



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

15 ოქტომბერი, 2019 წელი
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბექან ნემსაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - მ----- მ-----ი

წარმომადგენელი - მ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის
მერიის სსიპ ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტო

წარმომადგენელი - კ-----ი

დავის საგანი - დისციპლინური სახდელის შეფარდების ბრძანების და
გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის
ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი
გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 22
მაისის გადაწყვეტილებით მოსარჩელეს უარი ეთქვა სასარჩელო მოთხოვნის
დაკმაყოფილებაზე, სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ცხოველთა

მონიტორინგის სააგენტოს 07.05.2018 წლის №--- ბრძანებით მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის სახით შენიშვნის შეფარდების შესახებ ბათილად ცნობაზე. მოსარჩელეს უარი ეთქვა სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს 31.05.2018 წლის №--- ბრძანების ბათილად ცნობაზე, რითაც მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელეს უარი ეთქვა სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ. მოსარჩელეს უარი ეთქვა სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე სამსახურში აღდგენამდე განაცდურის ანაზღაურების შესახებ; საქმეზე სახელმწიფო ბაჟის წინასწარ გადახდილია; საქმეზე 11.09.2018 წელს სს თბილისი ბანკის მეშვეობით №- საგადახდო დავალებით, სახელმწიფო ხაზინაში სახაზინო კოდით 3-----, ბანკის კოდით T----- მ----- მ-----ის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 140 ლარიდან გადამხდელს დაუბრუნდა 40 ლარი.

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მ----- მ-----ი 2015 წლიდან მუშაობდა მოპასუხე დაწესებულებაში ც-----
----- თანამდებობაზე. განთავისუფლების დროისათვის მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 1200 ლარს.

2.2. 07.05.2018 წლის ბრძანებით მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელის ზომა შენიშვნა, რაც ეფუძნება მოსარჩელესთან ჩატარებული გასაუბრების შედეგებს.

2.3. მოპასუხის 31.05.2018 წლის N--- ბრძანებით მოსარჩელე მ----- მ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას). მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა 29.11.2017 წლის თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის N----- განკარგულება; თბილისის მთავრობის 02.05.2018 წლის N----- განკარგულება; თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 25.05.2018 წლის N19-64 დადგენილება; თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 31.05.2018 წლის N----- განკარგულება. სსიპ ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს დირექტორის 2018 წლის 31 მაისს გამოცემული N--- ბრძანებით დამტკიცდა სააგენტოს საშტატო ნუსხა. სააგენტოში რეორგანიზაციასთან დაკავშირებული ოპტიმიზაცია გულისხმობდა სააგენტოს საქმიანობის პრიორიტეტული მიმართულების (ცხოველთა თავშესაფრის განყოფილების) გაძლიერებას საკადრო რესურსით, ასევე სხვა განყოფილებებში შტატების გადანაწილებას ოპტიმალური კონფიგურაციით. რეორგანიზაციის შედეგად ცხოველთა კონტროლისა და რეგულირების დეპარტამენტში გაუქმდა ორი

განყოფილება: 1. ანალიზის, ინფორმაციული უზრუნველყოფისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება; 2. ოპერატიული სამორიგეო განყოფილება და აღნიშნული ორი განყოფილება, სადაც დასაქმებული იყო 15 შტატით გათვალისწინებული თანამშრომელი, შეუერთდა სააგენტოს ცხოველთა კონტროლისა და რეგულირების დეპარტამენტის ოპერატიული რეაგირების და მონიტორინგის განყოფილებას, სადაც დასაქმებული იყო 70 შტატით გათვალისწინებული თანამშრომელი. რეორგანიზაციის შედეგად, აღნიშნული განყოფილების შტატების რაოდენობა 85-დან შემცირდა 71 შტატამდე. ამასთან, შტატების შემცირება შეეხო მ-----ს თანამდებობას, რაზედაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე. სააგენტოში შტატების პრიორიტეტულობის პრინციპის და ოპტიმიზაციის მიზნის გათვალისწინებით კონკრეტული კონფიგურაციით გადანაწილების და შემცირების შედეგად რეორგანიზაციამდე სააგენტოში არსებული შტატების რაოდენობა 131 ერთეული შემცირდა და შეადგინა 125 ერთეული.

2.4. მოსარჩელე რეორგანიზაციის შესახებ გაფრთხილებულ იქნა 11.12.2017 წელს და მას გათავისუფლების შემდგომ მიეცა ერთი თვის კომპენსაცია.

2.5. მოსარჩელის წარმომადგენელმა 04.06.2018 წელს წერილობით მიმართა სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს უფროსს ბატონ ვ-----ს. წერილში აღნიშნულია, რომ სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს მიერ მიღებულ იქნა 2018 წლის 07 მაისის №--- ბრძანება მ----- მ-----ის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ და 2018 წლის 13 მაისის №--- ბრძანებები მ----- მ-----ის გათავისუფლების შესახებ. მოსარჩელის წარმომადგენელმა 04.06.2018 წელს მოითხოვა ზემოაღნიშნული ბრძანებების და სხდომის ოქმის დამოწმებული ასლების გადმოცემა. მოპასუხემ 05.07.2018 წლის წერილით მოსარჩელის წარმომადგენელს გადასცა მის მიერ გამოთხოვილი დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანება და გათავისუფლების ბრძანება, რაც მოსარჩელის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტებით ჩაიბარა 05-06 ივლისს. მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, მათ მხოლოდ ერთხელ ჩაბარდათ გათავისუფლების ბრძანება, რასაც მოსარჩელის მიერვე წარმოდგენილი მტკიცებულებების გათვალისწინებით სასამართლო არ იზიარებს. ს. ფ. 17-ზე და ს. ფ. 29-ზე მოსარჩელე მხარის მიერ წარმოდგენილია გასაჩივრებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ №--- ბრძანების აღსები, რომლიდანაც ერთი დამოწმებულია მოპასუხის ბეჭდით, ხოლო მეორე დაუმოწმებელია, შესაბამისად, მოსარჩელე მხარეს ორჯერ სხვადასხვა დროს გადაეცა გათავისუფლების გასაჩივრებული ბრძანება. მოსარჩელის წარმომადგენელმა გასაჩივრებული გათავისუფლების ბრძანების ასლის ჩაბარების შემდეგ მიმართა ადმინისტრაციული საჩივრით ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს, რომელიც დათარიღებული არ არის და მისი ადგილობრივი მუნიციპალიტეტისათვის ჩაბარების დამადასტურებელი მტკიცებულება არ

ერთვის. ადმინისტრაციული საჩივრის დანართში მითითებულია დანართის სახით გასაჩივრებული ბრძანებები ს. ფ. 31-33. მოსარჩელისვე მიერ წარმოდგენილი თბილისის მუნიციპალიტეტში შეტანილი ადმინისტრაციული საჩივრის ასლით იგი დათარიღებულია 19.06.2018 წელს და ხელმოწერილია მოსარჩელის წარმომადგენლის მიერ, რაც დაადასტურა მანვე სასამართლოს სხდომაზე ს. ფ. 39-40, რომელსაც ერთვის გასაჩივრებული ბრძანებების ასლები დაუმოწმებელი სახით ს. ფ. 41-42. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის იურიდიული საქალაქო სამსახურის 27.07.2018 წლის №----- წერილის მიხედვით დგინდება, რომ მოსარჩელის წარმომადგენელმა ადმინისტრაციული საჩივრით მიმართა მუნიციპალიტეტს 19.06.2018 წელს გასაჩივრებული ბრძანებების ბათილად ცნობის მოთხოვნით ს. ფ. 34-36, ხოლო მოსარჩელის მიერვე წარმოდგენილი ს. ფ. 37-ზე განთავსებული განაცხადის შემოტანის ბარათით პუნიციპალიტეტს ადმინისტრაციული საჩივარი ჩაჰბარდა კანცელარიის მეშვეობით 19.07.2018 წელს 14.06 წთ-ზე, რის გამოც უდაოდ დადგენილია, რომ მინიმუმ 19.06.2018 წელს მოსარჩელეს ჩაბარებული ჰქონდა გასაჩივრებული ბრძანებები, ვინაიდან ადმინისტრაციულ საჩივარს ერთვოდა გასაჩივრებული ბრძანების ასლები.

2.6. მოსარჩელემ სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის მოთხოვნით სასამართლოს მიმართა 23.10.2018 წელს.

2.7. საქმის მასალების შესწავლის შედეგად საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულ იქნა ორგანიზაციული ცვლილებების, კერძოდ, დაწესებულების საქმიანობის ოპტიმიზაციის საფუძველზე, რასაც შედეგად მოჰყვა სააგენტოში არსებული თანამდებობების (შტატების), მათ შორის მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის შემცირება. როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, თუმცა მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ ბრძანება დაუსაბუთებელია და არღვევს მოსარჩელის უფლებებს. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის

ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო 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. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე

განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში. განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რომელიც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ საქმეში არსებული წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება მოპასუხის ის განმარტება, რომ კომპანიაში განხორციელებული ორგანიზაციული და ტექნოლოგიური ცვლილებები განპიროვნებული იყო კომპანიის საჭიროებიდან, კერძოდ, საჭირო გახდა შტატების ოპტიმიზაცია, რის გამოც ცხოველთა კონტროლისა და რეგულირების დეპარტამენტში არსებული შტატების რაოდენობა შემცირდა 8 ერთეულით, ამასთან, გაუქმდა მ-----ს თანამდებობა, რაზედაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე. მოპასუხის განმარტებით, ამით სააგენტომ დაზოგა 54000 ლარი. ამასთან, სააგენტოს დაემატა ექიმ ვეტერინარები, რომელთაც სხვა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები წარედგინებათ, ხოლო მოსარჩელე ამ მოთხოვნებს ვერ აკმაყოფილებს. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გაათავისუფლებულ იქნა ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველზე, რომლის დროსაც აუცილებელია შტატების შემცირება.

2.8. რაც შეეხება სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხს, საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ სარჩელი გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის და განაცდურის დაკისრების მოთხოვნით მოსარჩელის მიერ სასამართლოში წარმოდგენილ იქნა 23.10.2018 წელს. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 19.06.2018 წლისათვის ჩაბარებული ჰქონდა გასაჩივრებული ბრძანებები გათავისუფლებისა და დისციპლინარული სახდელის შეფარდების შესახებ, შესაბამისად, მოსარჩელემ საქართველოს შრომის კოდექსის 38.6 პუნქტში მითითებული 30 დღიანი ვადის დარღვევით შეიტანა სარჩელი სასამართლოში, რის გამოც იგი ხანდაზმულად იქნა მიჩნეული.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.9. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლომ იხელმძღვანელა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ). უპირველეს ყოვლისა, სასამართლომ დაადასტურა შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალი საკაცობრიო მნიშვნელობა და განმარტა, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელთაგან წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, „საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ“ საქართველოს კანონისა და „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირ მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“. აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე,

როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: „საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, „სიტყვისა და გამონათქვამის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონი).

2.10. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვერელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად, საქმეში PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო

კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ “პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY; საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე. ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან. საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ვეღარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება. ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა. სასამართლოს მითითებით, ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, ვინაიდან სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ერევა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების შეფასების გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

2.11. საქალაქო სასამართლომ აქვე მოიხსენია ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელი უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტი - ევროპის სოციალური ქარტია, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების

მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში სასამართლომ მნიშვნელოვნად მიიჩნია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულიებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. საქალაქო სასამართლომ აქვე განმარტა, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მის ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე (აქვე აღნიშნულია, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში). 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“). სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention,

1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოდ მიიჩნია მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს. აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნა, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. აქვე სასამართლომ მოიხსენია 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; (Termination of employment recommendation), რომლის 23-ე დანაწესი ამბობს, რომ ეკონომიკური და სტრუქტურული ხასიათის მიზეზით სამსახურიდან დათხოვნის დროს, დასათხოვ პირთა შერჩევა უნდა განხორციელდეს გარკვეული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც გათვალისწინებული იქნება როგორც დაწესებულების, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

2.12. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიაწოდოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა. საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

2.13. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26.1 მუხლის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, 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 (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) 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. საქართველოს კონსტიტუციის 31.1 მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

2.14. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს თქმით აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოს თქმით ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა. სასამართლოს განმარტებით, ზემოაღნიშნული მსჯელობა სასამართლომ წარმოადგინა ადამიანის შრომის უფლების დაცვის მაღალი მნიშვნელობის წარმოსაჩენად; თუმცა ეს მსჯელობა თავისთავად უშვებს, რომ საკმარისი და გონივრული გარემოებების არსებობისას, დამსაქმებელი დიასაც რომ უფლებამოსილია მიიღოს დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილება ყოველგვარი წინასწარი ასე ვთქვათ ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენების გარეშე. სასამართლომ კვლავ ზოგადი განმარტება გააკეთა იმის თაობაზე, რომ, მართალია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში (ან არასაკმარისი კვალიფიკაციის შემთხვევაში) დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები, ან სამსახურებრივი საჭიროების შემთხვევაში შეამციროს ესა თუ ის

დასაქმებული. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (GDP) მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით - მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, ამავე ლოგიკით, დამსაქმებელი ასევე უფლებამოსილია მიიღოს გადაწყვეტილება დასაქმებულთა რაოდენობის ოპტიმიზაციის შესახებ, თუნდაც მხოლოდ იმ მიზნით, რომ დაზოგოს ფინანსური ხარჯი, ან არა საჭირო დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების ხარჯზე დააინტერესოს სხვა - მისი ფუნქციონირებისათვის უფრო აუცილებელი დასაქმებული მაღალი შრომის ანაზღაურებით. როგორც უკვე აღნიშნულია, ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ, უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას, შესაბამისად დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

2.15. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამოდენიმე გარემოება: - დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები. ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ

ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით; - დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია; - ბოლოს კი, დამსაქმებელი ვალდებულია დაასაბუთოს, რომ ერთი და იგივე (ან ძალიან მსგავსი) ფუნქციების მატარებელი დავუშვათ 2 დასაქმებულიდან ერთ-ერთის დათხოვნის შემთხვევაში, სამსახურში დარჩენილი დასაქმებული უპირატესი უნარჩვევებითა თუ სხვა გარემოებებით ხასიათდებოდა და ამიტომაც გამოირჩა ეს უკანასკნელი. საწინააღმდეგო განმარტების შედეგად ვიღებთ სამართლებრივ მოცემულობას, რომელშიც დამსაქმებელი, როდესაც ის მიიღებს ლეგიტიმურ გადაწყვეტილებას რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების შესახებ, გახდება სიტუაციის სრული ბატონ-პატრონი და უფლებამოსილი იქნება მისთვის ხელსაყრელი ნებისმიერი მიზეზით დაითხოვოს სამსახურიდან ესა თუ ის პირი. მას შესაძლებლობა ექნება აბსოლუტურად არ მიაქციოს ყურადღება დასაქმებულთა შრომით უნარებს, კვალიფიკაციას, შრომით სტაჟს და სხვა ობიექტურ გარემოებებს. სასამართლოს მიერ დაშვებული ასეთი მოცემულობა კი დაახლოებით მსგავსი იქნება საქართველოს შრომის კოდექსის ძველი რედაქციის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტისა, როდესაც დამსაქმებელს აბსოლუტურად უმიზეზოდ შეეძლო დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტა მხოლოდ ერთი თვის კონპენსაციის გადახდით. ასეთი მოცემულობის დაშვება რატომაც უნდა სრულ შეუსაბამობაში იქნება როგორც ზემოთ მოყვანილ სამართლის საერთაშორისო წყაროებთან, ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის სულისკვეთებასთან. დიახ, დამსაქმებელი შებოჭილია პრეზუმფციით, რომ მან ყველა ნება უნდა გამოავლინოს კეთილსინდისიერად და ყველა უფლება განახორციელოს მართლზომიერად. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ყოველთვის შეიძლება მოინდომოს მისთვის არასასურველი დასაქმებულების თავიდან მოცილება თუნდაც არა თვალთმაქცური შემცირების შედეგად და უფრო კვალიფიციური, მაგრამ არასასურველი კადრი დატოვოს დასაქმების გარეშე.

2.16. საქალაქო სასამართლომ კვლავ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებული ერთ-ერთი სამართლის ირიბი წყარო - N166 რეკომენდაციას დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (1982 წ. Termination of employment recommendation). აღნიშნული დოკუმენტის 23-ე პუნქტი მიუთითებს, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან სხვა მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა შერჩევა დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელდეს

რამდენადაც ეს შესაძლებელია წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც, სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული როგორც საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები. განსახილველ შემთხვევაში, საქალაქო სასამართლომ დამაჯერებლად მიიჩნია რეორგანიზაციის აუცილებლობის შესახებ მოპასუხის განმარტება. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ რეორგანიზაციის თუ შტატების შემცირებით შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტა საჭიროებს გარკვეულწილად „საფეხურებად“ დაყოფილ დასაბუთებას - შემცირების დაწყების გონივრული მიზანი, შემცირების, ან სხვა სახის ჩანაცვლების რეალური (და არა თვალთმაქცური) სურათის წარმოჩენა და ამავე დროს სამსახურში დარჩენილი მსგავსი ფუნქციების მქონე თანამდებობის პირების უპირატესობათა წარმოჩენა, რათა გამოირიცხოს დისკრიმინაციული ნიშნით დათხოვნა. ამ საფეხურიდან, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ შედარებით ნაკლები სიმკაცრე სასამართლომ სწორედ ეკონომიკური აუცილებლობის შეფასების დროს უნდა გამოიჩინოს. ასევე, კომპანიის მენეჯერული ხასიათის გადაწყვეტილება (საწარმოს დახურვის, სამუშაო ძალის შემცირების, ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის თაობაზე) სასამართლო კონტროლის უმკაცრესი ჩარჩოებით ვერ შეიზღუდება. სასამართლომ და მოსამართლემ, პატივი უნდა სცეს მმართველობით პრეროგატივას და არ უნდა შეაფასოს იმ გადაწყვეტილების ეკონომიკური რენტაბელურობა, რომლითაც ხდება ხელშეკრულების შეწყვეტა. გერმანიაში, ფედერალურმა შრომის სასამართლომ იმსჯელა, რომ სასამართლოები არსებითად ვერ შეაფასებენ ბიზნეს გადაწყვეტილებას და ვერ უკარნახებენ ბიზნესს უკეთეს და მეტად მისაღებ სამეწარმეო პოლიტიკას. სასამართლოები ამოწმებენ მხოლოდ იმას, მიღებული გადაწყვეტილება არის თუ არა ცალსახად არარაციონალური, დაუსაბუთებელი და მიაწინებს უფლების ბოროტად გამოყენებაზე. სასამართლომ მიიჩნია, რომ სამუშაო ძალის შემცირება, რომელიც რეალურია და კომპანიის სარგებელს ზრდის, დასაბუთებული არგუმენტია გამოვლენილი ნების სასარგებლოდ.

2.17. საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ, მართალია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოეთხოვა დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვა. სასამართლოს მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ვერ იფუნქციონირებს მხოლოდ იმისათვის, რომ ჰყავდეს დასაქმებულები. პირიქით, დამსაქმებელს იმიტომ ჰყავს

დასაქმებულები, რომ იფუნქციონიროს, განვითარდეს, მიიღოს ფინანსური მოგება, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში კი დაზოგოს ფინანსური აქტივი ან შეასრულოს მისი დაფუძნების დროს განსაზღვრული ფუნქციები. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 29 ივნისის Nას-414-391-2014 გადაწყვეტილებაზე, რომლითაც საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არ შეიწყნარა მხარისა და ქვედა ინსტანციის სასამართლოს მითითება, რომლის თანახმადაც, შრომით დავაში დამსაქმებელმა ვერ წარმოადგინა დამაჯერებელი არგუმენტაცია, თუ რა ეკონომიკურმა, ტექნოლოგიურმა თუ ორგანიზაციულმა გარემოებებმა შექმნა ლეგიტიმური საფუძველი, რამაც საწარმო აიძულა 30 დასაქმებულიდან სამსახურებრივი ურთიერთობა შეეწყვიტა 10 დასაქმებულთან. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ აღნიშნული გარემოებანი ვერ ჩაითვლებოდა დასაქმებულთა თანასწორობის პრინციპის დარღვევად. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი ასევე უშვებს შემცირებისაკენ მიმართული მოქმედებების განსხვავებულ წინაპირობებსაც, კერძოდ, ეკონომიური გარემოებების გარდა, შტატის შემცირების წინაპირობა შესაძლოა ტექნოლოგიური პროგრესი, ან ორგანიზაციული ცვლილებანი გახდეს. საქალაქო სასამართლო შეჩერდა ისეთ საფუძველზე, როგორიცაა ტექნოლოგიური პროგრესი: კაცობრიობის განვითარების ყველა ეტაპი, მნიშვნელოვანწილად ადამიანის მიერ ხორციელი თუ სულიერი საზრდოს მოპოვებისათვის შრომისა და ამ შრომის გაიოლების, ადამიანის ფიზიკური შრომის ჩანაცვლებისაკენ მიმართული მოქმედებებისა და ლტოლვის ერთიანობაა. თუნდაც ის სამრეწველო რევოლუცია, რომელიც დასავლეთ ევროპის ქვეყნებმა გაიარეს რენესანსის ეპოქიდან 21-ე საუკუნემდე, დასტურია ამისა. შესაბამისად, სავსებით გონივრულია, რომ ქართული შრომის კანონმდებლობა, შესაძლებლობას აძლევს დამსაქმებელს ადამიანური შრომა ჩანაცვლოს ტექნოლოგიური პროგრესის პროდუქტით და ამის გამო არ დაისაჯოს ყოფილ დასაქმებულთან შრომითი დავის წაგებით. ის ფაქტობრივი გარემოებანი, რომლებიც მოცემულ სამართალურთიერთობაში ადასტურებენ ადამიანური შრომის ასეთ ჩანაცვლებას მოპასუხე დაწესებულებაში, უკვე განმარტებულია ზემოთ - სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში. კერძოდ, სამართალწარმოების შედეგად წარმოჩინდა, რომ შტატები მართლაც შემცირდა და ეს არ ატარებდა თვალთმაქცურ ხასიათს, ამასთან, შტატების შემცირების და რეორგანიზაციის ვალდებულება მოპასუხეს წარმოეშვა მისი დამფუძნებელი ადგილობრივი მუნიციპალიტეტის ორგანოების გადაწყვეტილების შესაბამისად და მას სხვა არჩევანი არ ჰქონდა. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ დამაკმაყოფილებლად მიიჩნია ორგანიზაციული ცვლილებების ყველა ის საფეხური, რომელიც ზემოთ უკვე აღწერა. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, სადავო სამოქალაქო სამართლებრივი ნება - მოსარჩელის დათხოვნის ბრძანება მართლზომიერია. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს

მართლზომიერად. სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილენი, არიან სამოქალაქო საზოგადოების წევრები. სამოქალაქო საზოგადოება კი ურთიერთპასუხისმგებლობის მქონე პირთა ერთობაა (იხ. ლადო ჭანტურია - შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, 1997 წ.). შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად. წინამდებარე სამოქალაქო-სამართლებრივი ნება - სადავო გადაწყვეტილება შეიძლება ჩაითვალოს მართლზომიერად, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს), მისი ბათილობის საფუძველს გამორიცხავს.

2.18. საქალაქო სასამართლომ სარჩელი მიიჩნია არა მარტო უსაფუძვლოდ, არამედ ხანდაზმულადაც. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ვადებს დიდი მნიშვნელობა აქვს სამართლებრივ ურთიერთობებში წესრიგის შეტანისთვის. დროის ფაქტორი ერთ-ერთ მთავარ როლს ასრულებს პირთა შორის ურთიერთობების სამართლებრივ მოწესრიგებაში. გარკვეული დროის დადგომას ან ვადის გასვლას უკავშირდება კონკრეტული იურიდიული შედეგები - სამართლებრივი ურთიერთობების (შესაბამისად პირთა უფლებებისა ან/და მოვალეობების) წარმოშობა, შეცვლა ან შეწყვეტა; ვადებს მნიშვნელოვანი წესრიგი შეაქვს სამართლიანი სასამართლოს უფლებით სარგებლობის პროცესშიც. დრო სამართლიანი სასამართლოს უფლებას გასდევს მთლიანად უფლებით სარგებლობის განმავლობაში. ხშირ შემთხვევაში, ამ უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობა თავიდანვე გარკვეული დროით არის პირობადებული - ამა თუ იმ უფლების, ინტერესის დასაცავად სასამართლოსადმი მიმართვა უფლების დარღვევიდან გარკვეული ვადით არის შეზღუდული. . “. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას” (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება №1/3/161 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - ოლღა სუმბათაშვილი და იგორ ხაპროვი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში საქმე №3/1/531 ასევე აღნიშნულია „.....სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას“. ხანდაზმულობის ინსტიტუტი კონსტიტუციური მართლწესრიგის შემადგენელი ნაწილია და მიმართულია ეკონომიკური ურთიერთობების მონაწილეთა სამართლებრივი მშვიდობის უზრუნველსაყოფად. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს

განმარტების თანახმად: „...ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისაგან, რომლებისგანაც თავის დაცვა შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება, წარმოშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან, გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომელიც შესაძლოა დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს...” (იხ. CASE OF STUBBINGS AND OTHERS VS THE UNITED KINGDOM 1996 წლის 22 ოქტომბერი).

2.19. საქალაქო სასამართლომ შრომითი დავის ხანდაზმულობის საკითხზე მსჯელობის დროს კვლავ მიმართა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციის რეგულაციებს. კონვენციის მე-8 მუხლის თანახმად, დასაქმებულს, რომელსაც მიაჩნია, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა უკანონოდ, უნდა ჰქონდეს აღნიშნულის გასაჩივრების უფლება მიუკერძოებელ ორგანოში, როგორცაა სასამართლო, შრომის ტრიბუნალი და სხვა. ამავე რეგულაციის უმნიშვნელოვანესო დანაწესია შემდეგი: ივარაუდება, რომ დასაქმებულმა უარი განაცხადა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გასაჩივრების უფლებაზე, თუ შეწყვეტიდან გონივრულ ვადაში იგი არ გამოიყენებს აღნიშნულ უფლებას. ანალოგიური მოწესრიგებაა გათვალისწინებული დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის რეკომენდაციის მე-10 მუხლითაც. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 მე-5, მე-6, მე-7 პუნქტების შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შესაბამისი შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, გაუგზავნოს დამსაქმებელს წერილობითი მოთხოვნა შეწყვეტის დასაბუთების შესახებ; ამ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 დღის ვადაში, დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამის შემდგომ დასაქმებულს უფლება აქვს აღძრას სამოქალაქო სამართალწარმოება სასამართლოში 30 დღის ვადაში. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას ზემოაღნიშნულ 7 დღის ვადაში, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს აღნიშნული გადაწყვეტილება სასამართლოში (ასეთ შემთხვევაში, იცვლება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით მხარეებზე გადანაწილებული მტკიცების ტვირთი და დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს). შესაბამისად, მოსარჩელე, მას შემდეგ, რაც 2018 წლის 19 ივნისს ჩაბარებული ჰქონდა გასაჩივრებული ბრძანებები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე და დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანება, საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული რეგულაციის შესაბამისად, წარმოეშვა უფლება დაეწყო ზემოაღნიშნული - ე.წ. გასაჩივრების პროცედურები კანონით დადგენილი წესით. თუმცა მას 2018 წლის 23 ოქტომბრამდე სასამართლოსათვის სარჩელით არ მიუმართვს. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ მოპასუხის მიერ ხანდაზმულობაზე შედავების შემდეგ მოსარჩელემ უნდა ამტკიცოს, თუ როდის

მიმართა პირველად სასამართლოს და წარმოადგინოს აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, ვინაიდან, თუ სარჩელი განსახილველად არ იქნა მიღებული, აღნიშნული ინფორმაცია მოპასუხისათვის უცნობი და ხელმიუწვდომელია, რაც მოსარჩელე მხარეს წერილობითი მტკიცებულების სახით სასამართლოში არ წარმოუდგენია. ამასთან, ყურადსაღებია, რომ მოსარჩელე 19.06.2018 წლისათვის უკვე წარმოდგენილი იყო წარმომადგენელით, შესაბამისად, სასამართლომ მოსარჩელის წარმომადგენლის მიერ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის ადმინისტრაციული საჩივრით მიმართვა არ გაუთანაბრა მოსარჩელის მიერ კანონით დადგენილ ვადაში სასამართლოსათვის მიმართვას.

2.20. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დისციპლინარული სახდელის შეფარდების შესახებ გასაჩივრებული ბრძანება უნდა შეფასდეს სასამართლოს მიერ გათავისუფლების ბრძანებასთან ერთობლიობაში, ვინაიდან, თუ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელე კარგავს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლით გათვალისწინებულ იურიდიულ ინტერესს დისციპლინარული სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანების გასაჩივრებასთან მიმართებით. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლიდან გამომდინარე, მოსარჩელე უფლებამოსილია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი წერილობითი ნების ჩაბარების მომენტიდან 30 დღის ვადაში მიმართოს დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დასაბუთების მოთხოვნით, ხოლო მოთხოვნის ჩაბარებიდან 7 დღეში დასაბუთების მიღების ან მიუღებლობის შემთხვევაში აღძრას სარჩელი სასამართლოში, ან პირდაპირ დასაბუთების მოთხოვნის გარეშე 30 დღის ვადაში ბრძანების ჩაბარებიდან აღძრავს სარჩელი სასამართლოში, ანუ მიუხედავად იმისა, ჩაჰბარდა თუ არა წერილობითი დასაბუთება მოსარჩელეს, მის მიერ თითქმის 4 თვის თავზე სასარჩელო სამართალწარმოების დაწყება, მაინც ხანდაზმულობის საკითხს წამოჭრის. ეს საკვებით შესაბამისობაშია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის იმ პრინციპთან, რომლის თანახმადაც, შრომითსამართლებრივი დავის ინიცირება სწორედ „გონივრულ“ ვადაში უნდა განხორციელდეს. ამდენად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ აღძრული სარჩელი არის ხანდაზმული და ამ კუთხითაც არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების საფუძველი.

2.21. აქვე საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით ცალკე ასევე არ არის რეგულირებული სამსახურიდან დათხოვნის გარდა სხვა დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების წესი. დათხოვნის ბრძანების გარდა, წინამდებარე საქმეში ასევე სადავოდაა გამხდარი ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელეს დისციპლინური სახდელის სახით შეეფარდა შენიშვნა. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ასეთი შინაარსის გადაწყვეტილების გასაჩივრებისთვისაც ასევე ანალოგიის წესით გამოყენებულ უნდა იქნეს 38-ე მუხლის ზემოაღნიშნული რეგულაციანი; ეს გარემოება კი, ამ სასარჩელოს მოთხოვნასაც ხანდაზმულად აქცევს. თუმცა, ასეც რომ არ იყოს, სამსახურიდან

დათხოვნის გადაწყვეტილების ხანდაზმულობისა და შესაბამისად ძალაში დარჩენის პირობებში, სასარჩელო მოთხოვნა წინმსწრები დისციპლინური სახდელის გამოყენების თაობაზე იურიდიულ ინტერესს მოკლებულია. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდმა პალატამ, სსსკ-ის 180-ე მუხლის (აღიარებითი სარჩელი) განმარტების შედეგად აღნიშნა, რომ „აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილებით, მოსარჩელემ უნდა განახორციელოს კონკრეტული უფლება და ამ უფლების განხორციელება დაკავშირებული უნდა იყოს უშუალოდ აღიარებითი სარჩელით მოთხოვნილი უფლების აღიარებასთან. სხვა საკითხია იურიდიული შედეგის არსებობის ან არარსებობის დადგენის სურვილი. იურიდიული ინტერესის არსებობის დადგენისათვის უპირატესად უნდა გაირკვეს, გაუმჯობესდება თუ არა მოსარჩელის სამართლებრივი მდგომარეობა მისი აღიარებითი მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში“. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, თუნდაც შენიშვნის თაობაზე გამოცემული ბრძანება, ცალკე აღებული შეფასებულ იქნეს სასამართლოს მიერ და ამის შედეგად ბათილად იქნეს ცნობილი, დათხოვნის ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენის გარეშე, მოსარჩელის სამართლებრივი მდგომარეობის რაიმე რეალური გაუმჯობესების თაობაზე საუბარი ზედმეტია. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144.1 მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე, ხოლო ამავე კოდექსის 145-ე მუხლის მიხედვით, მთავარი მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის გასვლასთან ერთად ხანდაზმულობის ვადა გასულად ითვლება დამატებითი მოთხოვნებისთვისაც მაშინაც კი, როცა ამ მოთხოვნათა ხანდაზმულობის ვადა ჯერ არ გასულა. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, საბოლოოდ, პირველი და მეორე სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი თანმდევი მოთხოვნაც თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები ანუ მეორადი მოთხოვნები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა და არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, აგრეთვე, არასწორად განმარტა კანონი. საქმის სწორი და სათანადო სამართლებრივი შეფასებისთვის სასამართლოს ყურადღებას შეაჩერებს არსებით გარემოებებზე, რომლებსაც პირდაპირი შემხებლობა აქვს დავის საგანთან და აუცილებელია სწორი სამართლებრივი ანალიზისთვის.

3.2. აპელანტის მითითებით, სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის

ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს მიერ 2018 წლის 31 მაისს მიღებულ იქნა №---
ბრძანება ს-----

----- სპეციალისტის თანამდებობიდან მ----- მ-----ის
გათავისუფლების შესახებ. სააგენტოსგან წერილობით იქნა გამოთხოვილი და
მიღებული შემდეგი დოკუმენტები: ა) 2018 წლის 7 მაისის №--- ბრძანებაში
მითითებული სააგენტოს დირექტორის 2016 წლის 3 ივნისის №--- ბრძანება; ბ)
მუდმივმოქმედი სამუშაო ჯგუფის 2018 წლის 3 მაისის №- სხდომის ოქმის
დამოწმებული ასლი. აპელანტის მოსაზრებით, წარმოდგენილი გარემოებებისა და
დოკუმენტების გათვალისწინებით დგინდება, რომ გადაწყვეტილება სააგენტოს
მიერ მიღებულია კანონის მოთხოვნების უხეში დარღვევით. სამსახურიდან
თანამშრომლის გათავისუფლებისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული
საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლები. რეორგანიზაციის
საფუძვლით თანამშრომლის გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძვლები არ
არსებობს. უნდა არსებობდეს ამ კოდექსის 37-ე მუხლით დადგენილი რომელიმე
სამართლებრივი საფუძველი. 37-ე მუხლის კონკრეტული საფუძვლები
უკავშირდება ამავე კოდექსის 38-ე მუხლით დადგენილ გაფრთხილებისა და
ფულადი კომპენსაციის ოდენობის საკითხს. აპელანტს მიაჩნია, რომ კონკრეტულ
შემთხვევაში დაუსაბუთებელია და უცნობია, თუ ზემოაღნიშნული 37-ე მუხლის
რომელი საფუძველი იქნა გამოყენებული მ----- მ-----ის გათავისუფლებისას.
ეს არ ჩანს არც გათავისუფლების ბრძანებაში. სადავო ბრძანებაში მითითებული
ნორმატიული დოკუმენტები უკავშირდება სტრუქტურულ ცვლილებებს, რომელიც
ავტომატურად არ წარმოადგენს თანამშრომლის გათავისუფლების საფუძველს,
არამედ უნდა არსებობდეს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით
დადგენილი რომელიმე სამართლებრივი საფუძველი და სათანადო ფაქტობრივი
დასაბუთება. კონკრეტულ შემთხვევაში კი აპელანტი თვლის, რომ მის
გათავისუფლების ბრძანებაში არც სამართლებრივი საფუძველია ცნობილი, არც
ფაქტობრივი დასაბუთება და არც პროცედურული მოთხოვნები იქნა დაცული.
სააგენტოს ასევე კანონის უხეში დარღვევით და დასაბუთების გარეშე აქვს
მიღებული 2018 წლის 7 მაისის №--- ბრძანება მ----- მ-----ის დისციპლინური
პასუხისმგებლობის შესახებ. მისი განმარტებით, თანამშრომლის დისციპლინური
პასუხისმგებლობის გამოყენება დაიშვება კონკრეტული დისციპლინური
გადაცდომის საფუძველზე დადგენილი წესითა და პროცედურის დაცვით.
განსახილველ შემთხვევაში, მისთვის არც მის მიმართ მიმდინარე დისციპლინური
წარმოების შესახებ ჰქონდა ინფორმაცია, არამედ თავად დისციპლინური
ლონისძიების თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილება მოსარჩელისათვის
მოგვიანებით გათავისუფლების ბრძანების ჩაბარების შემდეგ გახდა ცნობილი.
როგორც საქმის მასალებით დგინდება, დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული
იქნა სავარაუდოდ თანამშრომლებისათვის ჩატარებული გასაუბრების შედეგების
მიხედვით. აპელანტი თვლის, რომ გაუგებარია რა დისციპლინურ გადაცდომას
წარმოადგენს გასაუბრების დროს თუნდაც სათანადო ცოდნის არქონა და გარდა
ამისა, თუნდაც საქმეზე არ არსებობს ამ ცოდნის არქონის დამადასტურებელი
დოკუმენტი. შესაბამისად, დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას უკანონოდ და

დაუსაბუთებლად მიიჩნევს.

3.3. საქმეზე წარმოდგენილი და გამოკვლეული მტკიცებულებებით, მათ შორის მხარეთა ახსნა-განმარტებებით აპელანტი თვლის, რომ დგინდება არსებითი უდავო და სადავო ფაქტობრივი გარემოებები. აქვე აღნიშნავს, რომ საქმის მასალებით დასტურდება სარჩელის საფუძვლიანობა და დასაბუთებულობა. აპელანტის მითითებით, საქმის მასალებით დგინდება შემდეგი უდავო (დადგენილი) ფაქტობრივი გარემოებები: - საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მ----- მ----- -ი მრავალი წლის განმავლობაში, 2018 წლის ივნისამდე მუშაობდა სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოში; - უდავო ფაქტობრივ გარემოებას წრმოადგენს ის ფაქტი, რომ მ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე სააგენტოს სადავო ბრძანება მომზადებულია 2018 წლის 31 მაისს. ასევე დადგენილია, რომ ამავე თარიღით 2018 წლის 31 მაისს არის მომზადებული კიდევ ორი დოკუმენტი: ა) თბილისის მთავრობის თანხმობის გადაწყვეტილება, საშტატოსთან დაკავშირებით და ბ) სააგენტოს ბრძანება საშტატო რიცხოვნობის განსაზღვრის თაობაზე; - უდავოდ დასტურდება, რომ მ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება დასაბუთებულია „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით („ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“); - ასევე უდავო ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ მ----- მ-----ის გათავისუფლების თაობაზე მომზადებულ 2018 წლის 31 მაისის ბრძანებაში გათავისუფლების ფაქტობრივ საფუძვლად მითითებულია „ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს წესდების (დებულების) დამტკიცების შესახებ“ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 12 დეკემბრის №----- დადგენილებაში ცვლილების შეტანის შესახებ“ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 25 მაისის №----- დადგენილება. შესაბამისად, აპელანტი აღნიშნავს, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლების სადავო ბრძანებაში ზემომითითებულ საფუძვლებს შორის არ ფიგურირებს ამ ნორმატიულ დოკუმენტებს შორის საქმეზე მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი 2017 წლით დათარიღებული დოკუმენტები; - აპელანტის მითითებით, საქმის მასალებით, მათ შორის მოპასუხის განმარტებით უდავოდ დასტურდება ის გარემოება, რომ მ----- მ-----ისთვის არ უცნობებიათ მის მიმართ 2018 წლის მაისის თვეში დაწყებული დისციპლინური საქმის წარმოების შესახებ და არავის უცნობებია, რომ მ----- მ-----ი, როგორც დაინტერესებული პირი, უფლებამოსილი იყო ამ წარმოების ფარგლებში წარედგინა საკუთარი მოსაზრება; - საქმეზე გამოკვლეული მტკიცებულებებით, მათ შორის მოპასუხის მიერ გაკეთებული განმარტების გათვალისწინებით, აპელანტი თვლის, რომ სააგენტოში მთლიანობაში განხორციელებული „რეორგანიზაციით“ (მოპასუხის ტერმინით) დასტურდება, რომ მიღებული ეკონომიკური (ფინანსური) შეღავათი შეადგენს დაახლოებით 1000 ლარს.

3.4. აპელანტის მითითებით, სადავო გარემოებას წარმოადგენს მ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე 2018 წლის 31 მაისის ბრძანების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება. აგრეთვე, მ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე მიღებული სააგენტოს ბრძანების გასაჩივრების ხანდაზმულობის ვადები (ერთ თვიანი და სამწლიანი ვადები). აპელანტი სააპელაციო სასამართლოს ყურადღებას შეაჩერებს არსებით ფაქტობრივ გარემოებებზე, რომელიც უკავშირდება შტატების შემცირებით მიღებულ ეკონომიკურ სარგებელს და ახალ საშტატოს მიხედვით თანამშრომელთა შერჩევის პროცედურას მკაცრად დადგენილი კრიტერიუმებისა და შერჩევის წესის მიხედვით, რომელიც გამორიცხავს პირის მიღებას სუბიექტურ გადაწყვეტილებებს. მისი განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით, ასევე მოპასუხის განმარტებით დგინდება, რომ ახალ საშტატოს მიხედვით თანამშრომელთა მიღება მოხდა ერთ-ერთი სტრუქტურული ეთეულის ხელმძღვანელის სუბიექტური პოზიციების შესაბამისად, რომელიც მოიცავს ამ ხელმძღვანელი პირის მიერ რეკომენდაციების მომზადებას პერსონალური და აშკარად სუბიექტური სიმპატიების გათვალისწინებით. მოპასუხემ დაადასტურა, რომ რაიმე კრიტერიუმები თანამშრომელთა შერჩევის თაობაზე სააგენტოში არ მიღებულა და დამტკიცებულ საშტატოზე პირთა დანიშვნა განხორციელდა სააგენტოს სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მიერ მომზადებული ტრაფარეტული და დაუსაბუთებელი ე.წ. „რეკომენდაციების“ საფუძველზე. აპელანტი დაუსაბუთებლად მიიჩნევს სააგენტოს პოზიციას მის მიმართ გამოყენებული დისცილინური ღონისძიების თაობაზე, რადგან ამ სადავო ადმინისტრაციული აქტის მომზადებამდე არც პროცედურული ნორმები იქნა დაცული და ეს დაადასტურა მოპასუხის წრმომადგენელმა თავის განმარტებაში და არც სამართლებრივად იქნა დასაბუთებული ეს გადაწყვეტილება, რადგან მ----- მ-----ის მიმართ დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული იქნა „სათანადო ცოდნის“ ნაკლოვანების და არა შინაგანაწესის შესაბამისი ნორმით დადგენილი რომელიმე დისციპლინური გადაცდომის საფუძველზე.

3.5. აპელანტი სასამართლოს ყურადღებას ამახვილებს შრომითი დავის დადგენილი მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადებზე, რომელზეც არსებობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკა (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადა 30 დღე ან სამი წელი, საქართველოს შრომის კოდექსი 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილი, საქართველოს შრომის კოდექსის 129-ე მუხლი). ამ პრაქტიკის თანახმად: „საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა დაკავშირებულია იმ ფაქტობრივ გარემოებასთან, მოითხოვა თუ არა დასაქმებულმა დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება (შკ-ის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, და მე-7 ნაწილი). ნორმათა ანალიზიდან

გამომდინარე, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან (ან წერილობითი დასაბუთების მომზადების 7-დღიანი ვადის ამოწურვიდან) მხოლოდ 30 დღის ვადაშია დასაქმებული უფლებამოსილი, გაასაჩივროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილება. საკასაციო პალატის განმარტებით, იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს ასეთი წერილობითი დასაბუთების გადაცემას, ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს შკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30-დღიანი ვადა. პალატის მოსაზრებით, ასეთ შემთხვევებზე შკ-ის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილისა და სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა. აპელანტის მოსაზრებით, განსახილველ შემთხვევაში საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დგინდება, რომ მოსარჩელე მხარის მიერ, წერილობითი დასაბუთების გარეშე იქნა გასაჩივრებული სააგენტოს მიერ 2018 წლის 31 მაისს მომზადებული სადავო გადაწყვეტილება. ამ ფაქტობრივი გარემოებისა და სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკის გათვალისწინებით უნდა ყოფილიყო გამოყენებული მოთხოვნის სამწლიანი სახელშეკრულებო ვადა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 129-ე მუხლის მოთხოვნების შესაბამისად. მნიშვნელოვანია, თუნდაც ერთთვიან ვადაში მ----- მ-----ის მიერ ადმინისტრაციული საჩივრით გამოვლენილი ნება სადავოდ გადაექცია სამსახურიდან მისი გათავისუფლების თაობაზე მიღებული სააგენტოს გადაწყვეტილება. საქმის მასალებით უტყუარად დასტურდება, რომ მოსარჩელემ დავა ადმინისტრაციული საჩივრის წარდგენით ივნისიდანვე დაიწყო და არც ერთ ეტაპზე არ შეუწყვეტია. შესაბამისად, მოსამართლის პოზიციას მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით არ მიიჩნევს დასაბუთებულად. მისი განმარტებით, რატომღაც სასამართლო ამ საკითხზე მსჯელობისას ე.წ. „ჩასაფრების“ პრინციპით უფრო გამოვიდა, ვიდრე რეალური მართლმსაჯულების სურვილით, რადგან მართლმსაჯულების ინტერესის საგანს წარმოადგენს მხარის ნების დადგენა დავის წარმოებასთან დაკავშირებით, რომელიც საქმის მასალებით უტყუარად დასტურდება. ასევე გაურკვევლად მიიჩნევს ვადებთან დაკავშირებულ მოსამართლის პოზიციას, როდესაც მსჯელობს, თითქოს სარჩელი მოსარჩელის მიერ ოქტომბერში არის წარდგენილი. აპელანტი ყურადღება ამახვილეს იმ გარემოებაზე, რომ დავა მოსარჩელემ დაიწყო აგვისტოს დასაწყისში, რაც დასტურდება საქმეზე წარმოდგენილი სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ქვითრით, რომლის თანახმად სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია 2018 წლის აგვისტოში და არა ოქტომბერში. ასევე აღნიშნავს, რომ ამავე მოსამართლემ რამდენჯერმე არ მიიღო სარჩელი სხვადასხვა საფუძვლით, თუმცა მოსარჩელეს დავა არც ერთ დღეს არ შეუწყვეტია და საქმის დაბრუნებისთანვე ხდებოდა ახალი სარჩელით მიმართვა და ბოლოს 2018 წლის ოქტომბერში წარდგენილი სარჩელი იქნა წარმოებაში მიღებული.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, შეამოწმა გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო პალატა თვლის, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რასაც იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.2. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე მ----- მ-----ი 2015 წლიდან მუშაობდა მოპასუხე დაწესებულებაში ც-----

თანამდებობაზე. განთავისუფლების დროისათვის მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 1200 ლარს.

4.3. 07.05.2018 წლის ბრძანებით მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელის ზომა შენიშვნა, რაც ეფუძნება მოსარჩელესთან ჩატარებული გასაუბრების შედეგებს.

4.4. მოპასუხის 31.05.2018 წლის N--- ბრძანებით მოსარჩელე მ----- მ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ეკონომიკური გარემოებები,

ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას). მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა 29.11.2017 წლის თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის N----- განკარგულება; თბილისის მთავრობის 02.05.2018 წლის N----- განკარგულება; თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 25.05.2018 წლის N19-64 დადგენილება; თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 31.05.2018 წლის N----- განკარგულება. სსიპ ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს დირექტორის 2018 წლის 31 მაისს გამოცემული N--- ბრძანებით დამტკიცდა სააგენტოს საშტატო ნუსხა. სააგენტოში რეორგანიზაციასთან დაკავშირებული ოპტიმიზაცია გულისხმობდა სააგენტოს საქმიანობის პრიორიტეტული მიმართულების (ცხოველთა თავშესაფრის განყოფილების) გაძლიერებას საკადრო რესურსით, ასევე სხვა განყოფილებებში შტატების გადანაწილებას ოპტიმალური კონფიგურაციით. რეორგანიზაციის შედეგად ცხოველთა კონტროლისა და რეგულირების დეპარტამენტში გაუქმდა ორი განყოფილება: 1. ანალიზის, ინფორმაციული უზრუნველყოფისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება; 2. ოპერატიული სამორიგეო განყოფილება და აღნიშნული ორი განყოფილება, სადაც დასაქმებული იყო 15 შტატით გათვალისწინებული თანამშრომელი, შეუერთდა სააგენტოს ცხოველთა კონტროლისა და რეგულირების დეპარტამენტის ოპერატიული რეაგირების და მონიტორინგის განყოფილებას, სადაც დასაქმებული იყო 70 შტატით გათვალისწინებული თანამშრომელი. რეორგანიზაციის შედეგად, აღნიშნული განყოფილების შტატების რაოდენობა 85-დან შემცირდა 71 შტატამდე. ამასთან, შტატების შემცირება შეეხო მ-----ს თანამდებობას, რაზედაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე. სააგენტოში შტატების პრიორიტეტულობის პრინციპის და ოპტიმიზაციის მიზნის გათვალისწინებით კონკრეტული კონფიგურაციით გადანაწილების და შემცირების შედეგად რეორგანიზაციამდე სააგენტოში არსებული შტატების რაოდენობა 131 ერთეული შემცირდა და შეადგინა 125 ერთეული.

4.5. მოსარჩელე რეორგანიზაციის შესახებ გაფრთხილებულ იქნა 11.12.2017 წელს და მას გათავისუფლების შემდგომ მიეცა ერთი თვის კომპენსაცია.

4.6. მოსარჩელის წარმომადგენელმა 04.06.2018 წელს წერილობით მიმართა სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს უფროსს ვ-----ს. წერილში აღნიშნულია, რომ სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს მიერ მიღებულ იქნა 2018 წლის 07 მაისის N--- ბრძანება მ----- მ-----ის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ და 2018 წლის 13 მაისის №--- ბრძანებები მ----- მ-----ის გათავისუფლების შესახებ. მოსარჩელის წარმომადგენელმა 04.06.2018 წელს მოითხოვა ზემოაღნიშნული ბრძანებების და სხდომის ოქმის დამოწმებული ასლების გადმოცემა. მოპასუხემ 05.07.2018 წლის წერილით მოსარჩელის წარმომადგენელს გადასცა მის მიერ გამოთხოვილი დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანება და გათავისუფლების ბრძანება, რაც მოსარჩელის

წარმომადგენლის ახსნა-განმარტებით ჩაიბარა 05-06 ივლისს. მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, მათ მხოლოდ ერთხელ ჩაჰბარდათ გათავისუფლების ბრძანება, რასაც მოსარჩელის მიერვე წარმოდგენილი მტკიცებულებების გათვალისწინებით სასამართლო არ იზიარებს. ს. ფ. 17-ზე და ს. ფ. 29-ზე მოსარჩელე მხარის მიერ წარმოდგენილია გასაჩივრებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ №--- ბრძანების ასლები, რომლიდანაც ერთი დამოწმებულია მოპასუხის ბეჭდით, ხოლო მეორე დაუმოწმებელია, შესაბამისად, მოსარჩელე მხარეს ორჯერ სხვადასხვა დროს გადაეცა გათავისუფლების გასაჩივრებული ბრძანება. მოსარჩელის წარმომადგენელმა გასაჩივრებული გათავისუფლების ბრძანების ასლის ჩაბარების შემდეგ მიმართა ადმინისტრაციული საჩივრით ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს, რომელიც დათარიღებული არ არის და მისი ადგილობრივი მუნიციპალიტეტისათვის ჩაბარების დამადასტურებელი მტკიცებულება არ ერთვის. ადმინისტრაციული საჩივრის დანართში მითითებულია დანართის სახით გასაჩივრებული ბრძანებები ს. ფ. 31-33. მოსარჩელისვე მიერ წარმოდგენილი თბილისის მუნიციპალიტეტში შეტანილი ადმინისტრაციული საჩივრის ასლით იგი დათარიღებულია 19.06.2018 წელს და ხელმოწერილია მოსარჩელის წარმომადგენლის მიერ, რაც დაადასტურა მანვე სასამართლოს სხდომაზე ს. ფ. 39-40, რომელსაც ერთვის გასაჩივრებული ბრძანებების ასლები დაუმოწმებელი სახით ს. ფ. 41-42. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის იურიდიული საქალაქო სამსახურის 27.07.2018 წლის №----- წერილის მიხედვით დგინდება, რომ მოსარჩელის წარმომადგენელმა ადმინისტრაციული საჩივრით მიმართა მუნიციპალიტეტს 19.06.2018 წელს გასაჩივრებული ბრძანებების ბათილად ცნობის მოთხოვნით ს. ფ. 34-36, ხოლო მოსარჩელის მიერვე წარმოდგენილი ს. ფ. 37-ზე განთავსებული განაცხადის შემოტანის ბარათით პუნიციპალიტეტს ადმინისტრაციული საჩივარი ჩაჰბარდა კანცელარიის მეშვეობით 19.07.2018 წელს 14.06 წთ-ზე, რის გამოც უდაოდ დადგენილია, რომ მინიმუმ 19.06.2018 წელს მოსარჩელეს ჩაბარებული ჰქონდა გასაჩივრებული ბრძანებები, ვინაიდან ადმინისტრაციულ საჩივარს ერთვოდა გასაჩივრებული ბრძანების ასლები.

4.7. მოსარჩელემ სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის მოთხოვნით სასამართლოს მიმართა 23.10.2018 წელს.

4.8. საქმის მასალების შესწავლის შედეგად სააპელაციო პალატაც დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულ იქნა ორგანიზაციული ცვლილებების, კერძოდ, დაწესებულების საქმიანობის ოპტიმიზაციის საფუძველზე, რასაც შედეგად მოჰყვა სააგენტოში არსებული თანამდებობების (შტატების), მათ შორის მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის შემცირება. როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან

ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, თუმცა მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ ბრძანება დაუსაბუთებელია და არღვევს მოსარჩელის უფლებებს. საქალაქო სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო 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. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება სწორად გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მართებულიად მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე

სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში. განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რომელიც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. საქმის მასალების შესწავლის შედეგად სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება მოპასუხის ის განმარტება, რომ კომპანიაში განხორციელებული ორგანიზაციული და ტექნოლოგიური ცვლილებები განპიროვნებული იყო კომპანიის საჭიროებიდან, კერძოდ, საჭირო გახდა შტატების ოპტიმიზაცია, რის გამოც ცხოველთა კონტროლისა და რეგულირების დეპარტამენტში არსებული შტატების რაოდენობა შემცირდა 8 ერთეულით, ამასთან, გაუქმდა მ-----ს თანამდებობა, რაზედაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე. მოპასუხის განმარტებით, ამით სააგენტომ დაზოგა 54000 ლარი. ამასთან, სააგენტოს დაემატა ექიმ ვეტერინარები, რომელთაც სხვა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები წარედგინებათ, ხოლო მოსარჩელე ამ მოთხოვნებს ვერ აკმაყოფილებდა. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გაათავისუფლებულ იქნა ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველზე, რომლის დროსაც აუცილებელია

შტატების შემცირება.

4.9. რაც შეეხება სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხს, საქალაქო სასამართლომ ასევე სწორად მიიჩნია დადგენილად ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ სარჩელი გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის და განაცდურის დაკისრების მოთხოვნით სასამართლოში წარმოდგენილ იქნა 23.10.2018 წელს. საქმის მასალებით კი დადგენილია, რომ 19.06.2018 წლისათვის ჩაბარებული ჰქონდა გასაჩივრებული ბრძანებები გათავისუფლებისა და დისციპლინარული სახდელის შეფარდების შესახებ, შესაბამისად, მოსარჩელემ საქართველოს შრომის კოდექსის 38.6 პუნქტში მითითებული 30 დღიანი ვადის დარღვევით შეიტანა სარჩელი სასამართლოში, რის გამოც იგი ხანდაზმულად იქნა მიჩნეული.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.10. სააპელაციო სასამართლო ასევე სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს.

4.11. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლომ იხელმძღვანელა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ). უპირველეს ყოვლისა, სასამართლომ დაადასტურა შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალი საკაცობრიო მნიშვნელობა და განმარტა, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქვეყნის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი

არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცდილობდა წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, „საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ“ საქართველოს კანონისა და „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირ მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“. აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავთენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: „საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონი).

4.12. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეხლუდოს ადამიანი მის კონვენციით

გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად, საქმეში PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ „პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან“. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY; საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე. ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან. საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად

შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ვეღარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება. ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა. სასამართლოს მითითებით, ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, ვინაიდან სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ერევა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების შეფასების გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია. ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას. იმავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან. მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

4.13. სადავო პერიოდში მოქმედი საქართველოს კონსტიტუციის 26.1 მუხლის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, 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 (მათ შორის სასამართლო ხელისუფლების) 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 დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. საქართველოს კონსტიტუციის 31.1 მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს

უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს თქმით აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება. ამდენად, სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა. თუმცა, საკმარისი და გონივრული გარემოებების არსებობისას, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მიიღოს დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილება ყოველგვარი წინასწარი ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენების გარეშე. მართალია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის

შემთხვევაში (ან არასაკმარისი კვალიფიკაციის შემთხვევაში) დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები, ან სამსახურებრივი საჭიროების შემთხვევაში შეამციროს ესა თუ ის დასაქმებული. სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (GDP) მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით - მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში. ამავე ლოგიკით, დამსაქმებელი ასევე უფლებამოსილია მიიღოს გადაწყვეტილება დასაქმებულთა რაოდენობის ოპტიმიზაციის შესახებ, თუნდაც მხოლოდ იმ მიზნით, რომ დაზოგოს ფინანსური ხარჯი, ან არა საჭირო დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების ხარჯზე დააინტერესოს სხვა - მისი ფუნქციონირებისათვის უფრო აუცილებელი დასაქმებული მაღალი შრომის ანაზღაურებით. როგორც უკვე აღნიშნულია, ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ, უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას, შესაბამისად დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას. საქალაქო სასამართლოს ამგვარ მსჯელობას სრულად იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.14. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამოდენიმე გარემოება: - დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ მიმართული მოქმედებების

ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები. ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით; - დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია; - ბოლოს კი, დამსაქმებელი ვალდებულია დაასაბუთოს, რომ ერთი და იგივე (ან ძალიან მსგავსი) ფუნქციების მატარებელი დაკუშვით 2 დასაქმებულიდან ერთ-ერთის დათხოვნის შემთხვევაში, სამსახურში დარჩენილი დასაქმებული უპირატესი უნარჩვევებითა თუ სხვა გარემოებებით ხასიათდებოდა და ამიტომაც გამოირჩა ეს უკანასკნელი. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, საწინააღმდეგო განმარტების შედეგად ვიღებთ სამართლებრივ მოცემულობას, რომელშიც დამსაქმებელი, როდესაც ის მიიღებს ლეგიტიმურ გადაწყვეტილებას რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების შესახებ, განდება სიტუაციის სრული ბატონ-პატრონი და უფლებამოსილი იქნება მისთვის ხელსაყრელი ნებისმიერი მიზეზით დაითხოვოს სამსახურიდან ესა თუ ის პირი. მას შესაძლებლობა ექნება აბსოლუტურად არ მიაქციოს ყურადღება დასაქმებულთა შრომით უნარებს, კვალიფიკაციას, შრომით სტაჟს და სხვა ობიექტურ გარემოებებს. სასამართლოს მიერ დაშვებული ასეთი მოცემულობა კი დაახლოებით მსგავსი იქნება საქართველოს შრომის კოდექსის ძველი რედაქციის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტისა, როდესაც დამსაქმებელს აბსოლუტურად უმიზეზოდ შეეძლო დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტა მხოლოდ ერთი თვის კონპენსაციის გადახდით. ასეთი მოცემულობის დაშვება რატომღაც სრულ შეუსაბამობაში იქნება როგორც ზემოთ მოყვანილ სამართლის საერთაშორისო წყაროებთან, ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის სულისკვეთებასთან. დიახ, დამსაქმებელი შებოჭილია პრეზუმფციით, რომ მან ყველა ნება უნდა გამოავლინოს კეთილსინდისიერად და ყველა უფლება განახორციელოს მართლზომიერად. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ყოველთვის შეიძლება მოინდომოს მისთვის არასასურველი დასაქმებულების თავიდან მოცილება თუნდაც არა თვალთმაქცური შემცირების შედეგად და უფრო კვალიფიციური, მაგრამ არასასურველი კადრი დატოვოს დასაქმების გარეშე. საქალაქო სასამართლომ კვლავ მართებულად მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებული ერთ-ერთი სამართლის ირიბი წყარო - N166 რეკომენდაციას დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (1982 წ. Termination of employment recommendation). აღნიშნული დოკუმენტის 23-ე

პუნქტი მიუთითებს, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან სხვა მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა შერჩევა დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელდეს რამდენადაც ეს შესაძლებელია წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც, სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული როგორც საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე, სააპელაციო პალატაც იზიარებს რეორგანიზაციის აუცილებლობის შესახებ მოპასუხის განმარტებას. საქალაქო სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ რეორგანიზაციის თუ შტატების შემცირებით შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტა საჭიროებს გარკვეულწილად „საფეხურებად“ დაყოფილ დასაბუთებას - შემცირების დაწყების გონივრული მიზანი, შემცირების, ან სხვა სახის ჩანაცვლების რეალური (და არა თვალთმაქცური) სურათის წარმოჩენა და ამავე დროს სამსახურში დარჩენილი მსგავსი ფუნქციების მქონე თანამდებობის პირების უპირატესობათა წარმოჩენა, რათა გამოირიცხოს დისკრიმინაციული ნიშნით დათხოვნა. ამ საფეხურებიდან, შედარებით ნაკლები სიმკაცრე სასამართლომ სწორედ ეკონომიკური აუცილებლობის შეფასების დროს უნდა გამოიჩინოს. ასევე, კომპანიის მენეჯერული ხასიათის გადაწყვეტილება (საწარმოს დახურვის, სამუშაო ძალის შემცირების, ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის თაობაზე) სასამართლო კონტროლის უმკაცრესი ჩარჩოებით ვერ შეიზღუდება. სასამართლომ და მოსამართლემ, პატივი უნდა სცეს მმართველობით პრეროგატივას და არ უნდა შეაფასოს იმ გადაწყვეტილების ეკონომიკური რენტაბელურობა, რომლითაც ხდება ხელშეკრულების შეწყვეტა. გერმანიაში, ფედერალურმა შრომის სასამართლომ იმსჯელა, რომ სასამართლოები არსებითად ვერ შეაფასებენ ბიზნეს გადაწყვეტილებას და ვერ უკარნახებენ ბიზნესს უკეთეს და მეტად მისაღებ სამეწარმეო პოლიტიკას. სასამართლოები ამოწმებენ მხოლოდ იმას, მიღებული გადაწყვეტილება არის თუ არა ცალსახად არარაციონალური, დაუსაბუთებელი და მიაწინებს უფლების ბოროტად გამოყენებაზე. სამუშაო ძალის შემცირება, რომელიც რეალურია და კომპანიის სარგებელს ზრდის, დასაბუთებული არგუმენტია გამოვლენილი ნების სასარგებლოდ.

4.15. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ, მართალია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოეთხოვა დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვა. სასამართლოს მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად

მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ვერ იფუნქციონირებს მხოლოდ იმისათვის, რომ ჰყავდეს დასაქმებულები. პირიქით, დამსაქმებელს იმიტომ ჰყავს დასაქმებულები, რომ იფუნქციონიროს, განვითარდეს, მიიღოს ფინანსური მოგება, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში კი დაზოგოს ფინანსური აქტივი ან შეასრულოს მისი დაფუძნების დროს განსაზღვრული ფუნქციები. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 29 ივნისის Nას-414-391-2014 გადაწყვეტილებაში უზენაესმა სასამართლომ არ შეიწყნარა მხარისა და ქვედა ინსტანციის სასამართლოს მითითება, რომლის თანახმადაც, შრომით დავაში დამსაქმებელმა ვერ წარმოადგინა დამაჯერებელი არგუმენტაცია, თუ რა ეკონომიკურმა, ტექნოლოგიურმა თუ ორგანიზაციულმა გარემოებებმა შექმნა ლეგიტიმური საფუძველი, რამაც საწარმო აიძულა 30 დასაქმებულიდან სამსახურებრივი ურთიერთობა შეეწყვიტა 10 დასაქმებულთან. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ აღნიშნული გარემოებანი ვერ ჩაითვლებოდა დასაქმებულთა თანასწორობის პრინციპის დარღვევად. საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი ასევე უშვებს შემცირებისაკენ მიმართული მოქმედებების განსხვავებულ წინაპირობებსაც, კერძოდ, ეკონომიური გარემოებების გარდა, შტატის შემცირების წინაპირობა შესაძლოა ტექნოლოგიური პროგრესი, ან ორგანიზაციული ცვლილებანი გახდეს. საქალაქო სასამართლო სწორად შეჩერდა ისეთ საფუძველზე, როგორიცაა ტექნოლოგიური პროგრესი: კაცობრიობის განვითარების ყველა ეტაპი, მნიშვნელოვანწილად ადამიანის მიერ ხორციელი თუ სულიერი საზრდოს მოპოვებისათვის შრომისა და ამ შრომის გაიოლების, ადამიანის ფიზიკური შრომის ჩანაცვლებისაკენ მიმართული მოქმედებებისა და ლტოლვის ერთიანობაა. თუნდაც ის სამრეწველო რევოლუცია, რომელიც დასავლეთ ევროპის ქვეყნებმა გაიარეს რენესანსის ეპოქიდან 21-ე საუკუნემდე, დასტურია ამისა. შესაბამისად, სავსებით გონივრულია, რომ ქართული შრომის კანონმდებლობა, შესაძლებლობას აძლევს დამსაქმებელს ადამიანური შრომა ჩანაცვლოს ტექნოლოგიური პროგრესის პროდუქტით და ამის გამო არ დაისაჯოს ყოფილ დასაქმებულთან შრომითი დავის წაგებით. ის ფაქტობრივი გარემოებანი, რომლებიც მოცემულ სამართალურთიერთობაში ადასტურებენ ადამიანური შრომის ასეთ ჩანაცვლებას მოპასუხე დაწესებულებაში, უკვე განმარტებულია ზემოთ - სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში. კერძოდ, სამართალწარმოების შედეგად წარმოჩინდა, რომ შტატები მართლაც შემცირდა და ეს არ ატარებდა თვალთმაქცურ ხასიათს, ამასთან, შტატების შემცირების და რეორგანიზაციის ვალდებულება მოპასუხეს წარმოეშვა მისი დამფუძნებელი ადგილობრივი მუნიციპალიტეტის ორგანოების გადაწყვეტილების შესაბამისად და მას სხვა არჩევანი არ ჰქონდა. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ დამაკმაყოფილებლად სწორად მიიჩნია ორგანიზაციული ცვლილებების ყველა ის საფეხური, რომელიც ზემოთ უკვე აღწერა. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებითაც, სადავო სამოქალაქო სამართლებრივი ნება - მოსარჩელის დათხოვნის ბრძანება მართლზომიერია. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან

კეთილსინდისიერად განახორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილენი, არიან სამოქალაქო საზოგადოების წევრები. სამოქალაქო საზოგადოება კი ურთიერთპასუხისმგებლობის მქონე პირთა ერთობაა. შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად. წინამდებარე სამოქალაქო-სამართლებრივი ნება - სადავო გადაწყვეტილება შეიძლება ჩაითვალოს მართლზომიერად, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს), მისი ბათილობის საფუძველს გამორიცხავს.

4.16. საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ სარჩელი არის არა მარტო უსაფუძვლო, არამედ ხანდაზმულიც. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ვადებს დიდი მნიშვნელობა აქვს სამართლებრივ ურთიერთობებში წესრიგის შეტანისთვის. დროის ფაქტორი ერთ-ერთ მთავარ როლს ასრულებს პირთა შორის ურთიერთობების სამართლებრივ მოწესრიგებაში. გარკვეული დროის დადგომას ან ვადის გასვლას უკავშირდება კონკრეტული იურიდიული შედეგები - სამართლებრივი ურთიერთობების (შესაბამისად პირთა უფლებებისა ან/და მოვალეობების) წარმოშობა, შეცვლა ან შეწყვეტა; ვადებს მნიშვნელოვანი წესრიგი შეაქვს სამართლიანი სასამართლოს უფლებით სარგებლობის პროცესშიც. დრო სამართლიანი სასამართლოს უფლებას გასდევს მთლიანად უფლებით სარგებლობის განმავლობაში. ხშირ შემთხვევაში, ამ უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობა თავიდანვე გარკვეული დროით არის პირობადებული - ამა თუ იმ უფლების, ინტერესის დასაცავად სასამართლოსადმი მიმართვა უფლების დარღვევიდან გარკვეული ვადით არის შეზღუდული. . “სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას” (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება №1/3/161 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - ოლღა სუმბათაშვილი და იგორ ხაპროვი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში საქმე №3/1/531 ასევე აღნიშნულია „....სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას“. ხანდაზმულობის ინსტიტუტი კონსტიტუციური მართლწესრიგის შემადგენელი ნაწილია და მიმართულია ეკონომიკური ურთიერთობების მონაწილეთა სამართლებრივი

მშვიდობის უზრუნველსაყოფად. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტების თანახმად: „...ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისაგან, რომლებისგანაც თავის დაცვა შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება, წარმოშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან, გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომელიც შესაძლოა დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს...“ (იხ. CASE OF STUBBINGS AND OTHERS VS THE UNITED KINGDOM 1996 წლის 22 ოქტომბერი). საქალაქო სასამართლომ შრომითი დავის ხანდაზმულობის საკითხზე მსჯელობის დროს კვლავ სწორად მიმართა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციის რეგულაციებს. კონვენციის მე-8 მუხლის თანახმად, დასაქმებულს, რომელსაც მიაჩნია, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა უკანონოდ, უნდა ჰქონდეს აღნიშნულის გასაჩივრების უფლება მიუკერძოებელ ორგანოში, როგორცაა სასამართლო, შრომის ტრიბუნალი და სხვა. ამავე რეგულაციის უმნიშვნელოვანესო დანაწესია შემდეგი: ივარაუდება, რომ დასაქმებულმა უარი განაცხადა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გასაჩივრების უფლებაზე, თუ შეწყვეტიდან გონივრულ ვადაში იგი არ გამოიყენებს აღნიშნულ უფლებას. ანალოგიური მოწესრიგებაა გათვალისწინებული დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის რეკომენდაციის მე-10 მუხლითაც. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 მე-5, მე-6, მე-7 პუნქტების შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შესაბამისი შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, გაუგზავნოს დამსაქმებელს წერილობითი მოთხოვნა შეწყვეტის დასაბუთების შესახებ; ამ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 დღის ვადაში, დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამის შემდგომ დასაქმებულს უფლება აქვს აღძრას სამოქალაქო სამართალწარმოება სასამართლოში 30 დღის ვადაში. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას ზემოაღნიშნულ 7 დღის ვადაში, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს აღნიშნული გადაწყვეტილება სასამართლოში (ასეთ შემთხვევაში, იცვლება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით მხარეებზე გადანაწილებული მტკიცების ტვირთი და დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს). შესაბამისად, მოსარჩელე, მას შემდეგ, რაც 2018 წლის 19 ივნისს ჩაბარებული ჰქონდა გასაჩივრებული ბრძანებები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე და დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანება, საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული რეგულაციის შესაბამისად, წარმოეშვა უფლება დაეწყო ზემოაღნიშნული - ე.წ. გასაჩივრების პროცედურები კანონით დადგენილი წესით. თუმცა მას 2018 წლის 23 ოქტომბრამდე სასამართლოსათვის სარჩელით არ მიუმართვს. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ მოპასუხის მიერ ხანდაზმულობაზე შედავების შემდეგ მოსარჩელემ უნდა ამტკიცოს, თუ როდის მიმართა პირველად სასამართლოს და

წარმოადგინოს აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, ვინაიდან, თუ სარჩელი განსახილველად არ იქნა მიღებული, აღნიშნული ინფორმაცია მოპასუხისათვის უცნობი და ხელმიუწვდომელია, რაც მოსარჩელე მხარეს წერილობითი მტკიცებულების სახით სასამართლოში არ წარმოუდგენია. ამასთან, ყურადსაღებია, რომ მოსარჩელე 19.06.2018 წლისათვის უკვე წარმოდგენილი იყო წარმომადგენელით, შესაბამისად, სასამართლომ მოსარჩელის წარმომადგენლის მიერ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის ადმინისტრაციული საჩივრით მიმართვა სწორად არ გაუთანაბრა მოსარჩელის მიერ კანონით დადგენილ ვადაში სასამართლოსათვის მიმართვას.

4.17. სააპელაციო პალატა ასევე იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ დისციპლინარული სახდელის შეფარდების შესახებ გასაჩივრებული ბრძანება უნდა შეფასდეს სასამართლოს მიერ გათავისუფლების ბრძანებასთან ერთობლიობაში, ვინაიდან, თუ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელე კარგავს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლით გათვალისწინებულ იურიდიულ ინტერესს დისციპლინარული სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანების გასაჩივრებასთან მიმართებით. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლიდან გამომდინარე, მოსარჩელე უფლებამოსილია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი წერილობითი ნების ჩაბარების მომენტიდან 30 დღის ვადაში მიმართოს დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დასაბუთების მოთხოვნით, ხოლო მოთხოვნის ჩაბარებიდან 7 დღეში დასაბუთების მიღების ან მიუღებლობის შემთხვევაში აღძრას სარჩელი სასამართლოში, ან პირდაპირ დასაბუთების მოთხოვნის გარეშე 30 დღის ვადაში ბრძანების ჩაბარებიდან აღძრავს სარჩელი სასამართლოში, ანუ მიუხედავად იმისა, ჩაჰბარდა თუ არა წერილობითი დასაბუთება მოსარჩელეს, მის მიერ თითქმის 4 თვის თავზე სასარჩელო სამართალწარმოების დაწყება, მაინც ხანდაზმულობის საკითხს წამოჭრის. ეს საკვებით შესაბამისობაშია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის იმ პრინციპთან, რომლის თანახმადაც, შრომითსამართლებრივი დავის ინიცირება სწორედ „გონივრულ“ ვადაში უნდა განხორციელდეს. ამდენად, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ აღძრული სარჩელი არის ხანდაზმული და ამ კუთხითაც არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების საფუძველი.

4.18. აქვე, საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით ცალკე ასევე არ არის რეგულირებული სამსახურიდან დათხოვნის გარდა სხვა დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების წესი. დათხოვნის ბრძანების გარდა, წინამდებარე საქმეში ასევე სადავოდაა გამხდარი ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელეს დისციპლინური სახდელის სახით შეეფარდა შენიშვნა. საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ ასეთი შინაარსის გადაწყვეტილების გასაჩივრებისთვისაც ასევე ანალოგიის წესით გამოყენებულ უნდა იქნეს 38-ე მუხლის ზემოაღნიშნული რეგულაციანი; ეს გარემოება კი, ამ სასარჩელოს

მოთხოვნასაც ხანდაზმულად აქცევს. თუმცა, ასეც რომ არ იყოს, სამსახურიდან დათხოვნის გადაწყვეტილების ხანდაზმულობისა და შესაბამისად ძალაში დარჩენის პირობებში, სასარჩელო მოთხოვნა წინმსწრები დისციპლინური სახდელის გამოყენების თაობაზე იურიდიულ ინტერესს მოკლებულია. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდმა პალატამ, სსსკ-ის 180-ე მუხლის (აღიარებითი სარჩელი) განმარტების შედეგად აღნიშნა, რომ „აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილებით, მოსარჩელემ უნდა განახორციელოს კონკრეტული უფლება და ამ უფლების განხორციელება დაკავშირებული უნდა იყოს უშუალოდ აღიარებითი სარჩელით მოთხოვნილი უფლების აღიარებასთან. სხვა საკითხია იურიდიული შედეგის არსებობის ან არარსებობის დადგენის სურვილი. იურიდიული ინტერესის არსებობის დადგენისათვის უპირატესად უნდა გაირკვეს, გაუმჯობესდება თუ არა მოსარჩელის სამართლებრივი მდგომარეობა მისი აღიარებითი მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში“. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, თუნდაც შენიშვნის თაობაზე გამოცემული ბრძანება, ცალკე აღებული შეფასებულ იქნეს სასამართლოს მიერ და ამის შედეგად ბათილად იქნეს ცნობილი, დათხოვნის ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენის გარეშე, მოსარჩელის სამართლებრივი მდგომარეობის რაიმე რეალური გაუმჯობესების თაობაზე საუბარი ზედმეტია. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144.1 მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე, ხოლო ამავე კოდექსის 145-ე მუხლის მიხედვით, მთავარი მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის გასვლასთან ერთად ხანდაზმულობის ვადა გასულად ითვლება დამატებითი მოთხოვნებისთვისაც მაშინაც კი, როცა ამ მოთხოვნათა ხანდაზმულობის ვადა ჯერ არ გასულა. საბოლოოდ, პირველი და მეორე სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი თანმდევი მოთხოვნაც თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები ანუ მეორადი მოთხოვნები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სახეზე არ არის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებული საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით, მხარის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად მტკიცებულებები, რომლებიც გააბათილებდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებებს და

გაკეთებულ სამართლებრივ დასკვნებს.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე-55-ე მუხლების შესაბამისად, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 372-ე, 390-ე, 391-ე, 397-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. მ----- მ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 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

მერაბ ლომიძე