-----არის შტატი.

7.8. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2019 წლის 19 აპრილის დადგენილებით განხორციელდა სსიპ ქ. თბილისის მ----- ბ-----ის ლიკვიდაცია, ხოლო 2019 წლის 31 მაისის N19.614.813 განკარგულებით შეიქმნა სსიპ ქ. თბილისის მ----- ბ-----ის ს-----იო კომისია და განისაზღვრა მისი შემადგენლობა. ხსენებული გარემოებიდან გამომდინარე, წინამდებარე საქმეში სსიპ ქალაქ თბილისის მ----- ბ-----ის უფლებამონაცვლედ ცნობილი იქნა სსიპ ქალაქ თბილისის მ----- ბ-----ის ს-----იო კომისია (იხ. 08.08.2019წ. განჩინება, ს.ფ. 180-183).

8. პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ პირველ რიგში, უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლობიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება კი, 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. „ფავორ პრესტატორის“ 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).

9. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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

11. 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 №ას-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.

12. პალატა მიუთითებს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი შეიცავს 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), უნდა დადგინდეს უშუალოდ ამ გარემოებამ განაპირობა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის მოქმედი რედაქცია ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლების ჩამონათვალს. მათი შინაარსის გათვალისწინებით, აღნიშნულ ნორმაში მოცემული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს შესაძლოა 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 დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა.

13. პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

14. 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.**

15. სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში გამოსაკვლევი განხორციელდა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ზემოთ ხსენებული ნორმების შემადგენლობის სრული დაცვით.

16. საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). საკასაციო პალატამ არაერთხელ აღნიშნა, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც, მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015წ; №ას-122-114-2015, 23.03.2015წ; №ას-194-185-2016, 29.07.2019წ.).

17. პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით განსაზღვრული მტკიცების ტვირთი ესაა სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი

თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი - ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა დაამტკიცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მოწინააღმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. იმავდროულად, ახსნა-განმარტება უნდა დასტურდებოდეს რელევანტური მტკიცებულებებით (იხ. სუსგ. საქმე *ნას-147-139-2017*, 18.12.2017წ.).

18. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ შეძლო სასამართლოსათვის წარედგინა იმგვარი მტკიცება, რაც პალატას სსსკ-ს 105-ე მუხლის შესაბამისად შეუქმნიდა მყარ შინაგან რწმენას, რომ გამართლებულად განეხილა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა. მართალია მოპასუხე ორგანიზაცია, როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირი ფუნქციონირებდა ბიუჯეტის დაფინანსების საფუძველზე, თუმცა აღნიშნული არ ამართლებს ნებისმიერი ცვლილების პირობებში რეორგანიზაციის განხორციელებასა და საშტატო ერთეულების შემცირებას. უდავოა, რომ ქ. თბილისის მ----- ბ-----ისათვის 2017 წლისათვის დადგენილი ბიუჯეტი შრომის ანაზღაურების საკითხებში წინა წელთან შედარებით შემცირდა, ჯამში 196.1 ლარით (1736 ლარიდან - 1539.9 ლარამდე), რაც სასამართლო მიხედვლებით არ წარმოადგენს იმგვარ ცვლილებას, რომელიც გაამართლებდა იმ სახის რეორგანიზაციას, რომელიც განხორციელდა ქ. თბილისის მ----- ბ----- აში 2017 წლის 28 თებერვლის ბრძანების საფუძველზე (402 საშტატო ერთეულიდან - 319-მდე შემცირებისათვის). ამასთანავე, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებას და განმარტავს, რომ სწორედ მოპასუხის მტკიცების საგანს შეადგენდა ედასტურებინა გარემოება, თუ რა პრინციპით განხორციელდა შესამცირებელი კადრების შერჩევა და რა საფუძვლით შეუწყდა კონკრეტულად მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება. დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო დაესაბუთებინა, თუ რის საფუძველზე მიენიჭათ უპირატესობა რეორგანიზაციის განხორციელების შემდგომ სხვა დასაქმებულებს, მ----- ჭ-----ესთან შედარებით, რაც საფუძველს აცლის სადავო ბრძანებას მოსარჩელის გათავისუფლებასთან დაკავშირებით. რაც შეეხება, აპელანტის შედავებას, რომ ვერც დასაქმებულმა მიუთითა მისი უპირატესობა სხვებთან მიმართებით, აღნიშნული ვერ იქნება გაზიარებული, რამეთუ ზემოთ განვითარებული მსჯელობის შესაბამისად, სწორედ დამსაქმებლის მტკიცების

საგანს წარმოადგენდა აღნიშნულის საპირისპიროს დადასტურება.

19. აქვე, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში 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.

20. 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 Nას-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. პალატა აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის ვალდებულებას შეადგენს დაამტკიცოს, რომ რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით, ეკონომიკური თვალსაზრისით გარდაუვალი იყო.

21. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება, რამეთუ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების

წინაპირობა. შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას (სუსგ 7.04.2017წ. საქმე №ას-210-199-2017).

22. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის, რეორგანიზაციის საფუძველით, დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელი არჩევანის გაკეთებისას ვალდებულია იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საკასაციო სასამართლოს არსებული განმარტება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას, როგორც ზემოთ აღინიშნა გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი (დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობა). სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (სუსგ: №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. №ას-1124-1080-2016, 10.03.2017წ; №ას-1145-1101-2016, 17.03.2017წ.).

22. სადავო შემთხვევაში საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებები არ ქმნიან აპელანტის შედავების გაზიარების შესაძლებლობას გათავისუფლების თაობაზე მიღებული ბრძანების კანონიერებასთან მიმართებით, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად განაპირობებს მის ბათილად ცნობას.

23. საქართველოს 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.

24. 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 აღგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

25. კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერი 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. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავდროულად, 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 ნოემბერი, 2017 წელი,პ-11.7).

26. პალატა კომპენსაციის დაკისრებისა და მისი ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიდგომას და დადგენილი სასამართლო პრაქტიკის, ასევე მოცემულ საქმეში არსებული მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, გამართლებულად მიიჩნევს უკანონოდ გათავისუფლებული მ----- ჯ-----ისათვის კომპენსაციის სახით, მისი სახელფასო ანაზღაურების 11 თვის ოდენობით თანხის მიკუთვნებას, რაც შეადგენს - 2464 ლარს (224x11თვეზე). აღნიშნული სახით კომპენსაციის მიკუთვნება სასამართლოს მიხედულებით თანაბრად უზრუნველყოფს მხარეთა დაპირისპირებულ ინტერესებს. კონკრეტულად, ერთის მხრივ აღადგენს დასაქმებულის დარღვეულ უფლებას და მეორეს მხრივ ადეკვატურ პასუხისმგებლობას აკისრებს დამსაქმებელს უკანონო ბრძანების მიღებისათვის.

27. შეჯამების სახით უნდა აღინიშნოს, რომ 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 საქართველოს 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*). მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო საჩივრის იმ არგუმენტებზე, რომლებსაც საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობა ჰქონდა, პალატამ ზემოთ უკვე იმსჯელა და დამატებითი არგუმენტების შეფასება მიზანშეუწონელია სადავო საკითხის გადაწყვეტის მიზნებიდან გამომდინარე.

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

28.1. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის გასაჩივრებულ ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

28.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი

ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

28.3. სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლომ წინამდებარე საქმე განიხილა მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებულ ნაწილში არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე.

29. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლო ხარჯები უნდა დაეკისროს აპელანტს, როგორც წაგებულ მხარეს, რაც მის მიერ გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით და უნდა დარჩეს სახელმწიფო ხაზინაში.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ ქ.თბილისის მ----- ბ-----ის ს-----იო კომისიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 2 ნოემბრის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

გელა ქირია