



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

18 ოქტომბერი, 2019 წელი

ქ.

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა
მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მდივანი - მარინე თათრიაშვილი

აპელანტი (მოპასუხე) - სს „ო---“ (ყოფ. სს „ნ--- ტ-----ი“)
წარმომადგენელი - უჩა ქირია

აპელანტი (მოსარჩელე) - გი----- პა-----ი
წარმომადგენელი - ლევან გორელაშვილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 აპრილის გადაწყვეტილება

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

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. გი----- პა-----მა სარჩელი აღძრა თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიაში მოპასუხე სს „ნ--- ტ-----ის“ მიმართ და
მოითხოვა:

1.1. სს „ნ--- ტ-----ის“ 2016 წლის 2 მარტის N02/03/2016 ბრძანების
ბათილად ცნობა.

1.2. ფინანსური დეპარტამენტის უფროსის, გენერალური დირექტორის

მოადგილის თანამდებობაზე აღდგენა.

1.3. 2016 წლის 9 მარტიდან იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება თვეში 13 750 ლარის ოდენობით, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. გი----- პა-----მა სარჩელი შემდეგ გარემოებებზე დააფუძნა:

2.1. მხარეთა შორის 2009 წლიდან - 2016 წლის 9 მარტამდე არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, კერძოდ მოსარჩელეს მოპასუხე კომპანიაში ეკავა ფინანსური დეპარტამენტის უფროსის, გენერალური დირექტორის მოადგილის თანამდებობა.

2.2. 2016 წლის თებერვლის თვეში, მოპასუხე კომპანიის ხელმძღვანელობამ თანამშრომელთა ნაწილს შესთავაზა დაეტოვებინათ სამსახური ნებაყოფლობით და ისინი მიიღებდნენ სანაცვლოდ, 3 თვის ხელფასის ანაზღაურებას.

2.3. მოსარჩელე არ დათანხმდა აღნიშნულ შეთავაზებას, რის გამოც დამსაქმებელმა მიიღო გადაწყვეტილება რეორგანიზაციის საფუძველით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

2.4. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ კომპანიაში არ მომხდარა რეორგანიზაცია და აღნიშნული ატარებდა მხოლოდ ფიქტიურ ხასიათს, შესაბამისად, მიიჩნევს რომ მისი გათავისუფლება განხორციელდა უკანონოდ.

3. სასამართლოში წარდგენილი შესაგებლით სს „ნ---- ტ-----იმ“ (დღეის მდგომარეობით - სს „ო----“) სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით, ვინაიდან კომპანიაში მოხდა რეორგანიზაცია საქართველოს შრომის კოდექსის დადგენილი წესით და სწორედ აღნიშნული გახდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი.

4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 აპრილის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის სადავო ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე და დამსაქმებელს მოსარჩელეს სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 13750 ლარის ოდენობით.

4.1. სასამართლოს შეფასებით, მოპასუხის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაციის აუცილებლობა და მიზანშეწონილობა დაუსაბუთებელია.

4.2. სასამართლომ მიუთითა შეჯიბრებითობის პრინციპზე და განმარტა, რომ ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს,

რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს. საქართველოს სამოქალაქო საპ----ცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. ამასთან, სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლებს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

4.3. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მოსარჩელის გაათავისუფლების საფუძვლად ასახელებს რეორგანიზაციას. სასამართლომ აღნიშნა, რომ თავისი არსით, რეორგანიზაცია არის ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელსაც შედეგად უნდა მოჰყვეს სამუშაო ძალის შემცირება.

4.4. სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დაიყოს ორ ელემენტად: 1. უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და 2. აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები შეიძლება, არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, ნებისმიერ აღნიშნულ გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად.

4.5. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები იმის დასადასტურებლად, რომ კომპანიაში არსებობდა რეორგანიზაციის საჭიროება. ასევე, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, კონკრეტულად რა ეკონომიკურმა გარემოებებმა ან ტექნოლოგიურმა თუ ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა გამოიწვია რეორგანიზაციის საჭიროება.

4.6. მოპასუხე რეორგანიზაციის კანონიერების საფუძვლად მიუთითებს იმ გარემოებას, რომ სს „ე----- პ---- ა.ს.“-ის (რომელიც არის სს „ნ---- ტ-----ის“ 100% აქციის მფლობელი) დირექტორთა საბჭოს 2014 წლის 17 მარტის კრების ოქმით, მიენიჭა უფლებამოსილება აქციონერთა კრების სახელით მიიღოს ნებისმიერი გადაწყვეტილება, რომლის განხორციელებაც

გათვალისწინებულია „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით და სს „ნ- --- ტ-----ის“ წესდებით. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის აღნიშნულ არგუმენტი და განმარტა, რომ აღნიშნული მითითება არ ამტკიცებს უშუალოდ რეორგანიზაციის კ----ცესის აუცილებლობას, ვინაიდან კრების ოქმით დადგენილი და მიღებული გადაწყვეტილებები, არ შეიძლება გახდეს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი სტანდარტების საწინააღმდეგო.

4.7. სასამართლომ ასევე არ გაიზიარა მოპასუხის არგუმენტი იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომ კომპანიის მოგებამ იმატა და აღნიშნული ადასტურებს, რომ დამსაქმებლის მიერ მართებული გადაწყვეტილება იქნა მიღებული. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მითითებული საკითხი არ არის შემხებლობაში რეორგანიზაციის მიზანშეწონილობასთან.

4.8. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ არ არსებობდა მოპასუხის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაციის საჭიროება და მიზანშეწონილობა, შესაბამისად ბათილად ცნო დამსაქმებლის 2016 წლის 2 მარტის N02/03/2016 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

4.9. სამსახურში აღდგენასა და იძულებით განაცდურთან მიმართებით სასამართლომ განმარტა, რომ იგივე ან ტოლფასი სამუშაოს არსებობის ფაქტის მტკიცების ტვირთი გააჩნია დასაქმებულს ანუ მოსარჩელეს. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, მოსარჩელემ ვერ შეძლო დაედასტურებინა, რომ სადავო თანამდებობა მოპასუხე კომპანიაში ვაკანტურია, ან არსებობს მისი სამსახურის ტოლფასი სამუშაო.

4.10. სასამართლომ ასევე მიუთითა, რომ მოსარჩელე, მოპასუხე კომპანიიდან გათავისუფლების შემდეგ, 2016 წლის 22 მარტს დაინიშნა მოპასუხის კ----- ტ კომპანიაში, კერძოდ შპს „ნ---- ს-----ის“ დირექტორად და ფლობს აღნიშნული კომპანიის 10% წილს.

4.11. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს უნდა მიეცეს კომპენსაცია გონივრული ოდენობით. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელემ სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ მოკლე ვადაში დაიწყო მუშაობა სხვა სამსახურში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ კომპენსაციის გონივრული ოდენობა იქნება მოსარჩელის მოპასუხე კომპანიაში მუშაობისას მისი ერთი თვის შრომითი ანაზღაურების

ოდენობა, რაც შეადგენს 13750 ლარს. შესაბამისად, აღნიშნული თანხა დაეკისრა მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ.

5. ხსენებული გადაწყვეტილება, სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ.

6. სს „ო---ს“ სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

6.1. აპელანტის განმარტებით, თანამშრომელთათვის 3 თვის ხელფასის შეთავაზება სამსახურის ნებაყოფლობით დატოვების სანაცვლოდ განხორციელდა იმ საფუძველით, რომ კომპანიაში რეალურად მიმდინარეობდა რეორგანიზაციის პ---ცესი და შესაბამისად რიგ თანამშრომლებს, რომლებსაც შეეხო რეორგანიზაცია ეცნობა ამის თაობაზე, რადგანაც რეორგანიზაცია ყველა შემთხვევაში გამოიწვევდა მათთან ხელშეკრულების შეწყვეტას და მათ კანონის შესაბამისად მიეცემოდათ მხოლოდ 1 ან 2 თვის კომპენსაცია. ამდენად, დასაქმებულთა ინტერესების შესაბამისად მათ მიეცათ შეთავაზება, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტა მომხდარიყო ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე, ყოველგვარი დავის გარეშე, რის სანაცვლოდაც მიიღებდნენ 3 თვის ოდენობით კომპენსაციას. აპელანტმა განმარტა, რომ კომპანიაში არსებული პრაქტიკის შესაბამისად, რიგ შემთხვევაში როდესაც კომპანია თვლიდა, რომ თანამშრომელი არღვევდა მის ვალდებულებებს ნაცვლად ხელშეკრულების დარღვევის საფუძველით შეწყვეტისა, იგი აღნიშნულ ვითარებას არეგულირებდა მოლაპარაკების გზით, კერძოდ უხსნიდა მათ არსებულ ვითარებას და სთავაზობდა ხელშეკრულების ერთობლივად შეწყვეტას. აპელანტმა აღნიშნა, რომ მოცემული წარმოდგენს მხარეთა მედიაციას, რა დროსაც მხარეები მოლაპარაკების და კონსესუსის გზით ცდილობდნენ მათი ურთიერთობების მოგვარებას. აპელანტის მითითებით, მოწმე **ტ-----მა** დაადასტურა, რომ როცა მან არ მიიღო ეს შეთავაზება, მის მიმართ არავითარი ზომები არ გატარებულა, რაც მიუთითებს იმაზე რომ ყველაფერი ხდებოდა კანონიერებისა და მორალის ფარგლებში.

6.2. აპელანტმა ასევე აღნიშნა, მათ სასამართლოს მოპასუხე მხარემ წარუდგინა არაერთი მტკიცებულება, რომელიც უდავოდ ადასტურებდა რეორგანიზაციის კანონიერებას, მათ შორის: რეორგანიზაციის ბრძანებები, რომლითაც სხვადასხვა დროს მოხდა ძირეული ცვლილებები კომპანიაში, სტრუქტურის ცვლილებები, ხელშეკრულება მესამე პირთან, რომლის მიხედვით წარმოდგენილი იქნა სტრუქტურის თაობაზე რეკომენდაცია. ასევე მოპასუხემ წარადგინა ფინანსური შედეგები. აღნიშნული დოკუმენტები ადასტურებდა თუ რა სახის და შინაარსის ცვლილებები მოხდა კომპანიაში, მეტიც ცვლილებების თაობაზე ცხრილებიც კი იქნა წარდგენილი მეტი თვალსაჩინოებისათვის, რომელიც აღწერდა სხვადასხვა პერიოდში

კომპანიის სტრუქტურას, თუმცა სასამართლო გადაწყვეტილებაში არ არის მითითებული და ნამსჯელი არც ერთ მტკიცებულებაზე და პოზიციაზე.

6.3. აპელანტმა მიუთითა, რომ მეწარმეობის ერთ-ერთ ძირითად მიზანს წარმოადგენს მოგების მიღება. კომპანია დირექტორის მეშვეობით თავად იღებს გადაწყვეტილებას მისი ინტერესებიდან გამომდინარე, დაამყაროს თუ არა შრომითსამართლებრივი ან სხვაგვარ ურთიერთობა მესამე პირებთან. არცერთი კანონი არ ავალდებულებს კომპანიას, რომ აუცილებელი წესით გააჩნდეს რომელიმე შტატი. კომპანიას აქვს შესაძლებლობა ყველა ქმედება მიიღოს გარე მომსახურების სახით. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მესამე პირთან ურთიერთობის არსებობა წარმოადგენს უფლებას და არა ვალდებულებას. კომპანია თავად წყვეტს, თუ როგორ სტრუქტურას მიიჩნევს იგი მიზანშეწონილად და რა თანამდებობების არსებობას.

6.4. აპელანტმა აღნიშნა, რომ არსებული დოქტრინისა და სამართლებრივი პრაქტიკის მიხედვით, სასამართლოს კომპეტენციაში არ შედის იმის გარკვევა, იყო თუ არა მიზანშეწონილი და საჭირო რეორგანიზაცია. სასამართლო ვერ განსაზღვრავს იყო თუ არა კომერციულად ან კორპორაციულად სწორი კომპანიის გადაწყვეტილება („ბიზნეს გადაწყვეტილების სისწორის პრეზუმცია“). რეორგანიზაციის (რომელსაც მოჰყვება სამუშაო ძალთა შემცირება) შესახებ გადაწყვეტილება არის ბიზნეს გადაწყვეტილება, ისე როგორც სამუშაო ძალთა შემცირება (რომელიც ასევე წარმოადგენს რეორგანიზაციას) არის ბიზნეს გადაწყვეტილება, შესაბამისად სასამართლო ვერ მსჯელობს ბიზნეს გადაწყვეტილებების სისწორეზე. აპელანტის მითითებით, საინტერესოა რა სამართლებრივი კრიტერიუმით შეაფასა სასამართლომ იყო თუ არა კომპანიისათვის საჭირო და მიზანშეწონილი რეორგანიზაცია, რომელიც იწვევდა სამუშაო ძალის შემცირებას.

6.5. აპელანტის მითითებით, გაუმართლებელია სასამართლოს შეფასება, რომ თითქოს მოპასუხემ ვერ დაადასტურა კომპანიაში რეორგანიზაციის განხორციელების საჭიროება, იმის ფონზე რომ გადაწყვეტილებაში საერთოდ არ არის ნამსჯელი და შეფასებული ის არგუმენტები და მტკიცებულება, რომელიც ამ საკითხზე იქნა წარდგენილი. კერძოდ, სასამართლოს წარედგინა მტკიცებულებები, თუ რატომ გადაწყვიტა კომპანიამ რეორგანიზაცია, რომელიც იწვევდა სამუშაო ძალთა შემცირებას და მათ შორის მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტას, კომპანიამ გადაწყვიტა გაეუქმებინა მოსარჩელის თანამდებობა, რასაც რა თქმა უნდა მოჰყვა კიდევ მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტა, თუმცა მანამდე მას შესთავაზეს არსებულ ვაკანსიებზე დასაქმება. აპელანტის მითითებით, სასამართლოს წარედგინა საკმარისზე მეტი მტკიცებულება, შესაბამისი დასაბუთებით.

ასევე საგულისხმოა, რომ არ მომხდარა თვალთმაქცური რეორგანიზაცია ანუ არ ჰქონია ადგილი შემთხვევას როდესაც მოსარჩელის პოზიცია გაუქმდა თვალთმაქცურად. არ მომხდარა ახალი პოზიციის შექმნა, რომელიც თავისი შინაარსით იგივე იყო რაც მოსარჩელის თანამდებობრივი პოზიცია. სასამართლოს წარედგინა მტკიცებულებები, თუ როგორ მოხდა თანამდებობრივი უფლებამოსილებების გადანაწილება და როგორი სახე მიიღო საბოლოოდ კომპანიის სტრუქტურამ, წარედგინა ცხრილები თვალსაჩინოებისათვის, შესაბამისი რეორგანიზაციის ბრძანებები, ახალი სტრუქტურა, ასევე წარედგინა საკანონმდებლო ცვლილებების გამო წარმოშობილი ახალი ვალდებულებები, ხელშეკრულება და რეკომენდაცია სტრუქტურასთან დაკავშირებით, ასევე ფინანსური მაჩვენებლები. აპელანტის შეფასებით, სასამართლომ ისე გააკეთა დასკვნები, რომ არცერთი აღნიშნული მტკიცებულების და არგუმენტის შეფასება არ მოუხდენია. ამავდროულად სასამართლომ მიუთითა, რომ იგი ვერ გაიზიარებს იმ არგუმენტს, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების შემდგომ იმატა კომპანიის მოგება და უთითებს, რომ აღნიშნული საკითხი არ არის შემხებლობაში რეორგანიზაციის მიზანშეწონილობასთან. აღნიშნული მითითება აპელანტის მოსაზრებით არის დაუსაბუთებელი. პირველ რიგში მოპასუხეს არ უთქვამს, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების გამო იმატა მოგება. მოპასუხემ მიუთითა, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციით მოხდა ოპტიმიზაცია, რაც დადებითად აისახა კომპანიაზე, მათ შორის ფინანსური კუთხით.

6.6. და ბოლოს, აპელანტმა აღნიშნა, რომ სასამართლოს მსჯელობის მიხედვით ეკონომიკურ გარემოებებთან ერთად სახეზე უნდა იყოს ასევე ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ეს ყველაფერი აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალთა შემცირებას. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად ითვალისწინებს შემთხვევას, როდესაც შრომითი ძალის შემცირება გამოწვეულია ეკონომიკური გარემოებებით ან ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებით. შესაძლოა ეკონომიკური, ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული გარემოებები არსებობდეს ერთად თუმცა ეს არ წარმოადგენს სავალდებულო ხასიათს. აპელანტის მტკიცებით, რეორგანიზაციისათვის საკმარისია ორგანიზაციული ცვლილება, ისეთი როგორიცაა კომპანიაში გარკვეული თანამდებობის, საშტატო ერთეულის, სტრუქტურული ერთეულის გაუქმება. აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღება სრულად შედის კომპანიის შიდა კომპეტენციაში და სასამართლო არ არის უფლებამოსილი შეაფასოს იგი. შესაბამისად, თუ გაუქმდება თანამდებობა, ეს იწვევს აღნიშნულ თანამდებობაზე დასაქმებულ პირთან ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობას.

6.7. ხსენებულ გარემოებებზე მითითებით, მოპასუხემ მოითხოვა გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

7. გი----- პა-----ის სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

7.1. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ უდავოდ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთვის შეთავაზებული იქნა ვაკანტური თანამდებობის დაკავება, რაზედაც უარი განაცხადა. რეალურად, შეთავაზება განხორციელდა ფორმალურად, მხოლოდ და მხოლოდ შრომის კოდექსის წინაპირობებთან თანხვედრის მიზნით, რამეთუ შეთავაზებული თანამდებობის ანაზღაურება 11-ჯერ ნაკლები იყო.

7.2. აპელანტის განმარტებით, სასამართლო გადაწყვეტილება არ შეიცავს დასაბუთებას, თუ რა ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გათვალისწინებით არის შეუძლებელი მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენა. ამასთან, გადაწყვეტილება არ შეიცავს დასაბუთებას, თუ რა გარემოებების გათვალისწინებით ჩათვალა სასამართლომ მხოლოდ ერთი თვის კომპენსაცია საკმარისად იმ ზიანის ასანაზღაურებლად, რაც მოწინააღმდეგე მხარის უკანონო გადაწყვეტილების შედეგად მიადგა მხარეს.

7.3. აპელანტმა აღნიშნა, რომ სასამართლომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება რეორგანიზაციის შესახებ ცნო ბათილად. თუმცა, სასამართლომ არ იმსჯელა და არ შეაფასა მოწმეთა ჩვენებები, რომლებმაც ცალსახად დაადასტურეს, რომ ყველა მათგანის შემთხვევაში პირველ ეტაპზე ადგილი ჰქონდა ფულის შეთავაზებას სამსახურიდან საკუთარი ნებით წასვლის თაობაზე, რაზეც მხოლოდ მოსარჩელემ განაცხადა უარი და რის გამოც მხოლოდ მის თანამდებობასთან მიმართებაში გააჩინა რეორგანიზაციის ჩატარების აუცილებლობა, რაც ცალსახად ადასტურებს მოწინააღმდეგე მხარის ნამდვილ ინტერესს „რეორგანიზაციასთან“ მიმართებაში.

7.4. აპელანტის განმარტებით, უსაფუძვლოა სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოსარჩელის მტკიცების ვალდებულებას წარმოადგენდა იგივე თანამდებობის არსებობის ფაქტის დადასტურება. სადავო რეორგანიზაციის გადაწყვეტილებამდე გი----- პა-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობა მოწინააღმდეგე კომპანიაში არსებობდა და იგი გაუქმდა სწორედ იმ გადაწყვეტილებით, რომელიც ბათილად ცნო სასამართლომ. შესაბამისად, გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, განაპირობებს სადავო ბრძანებამდე არსებული მდგომარეობის (მათ შორის გაუქმებული თანამდებობის) აღდგენასაც. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, სასამართლო დაეყრდნო მოწინააღმდეგე მხარის ზეპირ მითითებას, რომ თანამდებობა აღარ არსებობს, რაც გაუმართლებელია, რამეთუ ამგვარი მიდგომით, უკანონო რეორგანიზაციით გათავისუფლებული კერძო დასაქმებული ველარ

აღდგებოდა, იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი ზეპირი ფორმით მიუთითებდა თანამდებობის გაუქმებაზე. აპელანტის მტკიცებით, სასამართლოს როლი სწორედ იმაშია, რომ დაადგინოს რამდენად კანონიერად მოხდა რეორგანიზაცია და თუ კი დადგინდება, რომ იგი უკანონოა და ბათილად იქნება ცნობილი, შესაბამისად უნდა აღდგეს პირვანდელი მდგომარეობა, რაც მოცემულ შემთხვევაში ნიშნავს იმ თანამდებობის აღდგენასაც, რომლის გაუქმების გადაწყვეტილებაც ცნო სასამართლომ ბათილად.

7.5. აპელანტის მითითებით, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა მოიცავს ასევე განაცდურის ანაზღაურებასაც, რამეთუ გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობა შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა იწვევდეს გათავისუფლებამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიაღწა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან. განაცდურის სახით, ანაზღაურებას ექვემდებარება იძულებითი განაცდური იმ ოდენობით, რაც დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის ჰქონდა და რაც მან ვერ მიიღო შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის გამო. აპელანტის განმარტებით, დადგენილია, რომ მოსარჩელის დარიცხული ხელფასი მოწინააღმდეგე მხარის კომპანიაში თვეში შეადგენდა 13750 ლარს, ხოლო სამსახურიდან დათხოვნის შემდგომ მან მოიძია ახალი სამსახური დარიცხული ხელფასის ოდენობით 6500 ლარი. შესაბამისად, რაკი რეორგანიზაციის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება ბათილად იქნა ცნობილი, ხელფასებს შორის სხვაობა - ანუ 7250 ლარი თვეში არის იძულებითი განაცდურის ის ოდენობა, რაც განაცდურ პერიოდზე (2016 წლის მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე) სრულად უნდა დაკისრებოდა მოწინააღმდეგე მხარეს.

7.6. აპელანტმა აღნიშნა, რომ პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის შეუძლებლობას რეორგანიზაცია არ განაპირობებს, რადგან საშტატო ერთეულისათვის სახელწოდების შეცვლა არ წარმოადგენს საფუძველს იმ ფაქტობრივი გარემოების დადგენილად მიჩნევისათვის, რომ აღარ არსებობს საშტატო ერთეული. განსახილველ საქმეზე დაკითხული მოწმე ნინო ტ-----ის მიერ დადასტურდა, რომ ის ფუნქციები, რომელსაც ასრულებდა კომპანიაში მოსარჩელე, მისი გათავისუფლების შემდგომ გადაეცა შეცვლილი დასახელების - ადმინისტრაციის დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობას (დასაქმებული მარიამ ფაშალიშვილი). ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა ამგვარი სახელწოდებით აღარ არსებობს არ წარმოადგენს საფუძველს აღდგენაზე

უარის თქმისათვის, რადგანაც დამსაქმებლის რეორგანიზაციის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობით, აღნიშნულმა გადაწყვეტილებამ დაკარგა იურიდიული მნიშვნელობა, შესაბამისად აღდგა ის მდგომარეობა, რაც მის გამოცემამდე არსებობდა. აპელანტის მოსაზრებით, სწორედ ესაა ბათილად ცნობის შედეგიც და აზრიც, სხვა შემთხვევაში იარსებებდა მხოლოდ აღიარება სასამართლოს მხრიდან პიროვნების სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონობაზე და იგი დარღვეული უფლების აღდგენისათვის ქმედითი ვერ იქნება, რაც ბუნებრივია არ არის კანონის მიზანი. აპელანტმა აღნიშნა, რომ დასაქმებულის სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება ის უპირობო სამართლებრივი შედეგია, რაც დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობას უნდა მოყვეს.

7.7. მითითებულიდან გამომდინარე, აპელანტმა მოითხოვა გადაწყვეტილების იმ ნაწილში გაუქმება, რომლითაც სასამართლომ შეუძლებლად მიიჩნია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა და შესაბამისად იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება. ამასთან, აპელანტის მითითებით, გაზიარებულიც, რომ იქნეს სასამართლოს გადაწყვეტილება აღდგენის შეუძლებლობასთან მიმართებით, მაინც დაუსაბუთებელი რჩება სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება კომპენსაციის ნაწილში, მხოლოდ ერთი თვის ხელფასის ოდენობით ანაზღაურების შესახებ. სასამართლო მითითებული თანხის დაკისრებისას მიუთითებს ერთადერთ საფუძველზე, რომ მოპასუხე კომპანიიდან გათავისუფლების შემდგომ მოსარჩელე მალევე დასაქმდა სხვა დაწესებულებაში და აღნიშნულის გათვალისწინებით სამართლიან ანაზღაურებად მხოლოდ ერთი თვის ანაზღაურება ჩათვალია მიხზანშეწონილად.

7.8. აპელანტმა დამატებით მიუთითა, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული მუშაკისათვის კომპენსაციის მიცემა გულისხმობს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რაც მხარემ განიცადა მოწინააღმდეგე მხარის უკანონო მოქმედებით. ანუ კომპენსაციას გააჩნია ზიანის ანაზღაურების ფუნქცია და როცა ვერ ხდება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა, დასაქმებულს მიეცემა ზიანის შესაბამისი კომპენსაცია. პირველ რიგში, როდესაც დღის წესრიგში დგება კომპენსაციის მიცემა სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის გამო, კომპენსაციის გაანგარიშებისას სასამართლომ უნდა იხელმძღვანელოს სამართლიანობის აღდგენის პრინციპით, რომ უკანონოდ გათავისუფლებულ დასაქმებულს დაუკომპენსიროს ის დარღვეული უფლებები რაც დამსაქმებლის უკანონო მოქმედებას მოჰყვა შედეგად. ამდენად, კომპენსაციის დაანგარიშებისას სასამართლომ სულ მცირე ანალიზი უნდა გაუკეთოს ორ გარემოებას: 1) განაცდურის იმ ოდენობას, რასაც მხარე მიიღებდა თანამდებობაზე აღდგენის შესაძლებლობის შემთხვევაში; 2) კომპენსაციის ის გონივრული ოდენობა, რაც თანამდებობაზე აღდგენის

შეუძლებლობის გამო მხარეს ადგება. განსახილველ შემთხვევაში, მართალია მოსარჩელემ მოკლე პერიოდში სხვა დაწესებულებაში დაიწყო მუშაობა, თუმცა გაცილებით მცირე ანაზღაურებით. აღნიშნული კი არ დადგებოდა დღის წესრიგში, რომ არა მოპასუხის არაკანონიერი ქმედება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. ამდენად, კომპენსაციის გაანგარიშებისას პირველი ინსტანციის სასამართლოს სულ მცირე ის სხვაობა უნდა დაედგინა გადაწყვეტილების გამოტანის პერიოდზე, რაც აპელანტმა დაკარგა მოპასუხის კანონსაწინააღმდეგო და ბათილი გადაწყვეტილებით. აღნიშნულს კი შეიძლება დაემატოს მინიმუმ რამდენიმე თვის ხელფასის ოდენობით ზიანის ანაზღაურება, თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის საკომპენსაციოდ.

7.9. ხსენებულიდან გამომდინარე, სააპელაციო საჩივრის ავტორმა მოითხოვა გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

8. სააპელაციო პალატა საქმის მასალების გაცნობის, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერების და სააპელაციო საჩივრების დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ სს „ო---ს“ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილებას, ხოლო გი----- პა-----ის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, რამეთუ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები წარმოშობს მოსარჩელის მტკიცების ნაწილობრივ გაზიარების საფუძველს კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასთან მიმართებით. კერძოდ, პალატა გასაჩივრებულ ნაწილში, დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

8.1. მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში მუშაობდა 2009 წლიდან - 2016 წლამდე, უწყვეტად. 2014 წლის 1 თებერვალს მხარეთა შორის დაიდო წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით, რომელიც ხელშეკრულების 1.4. პუნქტის საფუძველზე ავტომატურად გრძელდებოდა 1 წლის ვადით. მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება წარმოადგენს უვადო შრომით ხელშეკრულებას.

8.2. 2014 წლის 1 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულების N2 დამატებით მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასის ოდენობა განისაზღვრა 13 750 ლარით, საშემოსავლო გადასახადების გათვალისწინებით.

8.3. 2016 წლის თებერვლის თვეში, მოპასუხე კომპანიის ხელმძღვანელობამ თანამშრომელთა ნაწილს შესთავაზა ნებაყოფლობით სამსახურის დატოვება, 3 თვის ხელფასის ანაზღაურების სანაცვლოდ, რასაც მოსარჩელის გარდა სხვა დასაქმებულები დათანხმდნენ.

8.4. 2016 წლის 2 მარტს, მოპასუხემ გამოსცა ბრძანება „სამუშაო ძალის შემცირების/რეორგანიზაციის შესახებ“, რომლის საფუძველზეც, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

8.5. მოპასუხე კომპანიამ 2016 წლის 2 მარტის ბრძანებით, მოსარჩელეს შესთავაზა სხვა ვაკანტური თანამდებობის დაკავება, რაზეც მოსარჩელე არ დათანხმდა იმ მოტივით, რომ შეთავაზებული თანამდებობის სახელფასო ანაზღაურება მნიშვნელოვნად ჩამორჩებოდა მის სახელფასო ანაზღაურებას.

8.6. მოსარჩელე, მოპასუხე კომპანიიდან გათავისუფლების შემდგომ, 2016 წლის 22 მარტს დაინიშნა მოპასუხის კ-----ტ კომპანიაში, კერძოდ შპს „ნ----ს-----ის“ დირექტორად და მასვე საკუთრებაში გადაეცა აღნიშნული კომპანიის 10% წილი.

8.7. 2018 წლის 1 მაისიდან მოსარჩელე დასაქმებულია სს „თიბისი ბანკში“, რეპორტირების განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე და მისი სახელფასო ანაზღაურება შეადგენს 7 500 ლარს. ამასთანავე, მოსარჩელის საკუთრებაში აღარ ირიცხება შპს „ნ----ს-----ის“ წილი და იგი არც ხსენებული საწარმოს დირექტორს არ წარმოადგენს.

8.8. მოპასუხე სს „ნ---- ტ-----ის“ შეცვლილი სახელწოდებაა - სს „ო----“.

9. პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ პირველ რიგში, უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად 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. „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).

10. 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 აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

11. 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.

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 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. „პ----პორციულობის ტესტის“ შესაბამისად უნდა იქნას შემოწმებული და დადგინდეს გონივრული ბალანსი დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

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

17. სამოქალაქო საპ---ცესო კოდექსის 102-ე მუხლით გათვალისწინებულია თითოეული მხარის ვალდებულება მიუთითოს სასარჩელო მოთხოვნა, ფაქტები და წარმოდგენის დასახელებული ფაქტის დამადასტურებელი კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულებები. მითითებული წარმოდგენს სამოქალაქო საპ---ცესო სამართალში დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპის გამოვლინებას. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ. **შინაგანი რწმენის ჩამოყალიბება მოსამართლის მიერ ხდება არა სუბიექტურად, არამედ ობიექტური მიუკერძოებლობის კონტექსტში შესწავლილი მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე.** მართლმსაჯულების მიზანი მტკიცებულებათა ერთობლივი ანალიზის, მათი ობიექტური და სრულყოფილი შესწავლის შედეგად ჭეშმარიტების უტყუარად გამორკვევაა იმგვარად, რომ დადგენილი გარემოება არ ემყარებოდეს მხოლოდ ვარაუდს, არამედ განპირობებული იყოს საქმის მასალების ერთობლივი ანალიზით. ამდენად, კანონის მითითებული დანაწესიდან გამომდინარე, სწორედ სასამართლოს პრეროგატივაა მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ამა თუ იმ მტკიცებულების საფუძველზე სადავო გარემოების დადგენის ან უარყოფის საკითხის განსაზღვრა.

18. შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე *ნას-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 დასაქმებულს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014) და 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებშიც.

19. პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო საპ----ცესო 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 (კერ) 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 პ----ცესში, 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, თანახმად, სსსკ-ის 102.3 მუხლისა (იხ. სუსგ. საქმე №ას-147-139-2017, 18.12.2017წ.).

20. 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 პ----ცესუალურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძველით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დასაქმებულის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დასაქმებულს 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.

21. სამოქალაქო საპ---ცესო 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 არსებობა. პალატა აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის ვალდებულებას შეადგენს დაამტკიცოს, რომ რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით, ეკონომიკური თვალსაზრისით გარდაუვალი იყო.

22. 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. ამასთან, გასათვალისწინებელია, ასევე, საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, მათ შორის, ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. 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 პ---პორციულ საშუალებას (სუსგ 7.04.2017წ. საქმე №ას-210-199-2017).

23. 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 პ----ცესში 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 აღნიშნა 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; მდრ. *№*ას-1124-1080-2016, 10.03.2017წ; *№*ას-1145-1101-2016, 17.03.2017წ.).

24. მოპასუხის განმარტებით, რეორგანიზაცია, მათ შორის ფინანსური დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობის გაუქმება მოხდა კონკრეტული მიზნის მისაღწევად, კერძოდ კომპანიის განვითარების, შემოსავლების ზრდის და მართვის ეფექტურობის გაზრდისათვის. კომპანიამ მიიჩნია, რომ არსებული მართვის სტრუქტურა და რგოლები არ იყო ეფექტური და დაგეგმა მისი ცვლილება. მოპასუხის მითითებით, წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან ნათლად ჩანს კომპანიის შემოსავლები წლების მიხედვით. კომპანიის დამფუძნებლის და მენეჯმენტის ცვლილება განხორციელდა 2014 წელს, შესაბამისად 2014 წლის მონაცემებით ვერ შეფასდებოდა ახალი მენეჯმენტის და სტრუქტურის მმართველობის ეფექტიანობა, 2015 წელი იყო კომპანიის საქმიანობის დაკვირვების წელი და ვინაიდან მიღებული შედეგები არ იყო დამაკმაყოფილებელი მიღებული იქნა გადაწყვეტილება განხორციელებულიყო ძირეული ცვლილებები, რისი მიზანიც პირველ რიგში უნდა ყოფილიყო ფინანსური მაჩვენებლების ზრდა და განვითარება. მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ რეორგანიზაცია მიმდინარეობდა პერიოდულად და ეს არ ყოფილა ერთი გადაწყვეტილების ფარგლებში. განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად მიღწეული იქნა კიდევ შესაბამისი ფინანსური შედეგი. რეორგანიზაციის დროს სამუშაო ძალის შემცირება არ მომხდარა პიროვნული თვისებების მიხედვით, არამედ

კომპანიის მიზანს წარმოადგენდა შეექმნა უფრო ეფექტური მართვის სტრუქტურა, მოეხდინა სამუშაოს ოპტიმიზაცია, რაც გამოწვეული იყო ბაზარზე არსებული მძაფრი კონკურენციით. სწორედ ამ მიზნით ჩაითვალა, რომ ფინანსური დეპარტამენტი და მისი უფროსის თანამდებობა უნდა გაუქმებულიყო და ახალი სტრუქტურით მომხდარიყო მართვა. მოპასუხემ ასევე, რეორგანიზაციის განხორციელების გარდაუვალობის ჭრილში აღნიშნა, რომ ეროვნული ბანკის რეგულაციების შემოღებამ დამატებით წარმოშვა კონკრეტული ვალდებულებები, მათ შორის შესაბამისი რეპორტების მომზადების საჭიროება, რის გამოც შესაბამის კომპეტენტურ კომპანიასთან გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან დავალებას წარმოადგენდა კომპანიის ორგანიზაციული სტრუქტურის ჩამოყალიბება, რის შედეგადაც გაუქმდა რიგი თანამდებობები და შეიქმნა ახალი თანამდებობები. ყოველივე ეს კი მიმართულია კომპანიის განვითარებისაკენ, მძაფრი კონკურენციის პირობებში არსებული გამოწვევების საპასუხოდ და იმ საკანონმდებლო რეგულაციების დაკმაყოფილებისაკენ, რომელიც კომპანიას ევალება რეგულატორის მიერ.

25. აღნიშნულის საპირისპიროდ პალატა იზიარებს მოსარჩელის მტკიცებას, რომ დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძველი, სშკ-ს 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის მიზნებიდან გამომდინარე, რადგანაც მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები მეტწილად ეხება ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდგომ პერიოდს და ამავდროულად არ ადასტურებს გარემოებას, რომ კომპანიისათვის გარდაუვალი იყო მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასახული მიზნების მიღწევისათვის. პალატა აღნიშნავს, რომ სს „ო---ს“, როგორც მეწარმე სუბიექტს მართალია აქვს უფლება სამეწარმეო მიზნების შესაბამისად წარმართოს თავისი საქმიანობა, თუმცა აღნიშნულ ინტერესს უპირისპირდება დამსაქმებლის სოციალური უფლებები და შესაბამისად ინტერესთა შეპირისპირებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ორივე მხარის კანონით აღიარებული უფლებები. მოცემულ შემთხვევაში არ დგინდება გარემოება, რომ დამსაქმებელი შეეცადა (გაატარა შესაბამისი ღონისძიება), რათა უზრუნველყო დამსაქმებლისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება, შესაბამისად არ დასტურდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით განსაზღვრული სათანადო წინაპირობების არსებობა.

26. აპელანტის მტკიცების საწინააღმდეგოდ პალატა ასევე განმარტავს, რომ იმისათვის, რომ დამსაქმებლის გათავისუფლება ლეგიტიმურად ჩაითვალოს, სშკ-ის 37(1) „ა“ ქვეპუნქტით 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. დამსაქმებლის ვალდებულებას შეადგენს ედასტურებინა, რომ რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით, ეკონომიკური თვალსაზრისით გარდაუვალი იყო, რაც მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება. აღნიშნული კი, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, განაპირობებს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობას.

27. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავობისას, 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.

28. გამომდინარე იქედან, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობები განხორციელებულად იქნა მიჩნეული, შესაფასებელია მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენასთან მიმართებით. სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ: თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსადები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს თუ რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად,

სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. სუსგ Nას-632-2019, 21.06.2019წ).

29. წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ დაკავებული შტატის მოვალეობები გადანაწილებულია სხვადასხვა პირზე, უფრო მეტიც, სამოქალაქო საპ---ცესო კოდექსის 102-ე მუხლის ფარგლებში სწორედ მოსარჩელის და არა მოპასუხის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტის დადასტურება. ამ მხრივ, მოსარჩელე პრეტენზიას გამოთქვამს მოპასუხის მხრიდან სათანადო მტკიცებულებების წარუდგენლობაზე, თუმცა თავად არ წარუდგენია იმგვარი მტკიცებულებები, რაც სასამართლოს შეუქმნიდა რწმენას, რომ არსებობდა ტოლფასი თანამდებობა და დასაშვები იყო ამ თანამდებობაზე მისი აღდგენა (პრაქტიკის თვალსაზრისით იხ. სუსგ №ას-902-864-2014, 30 მარტი, 2015 წელი). ამდენად, პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას, რომ მიუხედავად მოსარჩელის უკანონოდ გათავისუფლებისა, მაინც არ არსებობს მისი დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი საფუძველი, რადგანაც რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა მის მიერ დაკავებული თანამდებობა და მისი ფუნქციები გადანაწილდა სხვადასხვა პირებზე.

30. პალატა განსახილველ შემთხვევაში ვერ გაიზიარებს მოსარჩელეს მტკიცებას, რომ სადავო ბრძანების ბათილობის პირობებში არსებობს დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფასს თანამდებობაზე აღდგენის შესაძლებლობა. პალატის შეფასებით, მხოლოდ მოწმეთა ჩვენება ვერ უზრუნველყოფს მითითებული მტკიცების გაზიარების შესაძლებლობას. თავის მხრივ, მხედველობაშია მისაღები ის გარემოებაც, რომ მოპასუხე აპელირებს, რომ დღეის მდგომარეობით საწარმოში დასაქმებული პირებიდან არც ერთს არ აქვს მოსარჩელის ტოლფასი ოდენობით სახელფასო ანაზღაურება. პალატის შეფასებით, მხოლოდ მოწმეთა ჩვენება, მათ შორის მოწმე ნინო ტ-----ის განმარტება, რომ მარიამ ფაშალეიშვილი ასრულებს ფაქტობრივად მოსარჩელისათვის დაკისრებულ ფუნქცია-მოვალეობებს ვერ იქნება გაზიარებული, რამეთუ მხოლოდ მოწმის ჩვენება ვერ მიიჩნევა საკმარისად ამგვარი გარემოების დადასტურებისათვის. ამასთან, საგულისხმოა ისიც, რომ პოზიცია, რომელზეც მიუთითებს მოწმე დაკავებულია და ვაკანტური არ არის.

31. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, იმ პირობებში თუ შეუძლებელია დასაქმებული სამსახურში აღდგენა, შეფასება უნდა მიეცეს კომპენსაციის დაკისრებისა და მისი ოდენობის განსაზღვრის წინაპირობებს. 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 ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

32. 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 მიაღება. ამდენად, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში.

33. 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).

34. კომპენსაციის განსაზღვრასთან დაკავშირებით, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ ეს არის პასუხისმგებლობის ზომა, რაც ეკისრება დამსაქმებელს მუშაკის უკანონოდ დათხოვნისათვის და მანვე (კომპენსაციის ოდენობამ) უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნა, რითაც კომპენსაცია განსხვავდება ზიანის

ანაზღაურებისას პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისგან. ამასთან, მხედველობაშია მისაღები, რომ კომპენსაციის ზოგადი მიზანი და ორიენტირი არის ის რომ მან დაფაროს დროის ის მონაკვეთი (მინიმალურად), რაც საჭირო იქნებოდა ახალი სამსახურის მოსაძებნად. დადგენილი სასამართლო პრაქტიკით ეს ვადა საშუალოდ არის ერთი წელი. მოცემულ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელე მალევე დასაქმდა (ერთ თვეში) და მისი სახელფასო ანაზღაურება დღეის მდგომარეობით შეადგენს 7 500 ლარს. ანუ სხვაობა არსებულ სახელფასო ანაზღაურებასთან მიმართებით შეადგენს 6250 ლარს, შესაბამისად, კომპენსაციად მოსარჩელეს უნდა მიეკუთვნოს 25 000 ლარი, რაც წარმოადგენს არსებული სხვაობის 4 თვის ოდენობას (6250X4), რამეთუ სახელფასო ანაზღაურების ოდენობიდან გამომდინარე დასაქმებულისათვის კომპენსაციის მიკუთვნებამ არ უნდა წარმოშვას მისი უსაფუძვლო გამდიდრების შესაძლებლობა. ამასთან, პალატა კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას მხედველობაში იღებს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანებით მიენიჭა ასევე 2 თვის კომპენსაცია, საკანონმდებლო დანაწესის შესაბამისად. პალატა არ იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას და განმარტავს მხარეს, რომ ვალდებულების დარღვევით გამოწვეული ზიანი არ წარმოადგენს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის თანასწორ სიკეთეს, რამეთუ, 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 საკვებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან (იხ. სუსგ *ნას-969-934-2016, 05.01.2017წ.*).

35. ამდენად, პალატა, კომპენსაციის ოდენობასთან მიმართებით აპელანტის შედავებას ნაწილობრივ გამართლებულად მიიჩნევს და შესაბამისად აღნიშნულ ნაწილში მართებულად მიიჩნევს პირველი ინსტანციის სასამართლო გადაწყვეტილების შეცვლას, სამსახურიდან გათავისუფლებული პირისათვის მიკუთვნებული კომპენსაციის ოდენობის გაზრდის გზით. პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ ხსენებული ოდენობით კომპენსაციის დაკისრება, ერთის მხრივ უზრუნველყოფს დასაქმებულის შელახული უფლებების გონივრულ კომპენსირებას და ამავედროულად დაუსაბუთებლად არ ზღუდავს დამსაქმებლის ინტერესებს და მეტწილად ითვალისწინებს ორივე მხარის შეპირისპირებულ ინტერესებს.

36. 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.

37. საქართველოს სამოქალაქო საპ----ცესო 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.

37.1. სააპელაციო პალატამ შეაფასა რა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრების ფარგლებში, მიზანშეწონილად მიიჩნია მისი ნაწილობრივ გაუქმება - შეცვლა დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობის ნაწილში.

37.2. საქართველოს სამოქალაქო საპ----ცესო 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.

37.3. საქართველოს სამოქალაქო საპ----ცესო 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.

38. საქართველოს სსკ-ის 53-ე, 55-ე და 41.2 მუხლების, ასევე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ვინაიდან მოსარჩელეს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და შედეგად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 25 000 ლარის გადახდა, სახელმწიფო ბაჟის გადახდაც მოპასუხეს უნდა დაეკისროს საქმეზე დამდგარი შედეგის გათვალისწინებით. კერძოდ, სს „ო---ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟი, რაც შეადგენს 1000

ლარს (25 000 ლარის 4%), საიდანაც მის მიერ წინასწარ გადახდილია 550 ლარი. ასევე, უნდა დაეკისროს პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის წარმოებაზე სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის 750 ლარის ანაზღაურება (25 000 ლარის 3%). ამდენად, ჯამში მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 1200 (450(1000-550) + 750) ლარი. ამასთან, რადგანაც არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელეს სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ნაწილში და თავად მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი, სადავო ბრძანების კანონიერების ნაწილში, მათ მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი (150+150) უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. სს „ო---ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. გი----- პა-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
3. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 აპრილის გადაწყვეტილება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში (სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტი) და ამ ნაწილში მიღებული იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. სს „ო---ს“ გი----- პა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის 25 000 ლარის (კანონით განსაზღვრული გადასახადების ჩათვლით) ანაზღაურება;
5. დანარჩენ ნაწილში გი----- პა-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
6. გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტი და სასამართლო ხარჯები განაწილდეს შემდეგნაირად:
 - 6.1. სს „ო---ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 1200 ლარის გადახდა, პირველი და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურების სანაცვლოდ;
 - 6.2. სს „ო---ს“ გი----- პა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის (I ინსტანციაში საქმის განხილვისათვის) ანაზღაურება;
 - 6.3. მხარეთა მიერ სააპელაციო საჩივარებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში;
7. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს

უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;

8. 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