



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

26 ნოემბერი, 2019 წელი
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბექან ნემსაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის
სამსახური

წარმომადგენლები - მ-----ა ბ-----ი, თ---- გ-----ი, ი---- ხ-----ი

შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორები (მოსარჩევეები) - თ----ა ჩ-----
ე, ს--- ბ----ე, ი-----ე

წარმომადგენლები - ა-----ე ც----ე, თ-----ე ა-----ე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება, შვებულების ფულადი კომპენსაცია, კომპენსაციის
დაკისრება, დაყოვნების პირგასამტეხლოს გადასახდელად დაკისრება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 05 ივნისის გადაწყვეტილება

**1.1. აპელანტ სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის
სამსახურის მოთხოვნა** - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ
გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე
მთლიანად უარის თქმა

**1.2. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორების თ----ა ჩ-----ის, ს--- ბ-----ის
და ი-----ის მოთხოვნა** - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი
გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 05 ივნისის გადაწყვეტილებით მოსარჩელე თ----ა ჩ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის 23.02.2018 წლის ბ----- ბრძანება მოსარჩელეს თ----ა ჩ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოსარჩელე თ----ა ჩ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის და განაცდურის დაკისრების სანაცვლოდ მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე თ----ა ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 17600 ლარის გადახდა; მოსარჩელე თ----ა ჩ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე თ----ა ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია დასაბეგრი 1600 ლარის გადახდა; დარჩენილ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელე თ----ა ჩ-----ეს ეთქვა უარი; მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე თ----ა ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 600 ლარის გადახდა; მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის სახით 576 ლარის გადახდა; მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის 23.02.2018 წლის ბ----- ბრძანება მოსარჩელეს ს--- ბ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის და განაცდურის დაკისრების სანაცვლოდ მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 17600 ლარის გადახდა; მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია დასაბეგრი 1546.67 ლარის გადახდა; დარჩენილ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელე ს--- ბ-----ეს ეთქვა უარი; მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 600 ლარის გადახდა; მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა

სახელმწიფო ბაჟის სახით 574.40 ლარის გადახდა; მოსარჩელე ი-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის 23.02.2018 წლის ბ----- -- ბრძანება მოსარჩელეს ი-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოსარჩელე ი-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის და განაცდურის დაკისრების სანაცვლოდ მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ი-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 17600 ლარის გადახდა; მოსარჩელე ი-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ი-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია დასაბეგრი 1600 ლარის გადახდა; დარჩენილი სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელე ი-----ეს ეთქვა უარი; მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ი-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 600 ლარის გადახდა; მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის სახით 576 ლარის გადახდა.

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე თ----ა ჩ-----ე 21.03.2017 – 18.10.2017 წლამდე მუშაობდა მოპასუხესთან სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების დ-----ს თანამდებობაზე. 18.10.2017 - 26.01.2018 წლამდე დასაქმებული იყო სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების ი-----ს თანამდებობაზე. 26.01.2018 წლიდან - 23.02.2018 წლამდე მოსარჩელე მუშაობდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მ-----ს თანამდებობაზე და მისი ხელფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა დასაბეგრ 1600 ლარს.

2.2. მოსარჩელე თ----ა ჩ-----ე გათავისუფლდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მ-----ს თანამდებობიდან 23.02.2018 წელს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

2.3. მოსარჩელე თ----ა ჩ-----ე გაფრთხილებულ იქნა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ 12.12.2017 წელს, ხოლო გათავისუფლების შემდეგ მას მიეცა 1 თვის კომპენსაცია.

2.4. მოსარჩელე თ----ა ჩ-----ეს დანიშნვიდან გათავისუფლებამდე არ უსარგებლია ანაზღაურებადი შვებულებით.

2.5. მოსარჩელე ს--- ბ-----ე 21.03.2017 - 20.06.2017 წლამდე მუშაობდა სამსახურის დ-----ს თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, 20.06.2017 - 02.10.2017 წლამდე მუშაობდა სამსახურის დ-----ს თანამდებობაზე, 02.10.2017 - 26.01.2018 წლამდე მუშაობდა მოპასუხესთან სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების ი-----ად, ხოლო მოგვიანებით 26.01.2018 წლიდან მისი თანამდებობა განისაზღვრა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მ-----ს თანამდებობად და მისი ხელფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა დასაბეგრ 1600 ლარს.

2.6. მოსარჩელე ს--- ბ-----ე გათავისუფლდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მ-----ს თანამდებობიდან 23.02.2018 წელს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

2.7. მოსარჩელე ს--- ბ-----ე გაფრთხილებულ იქნა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ 12.12.2017 წელს, ხოლო გათავისუფლების შემდეგ მას მიეცა 1 თვის კომპენსაცია.

2.8. მოსარჩელე ს--- ბ-----ემ დანიშნიდან გათავისუფლებამდე ისარგებლა ერთი დღით ანაზღაურებადი შვებულებით, 24.11.2017 წელს.

2.9. მოსარჩელე ი-----ე 01.03.2017 წლიდან 3 თვით 21.06.2017 წლამდე დაინიშნა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილებაში დ-----ს თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, 20.06.2017 - 18.10.2017 წლამდე მუშაობდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილებაში დ-----ს თანამდებობაზე, ხოლო 18.10.2017 წელს დაინიშნა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების ი-----ს თანამდებობაზე 26.01.2018 წლამდე. მოსარჩელე ი-----ე 26.01.2018 - 23.02.2018 წლამდე პერიოდში მუშაობდა სამართლებრივი აქტების მომზადების მ-----ს თანამდებობაზე და მისი ხელფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა დასაბეგრ 1600 ლარს.

2.10. მოსარჩელე ი-----ე გათავისუფლდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მ-----ს თანამდებობიდან 23.02.2018 წელს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

2.11. მოსარჩელე ი-----ე გაფრთხილებულ იქნა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ 12.12.2017 წელს, ხოლო გათავისუფლების შემდეგ მას მიეცა 1 თვის კომპენსაცია.

2.12. მოსარჩელე ი-----ეს დანიშნიდან გათავისუფლებამდე არ უსარგებლია შვებულებით.

2.13. მოსარჩელეთა გათავისუფლებამდე არ არსებობდა მათ მიერ დაკავებული თანამდებობების საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელიც მოპასუხის მიერ მოსარჩელეთა გათავისუფლების შემდეგ 23.02.2018 წელს დამტკიცდა სამსახურის თანამშრომლეთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ს. ფ. 139-145, რომელსაც შრომის სტარჟთან დაკავშირებით მოსარჩელები სრულად აკმაყოფილებდნენ.

2.14. საქალაქო სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხე სსიპ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის მსჯელობა მასზედ, რომ არსებობდა საწარმოს რეორგანიზაციის, კერძოდ, ორგანიზაციული ცვლილებების წინაპირობები, რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა, რის გამოც მართლზომიერად განხორციელდა რეორგანიზაცია, თუმცა მოპასუხემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა, რომ მას წინასწარ წერილობით გაწერილი ჰქონდა მკაფიო, ნათელი და გამჭვირვალე პროცედურები, კერძოდ, იმ სამსახურში არსებული პოზიციებიდან, რომელსაც რეორგანიზაცია შეეხო, რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით განისაზღვრა, თუ ვინ უნდა დარჩენილიყო, ხოლო ვისთან უნდა შეწყვეტილიყო შრომითი ურთიერთობა. არ დგინდება, თუ რა კრიტერიუმით იქნა შერჩეული თ---ა ჩ-----ესთან, ს--- ბ-----ესთან და ი-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება, რის გამოც მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგოდ იქნა მიჩნეული. 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, ანუ შრომითი ურთიერთობა მოიშალა დამსაქმებლის ინიციატივით. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტაცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. საქალაქო სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ), რომელიც 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 ერთურობის 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, დისკრიმინაციული მოპყრობის გარეშე.

2.15. 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. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მართლზომიერად გაათავისუფლდნენ თუ არა მოსარჩელები დაკავებული თანამდებობებიდან, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას ან დისკრიმინაციულ მოპყრობას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და ბუნებრივია საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას (26-ე მუხლი), ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს, მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ამგვარი ნების გამოვლენას მიუხედავად იმისა რა ფორმით არსებობს იგი აქტი, ბრძანება, გარიგება, სკ-ის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევს და მის იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გაათავისუფლების გონივრული საფუძველი.

შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობით დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან კვალიფიკაციას, დამსაქმებლის მიერ არჩევანის გაკეთებისას გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით ხელმძღვანელობას, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელუფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, სასიცოცხლოდ აუცილებელია წონასწორობის დამყარება შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უნდა დაგვავიწყდეს სუსტი მხარის ინტერესები. მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს: ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

2.16. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, უდავოა, რომ არსებობდა სსიპ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურში სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა. კერძოდ, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ სისტემური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით გასატარებელ აუცილებელ ღონისძიებას წარმოადგენდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურში რეორგანიზაციის დაწყება და შესაბამისი ცვლილებების განხორციელება. რეორგანიზაციის შესახებ გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობისა და საკრებულოს მიერ შესაბამისი განკარგულებების საფუძველზე კერძოდ: ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 20.11.2017 წლის 43.03.841 განკარგულება (ს. ფ. 127-128), ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 05.12.2017 წლის 52-ე განკარგულება (ს. ფ. 129), ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 29.11.2017 წლის 44.15.865 განკარგულება (ს. ფ. 130). რეორგანიზაციის შედეგად დამტკიცდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის N13-35 დადგენილება, რომლითაც ძალადაკარგულად გამოცხადდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. არქიტექტურის სამსახურის წესდების (დებულების) დამტკიცების შესახებ ქ. თბილისის საკრებულოს 30.12.2014 წლის N20-104 დადგენილება. რეორგანიზაციის შედეგად დამტკიცებული ახალი დებულების თანახმად, სამსახურის უფლებამოსილებებს მოაკლდა მთელი რიგი ფუნქციები ურბანული დაგეგმარებისა და განვითარების მიმართულებით და შესაბამისად ამ ფუნქციების განსახორციელებლად სამართლებრივი უზრუნველყოფის განხორციელების უფლებამოსილება. სამსახურში გაუქმდა რამდენიმე განყოფილება, რომლებიც უზრუნველყოფდნენ ქალაქის ურბანულად სწორი მიმართულებით განვითარებას, ვინაიდან შეიქმნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახური და ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის N10-16 დადგენილებით

დამტკიცდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახურის დებულება. აღნიშნული დადგენილების მე-2 მუხლის თანახმად, „ამ დადგენილების ამოქმედებიდან ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის ურბანული განვითარების მიმართულებით მიმდინარე საქმეების დასრულებაზე უფლებამოსილ სამსახურად განისაზღვრა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახური“. გარდა აღნიშნულისა, სამსახურს ასევე გამოეყო საკონსულტაციო განყოფილება, რომელიც რეორგანიზაციის შედეგად სტრუქტურულად დაექვემდებარა ააიპ მ-----ოს. საქმის მასალებით ასევე დგინდება, რომ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის დადგენილებით გაერთიანდა სამსახურში მანამდე არსებული სამართლებრივი აქტების მომზადებისა და სასამართლოსთან და ადმინისტრაციულ ორგანოებთან ურთიერთობის განყოფილებები და შეიქმნა იურიდიული განყოფილება. რეორგანიზაციამდე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სასამართლოსთან და ადმინისტრაციულ ორგანოებთან ურთიერთობის განყოფილებაში განსაზღვრული იყო 5 საშტატო ერთეული, ხოლო სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილებაში 12 საშტატო ერთეული. რეორგანიზაციის შემდეგ აღნიშნული განყოფილებები გაერთიანდა, რის საფუძველზეც შეიქმნა იურიდიული განყოფილება, რომლის საშტატო ერთეული ჯამში განისაზღვრა 12-ით სწორედ იმ საფუძველებიდან გამომდინარე, რომ ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახურის საქმიანობაზე სამართლებრივი უზრუნველყოფის განხორციელება აღარ ევალებოდა არქიტექტურის სამსახურს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხის მსჯელობა მასზედ, რომ ორგანიზაციული ცვლილებების გამო აუცილებელი იყო რეორგანიზაცია, ამასთან, მოპასუხე წამოადგენს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს, რომელიც დაფუძნებულია თბილისის მუნიციპალიტეტის მიერ, რომელმაც მიიღო გადაწყვეტილება რეორგანიზაციის შესახებ. ამდენად, მოსარჩელე ვალდებული იყო დამორჩილებოდა რეორგანიზაციის შესახებ მერიის და საკრებულოს გადაწყვეტილებებს და მისთვის დამტკიცებული ასიგნებების ფარგლებში მოეხდინა ახალი საშტატო ნუსხისადმი მანამდე დასაქმებული პირების მისადაგება, თუმცა, საქმის მასალებით არ დადასტურდა, კონკრეტულად მოსარჩელების გათავისუფლება წინასწარ დადგენილი რა ნათელი, გამჭვირვალე და არადისკრიმინაციული წერილობითი კრიტერიუმით გადაწყდა. რატომ გადაწყვიტა დამსაქმებელმა კონკრეტულად მოსარჩელების და არა ამ სამსახურში დასაქმებული სხვა თანამშრომლების გათავისუფლება, როდესაც რეორგანიზაცია მთლიანად ამ სამსახურში გამოცხადდა. შესაბამისად, წინასწარ დადგენილი ასეთი კონკრეტული, ნათელი და მკაფიო პროცედურების არარსებობის პირობებში, სასამართლო მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ვერ მიიჩნევს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, სასამართლო განხილვისას დამსაქმებლის მიერ ნების გამოვლენის კანონიერების შემოწმებისას (სასამართლო

წარმოება) დამსაქმებელი ცდილობს „რამენაირად“ მოძებნოს მის მიერ უკვე გამოვლენილი ნების ლოგიკური ახსნა, თუმცა რეორგანიზაციის დროს დამსაქმებლის მიერ კონკრეტული დასაქმებულის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დასაქმებულებს წინასწარ უნდა წარუდგინოს და გააცნოს ის კრიტერიუმები და პროცედურები, რომლითაც იგი იხელმძღვანელებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობიდან გამომდინარე დასაქმებულების მიმართ, როგორიც შეიძლება იყოს ტესტირების ჩატარება, ზეპირი ფორმით გასაუბრება, განვლილი საქმიანობის შესწავლა და ა. შ. რომლის შესახებაც დასაქმებული სავალდებულოდ წინასწარ უნდა იყოს ინფორმირებული, რათა იგი მოემზადოს, რათა კონკურენციის პირობებში მაქსიმალურად შეძლოს ცოდნის და შესაძლებლობების გამოვლენა დამსაქმებლის წინაშე, რაც დამსაქმებლისთვისაც მნიშვნელოვანია, რადგან მოახდინოს დახურული ტიპის, ჯანსაღი, კონკურენციის პირობებში ყველაზე ღირსეული და კონკრეტული პოზიციისათვის ყველაზე შესფერისი კანდიდატის შერჩევა. ასეთი კრიტერიუმები უნდა იყოს წინასწარ დადგენილი, ნათელი, გამჭვირვალე და იძლეოდეს სამართლიანი, არადისკრიმინაციული მოპყრობისაგან დამსაქმებულების დაცვის შესაძლებლობას, ასეთის წინასწარ განსაზღვრულობის და ინფორმირებულობის შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის კონკრეტულ დასაქმებულებთან შეწყვეტის შემთხვევაში შესაძლებელია გათავისუფლებულ დასაქმებულს არცკი გაუჩნდეს უსამართლოდ მოპყრობის შეგრძნება და არც დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი ნება გახადოს სადაოდ, რაც შრომითი ურთიერთობის სტაბილურობას, სასამართლოების განტვირთვას და სამართლიანობის დამკვიდრებას შეუწყობს ხელს. რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით მოპასუხის მხრიდან დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მითითებას, საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ, ვინაიდან დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის გარეშეც შესაძლებელია დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კანონიერების შემოწმების ფარგლებში მისი ბათილად ცნობა, სასამართლომ მიზანშეწონილად არ მიიჩნია დამატებით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტობრივი გარემოების გამოკვლევა, რადგან იგი არავითარი სამართლებრივი შედეგის მომტანი მოსარჩელეებისათვის ვერ იქნება, რადგან მათ სარჩელით დაყენებული არ აქვთ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363².3 მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.17. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ 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. იმავე 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 უცხოელად 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. ევროპის სოციალურ 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. აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, 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. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციის (1944 წ.) თანახმად, 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. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 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 შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც,

კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს.

2.18. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს იმას, 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 შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. 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. სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალის და მათი შესაბამისი ნორმების საფუძველზე საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, 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. 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 ნასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

2.19. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელები გათავისუფლებამდე დასაქმებულები იყვნენ მოპასუხე სსიპ-ში. მოპასუხის 23.02.2018 წლის ბრძანებებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელები გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან, რაც გულისხმობს ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, შეწყდა მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ამისათვის აუცილებელია, რომ წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი თანაც უხეშად; არსებობს ასეთის განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძვლის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ 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. 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, რომლის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. 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“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს 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 ერთმანეთის 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 მართლობიერება 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 მართლობიერად. 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.

2.20. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოპასუხე მხარე აპელირებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ პუნქტზე - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან რეორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“. გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით დადგენილ იქნა, რომ მოპასუხემ დაადასტურა რეორგანიზაციის წინაპირობები, კერძოდ, ეკონომიკური გარემოებები, ორგანიზაციული ცვლილებები, რის გამოც მართლზომიერად იქნა მიჩნეული რეორგანიზაციის და სამუშაო ძალის შემცირების საჭიროება, თუმცა მოპასუხემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა, რომ მას წინასწარ გაწერილი ჰქონდა მკაფიო, ნათელი და გამჭვირვალე პროცედურები, რომ ამ სამსახურში არსებული პოზიციებიდან კონკრეტულად მოსარჩელების პოზიციები უნდა გაუქმებულიყო. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება უნდა ჩაითვალოს მართლსაწინააღმდეგოდ და შესაბამისად ბათილად. 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. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს 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 ხდოდეს სამუშაო ძალის შემცირებას. განსახილველი ნომრის ელემენტები - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ერთობლივად მოწმდება ეკონომიკური გარემოება, რაც იწვევს სამუშაო ძალის შემცირებას, ისევე როგორც ორგანიზაციული ან ტექნოლოგიური ცვლილებები, რის შედეგადაა სამუშაო ძალის შემცირება. შესაბამისად, საკვლევ საკითხს წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყო, 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. თუ დამსაქმებელი, წარმატებით გადალახავს მისი პოზიციის მართებულობის ამ მე-2 საფეხურსაც და წარმოაჩენს, რომ შტატების შემცირება მართლაც განხორციელდა, ამის შემდეგ, მას უკვე უნდა დაეკისროს ვალდებულება, რომ დაასაბუთოს, თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე; განაპირობებდა თუ არა ამას სამსახურში დარჩენილი დასაქმებულის უფრო მაღალი კვალიფიკაცია; ამით, სასამართლო უკვე რწმუნდება, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე დისკრიმინაციული მიდგომა შემცირებულ პირთა მიმართ (მე-3 საფეხური). საქალაქო სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებული სამართლის ერთ-ერთი ირიბი წყარო - ზემოთ მითითებული N166 რეკომენდაცია 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. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. რეორგანიზაცია, ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცესმა (აღნიშნული მიდგომა ასევე დადასტურებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილებით, მაგ: ას-104-99-2014). მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისთვის დასაქმებულის უკვე

არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად. დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომლები, თუმცა, იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. ევროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება და უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან. საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ იმ მოცემულობაშიც, როცა რეორგანიზაცია რასაც შტატების შემცირება მოჰყვება კანონიერია, მოპასუხე ვალდებულია დაასაბუთოს სასამართლოსათვის მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით და რა პროცედურების დაცვით მიანიჭა უპირატესობა სხვა თანამშრომელს და არა გაათავისუფლებულს. სასამართლო განხილვის დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ წინასწარი წერილობითი კრიტერიუმების არარსებობის, ხოლო არსებობის შემთხვევაში მათ შესახებ სავარაუდო გასათავისუფლებელი კანდიდატებისათვის შეუტყობინებლობა არადისკრიმინაციულ და სამართლიან მოპყრობას ვერ უზრუნველყოფს, დასაქმებული ყოველთვის ცდილობს მოძებნოს პოსტ ფაქტუმ მისი ქმედების ლოგიკური და გონიერი ახსნა, რაც ვერ ჩაითვლება გამართლებულად, თუნდაც იგი ერთის შეხედვით სამართლიანად გამოიყურებოდეს. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელებთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის პრინციპებს და მოთხოვნებს.

2.21. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოჰყვეს სადავო ნების - დათხოვნის თაობაზე გამოცემული განკარგულების ბათილად ცნობა. ამავე დროს, საქალაქო სასამართლომ მიუთითა 38-ე მუხლზე, რომელიც აღდგენის ნაცვლად კომპენსაციის გაცემას ითვალისწინებს. ნათელია, რომ მოსარჩელების დათხოვნის შემდეგ დიდი დრო გავიდა. ამ პერიოდში კი განვითარდა და ცვლილებები განიცადა დამსაქმებლის შიდა მოწყობამ და შეიცვალა სამსახურებრივი საჭიროებები, აღარ

არსებობს გათავისუფლებამდე არსებული ან ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობები, რაც გამორიცხავს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის შესაძლებლობას. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის დარღვეული უფლების რესტიტუციისათვის საკმარისია გამოყენებულ იქნეს შრომის კოდექსის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული ერთჯერადი კომპენსაცია. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელეთათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლომ აქაც მოიხსენია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“. ამავე დროს, რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური და ყოველ კონკრეტულ საქმეზე სამართლიანობის პრინციპს მორგებული, არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს. შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დაადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, ალბათ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის - დაწესებულების ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი, ასაკი, სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ ახალი სამსახურის დაწყებისა და დაუსაქმებლობის გარემოება, ასევე საქართველოს სივრცეში ოპერირებადი დამსაქმებლების უარყოფითი აზრი იმ პირების მიმართ, რომლებიც ბედავენ და აპროტესტებენ წინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დათხოვნის თაობაზე (სამწუხარო რეალობაა ის, რომ ასეთ პირებს უჭირთ ხელახალი დასაქმება) და სხვა. საქალაქო სასამართლომ სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციად შრომის კოდექსით მისთვის მინიჭებული დისკრეციის ფარგლებში მიიჩნია კომპენსაციის სახით მოსარჩელების სასარგებლოდ მოპასუხისათვის 1 წლის სახელფასო ანაზღაურების დაკისრება, რასაც გამოაკლდება გათავისუფლების მომენტისათვის მოსარჩელეთათვის უკვე გადაცემული 1 თვის სახელფასო ანაზღაურება, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს იმ ზიანს, რასაც დასაქმებული მიიღებდა შემოსავლის სახით დასაქმებულის მიერ ნების გამოვლენა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არამართლობიერი რომ არ ყოფილიყო. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ პროპორციული და ადეკვატური იქნება თითოეული მოსარჩელის სასარგებლოდ დასაბეგრი 17600 ლარის გადახდის მოპასუხისათვის

დაკისრება კომპენსაციის სახით.

2.22. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 21.1 მუხლის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე კოდექსის 31.4 მუხლით, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. შრომის კოდექსის 22.1 მუხლით დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე. ამავე კოდექსის 24.1 მუხლით, შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელებს ფაქტობრივად ნამუშევარი ჰქონდათ მოპასუხესთან უწყვეტად 11 თვეზე მეტი გათავისუფლების დროისათვის, შესაბამისად, მათ გათავისუფლების დროისათვის წარმოშობილი ჰქონდათ ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება. ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელებს არ ჰქონდათ გამოყენებული კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება, ს--- ბ----ეს გამოყენებული აქვს მხოლოდ ერთი დღე შვებულების სახით, ამასთან, მათ არ აქვთ მიღებული გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის დასრულების შემდგომ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს თითოეულისათვის დასაბეგრი 1600 ლარის გადახდა, ხოლო მოსარჩელე ს--- ბ----ის ნაწილში, ვინაიდან მას გამოყენებული აქვს კუთვნილი შვებულების 1 დღე, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 1546.67 ლარის გადახდა, რის გამოც ს--- ბ----ის სასარჩელო მოთხოვნა ამ ნაწილში ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

2.23. საქალაქო სასამართლომ ასევე მიიჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის და შვებულების საკომპენსაციო თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, 0.07% გადახდის დაკისრების ნაწილში, ასევე გათავისუფლების გაფრთხილების დამატებით 1 თვის კომპენსაციის დაკისრების შესახებ შემდეგ. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე პუნქტის თანხმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის

ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ გამოვლენილა. მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რასაც სასამართლო აკისრებს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ გადასახდელ თანხას, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რასაც სასამართლო აკისრებს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნული მიდგომის მართებულობის დასტურია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაც (მაგალითად - სუსგ №ას-682-636-2017). რაც შეეხება შრომის კოდექსის 38.1 და 38.2 მუხლებში მითითებულ ერთი თვის და ორი თვის კომპენსაციების გაცემას, საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ აღნიშნული მოთხოვნა შესაძლებელია დაკმაყოფილდეს, თუ დადგინდა შრომითი ურთიერთობის მართლობიერება, თუმცა დასაქმებულისათვის დამსაქმებელს არ გადაუხდია შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში და დადგენილი ოდენობით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კომპენსაცია, ამ შემთხვევაში დამსაქმებლის ნების გამოვლენა მიჩნეულ იქნა არამართლობიერად, რის გამოც არ არსებობს ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძვლები, რის გამოც ამ ნაწილში მოსარჩელეებს უარი ეთქვათ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

3. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სააპელაციო საჩივრის

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მოსაზრებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ არის იურიდიულად საკმარისად დასაბუთებული, ამასთან, წარმოდგენილი დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სსსკ-ის 394-ე მუხლის "ე" და "ე1" პუნქტების თანახმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული; გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია.

3.2. აპელანტის მითითებით, თ----ა ჩ-----ე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 21 მარტის №1-- ბრძანებით დაინიშნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების დ-----ს თანამდებობაზე, დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, სამი თვის ვადით. სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 20 ივნისის №----- ბრძანებით დაინიშნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების დ-----ს თანამდებობაზე, ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადით. სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 18 ოქტომბრის №----- ბრძანებით გათავისუფლდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების დ-----ს თანამდებობიდან და დაინიშნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების ი-----ს თანამდებობაზე. სამსახურის უფროსის 2018 წლის 26 იანვრის N----- ბრძანებით, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების ი-----ს - თ----ა ჩ-----ის თანამდებობად განისაზღვრა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის მ-----ს თანამდებობა და ყოველთვიურად განესაზღვრა თანამდებობრივი სარგო 1600 (ათას ექვსასი) ლარის ოდენობით. სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის №ბ----- ბრძანებით, თ----ა ჩ-----ე გათავისუფლდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის

სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მ-----
-----ს თანამდებობიდან, მიეცა კომპენსაცია 1 (ერთი) თვის შრომის
ანაზღაურების ოდენობით. „ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის
მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის რეორგანიზაციის გამო
სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ“ სამსახურის უფროსის
2017 წლის 12 დეკემბრის #----- ბრძანების, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე
მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე თ----ა ჩ-----ისთვის მიცემული 2017 წლის
12 დეკემბრის გაფრთხილების, „ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის
მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის საშტატო ნუსხისა და
თანამდებობრივი სარგოების ოდენობის დამტკიცების შესახებ“ სამსახურის
უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის №----- ბრძანების საფუძველზე.

3.3. ს--- ბ-----ე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის
მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის უფროსის მოვალეობის
შემსრულებლის 2017 წლის 21 მარტის №1-- ბრძანებით დაინიშნა ქ. თბილისის
მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის
სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების დ-----
-----ს თანამდებობაზე, დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, სამი თვის
ვადით. სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 20 ივნისის
№----- ბრძანებით დაინიშნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის
მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების
მომზადების განყოფილების დ-----ს თანამდებობაზე, ექვსთვიანი
გამოსაცდელი ვადით. სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017
წლის 02 ოქტომბრის №----- ბრძანებით გათავისუფლდა ქ. თბილისის
მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის
სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების დ-----
-----ს თანამდებობიდან და დაინიშნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ.
თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი
აქტების მომზადების განყოფილების ი-----ს თანამდებობაზე. ქ. თბილისის
მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის
სამსახურის უფროსის 2018 წლის 26 იანვრის №----- ბრძანებით, ქ. თბილისის
მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის
სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების ი-----ს - ს--- ბ---
--ის თანამდებობად განისაზღვრა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ.
თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი
აქტების მომზადების განყოფილების მ-----ს
თანამდებობა და ყოველთვიურად განესაზღვრა თანამდებობრივი სარგო 1600 (ათას
ექვსასი) ლარის ოდენობით. სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის №ბ-----
----- ბრძანებით, ს--- ბ-----ე გათავისუფლდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ.
თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი
აქტების მომზადების განყოფილების მ-----ს
თანამდებობიდან, მიეცა კომპენსაცია 1 (ერთი) თვის შრომის ანაზღაურების

ოდენობით. „ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის რეორგანიზაციის გამო სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ” სამსახურის უფროსის 2017 წლის 12 დეკემბრის №----- ბრძანების, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე ს--- ბ-----ისთვის მიცემული 2017 წლის 12 დეკემბრის გაფრთხილების, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების ოდენობის დამტკიცების შესახებ სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის #----- ბრძანების საფუძველზე.

3.4. ი-----ე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 01 მარტის №1-- ბრძანებით დაინიშნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების დ-----ს თანამდებობაზე, დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, სამი თვის ვადით. სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 20 ივნისის №----- ბრძანებით ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის შტატგარეშე თანამშრომელი ი-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, შეუწყდა 2017 წლის 01 ივნისს დადებული შრომითი ხელშეკრულება და დაინიშნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების დ-----ს თანამდებობაზე, ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადით. სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 18 ოქტომბრის №ბ----- ბრძანებით გათავისუფლდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების დ-----ს თანამდებობიდან და დაინიშნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების ი-----ს თანამდებობაზე. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 26 იანვრის №ბ----- ბრძანებით, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების ი-----ს - ი-----ის თანამდებობად განისაზღვრა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის მ-----ს თანამდებობა და ყოველთვიურად განესაზღვრა თანამდებობრივი სარგო 1600 (ათას ექვსასი) ლარის ოდენობით. სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის №ბ----- ბრძანებით, ი-----ე გათავისუფლდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მ-----ს თანამდებობიდან,

მიეცა კომპენსაცია 1 (ერთი) თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. „ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის რეორგანიზაციის გამო სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ“ სამსახურის უფროსის 2017 წლის 12 დეკემბრის №----- ბრძანების, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე ი-----ისთვის მიცემული 2017 წლის 12 დეკემბრის გაფრთხილების, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების ოდენობის დამტკიცების შესახებ“ სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის #----- ბრძანების საფუძველზე.

3.5. აპელანტის მითითებით, სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დასაქმებულის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას, პირველ რიგში, საჭიროა დადგინდეს, რამდენად იყო ზოგადად რეორგანიზაციის საჭიროება, ამასთან, აღნიშნული რეორგანიზაციის დროს რამდენად წარმოადგენდა აუცილებლობას შტატების შემცირება და ბოლოს, რამდენად სწორად არის შერჩეული გასათავისუფლებელ თანამშრომლებს შორის მოსარჩელე პირები. საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობების განხორციელების შემთხვევაშიც, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. დასაქმებულთა სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველი შეიძლება გახდეს საწარმოში განხორციელებული არა ყოველგვარი, არამედ ისეთი სახის რეორგანიზაცია, რომელსაც თან სდევს თანამშრომლების შემცირება ან ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობებისათვის დაწესებული ისეთი უფლება-მოვალეობები, რომლებიც მნიშვნელოვნად განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული შესაბამისი თანამდებობებისათვის დაწესებული ფუნქციებისგან (სუსგ ას-665-636-2016). ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 20 ნოემბრის №43.03.841 განკარგულებით განისაზღვრა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სტრუქტურული ერთეულების, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის რაიონის გამგეობებისა და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ზოგიერთი საჯარო და კერძო სამართლის იურიდიული პირების სისტემური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით გასატარებელი ღონისძიებები. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 29 ნოემბრის 44.15.865 განკარგულებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს წინადადება წარედგინა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის რეორგანიზაციაზე გადაწყვეტილების მისაღებად. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულომ 2017 წლის 05 დეკემბრის N 52 განკარგულებით გადაწყვიტა: „ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურში დაიწყოს რეორგანიზაცია და განხორციელდეს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შესაბამისი

ლონისძიებები”. ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის უფროსის 2017 წლის 12 დეკემბრის №6----- ბრძანებით, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის რეორგანიზაციის პროცესის დაწყების გამო, სამსახურში დასაქმებულ პირებს ეცნობათ რეორგანიზაციის პროცესიდან გამომდინარე შესაძლო გათავისუფლების შესახებ. ზემოთ მითითებული სტრუქტურული რეორგანიზაციის საფუძვლებიდან გამომდინარე, ცალსახად დგინდება, რომ სისტემური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით გასატარებელ აუცილებელ ღონისძიებას წარმოადგენდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურში რეორგანიზაციის დაწყება და შესაბამისი ცვლილებების განხორციელება. რეორგანიზაციის შესახებ გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობისა და საკრებულოს მიერ შესაბამისი განკარგულებების საფუძველზე.

3.6. რაც შეეხება შტატების შემცირების აუცილებლობას, აპელანტი განმარტავს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად დამტკიცდა „ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის დებულების დამტკიცების შესახებ“ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის №13-35 დადგენილება, რომლითაც ძალადაკარგულად გამოცხადდა „ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის წესდების (დებულების) დამტკიცების შესახებ“ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 30 დეკემბრის №20-104 დადგენილება. რეორგანიზაციის შედეგად დამტკიცებული ახალი დებულების თანახმად, სამსახურის უფლებამოსილებებს მოაკლდა მთელი რიგი ფუნქციები ურბანული დაგეგმარებისა და განვითარების მიმართულებით და შესაბამისად, ამ ფუნქციების სამართლებრივი უზრუნველყოფის განხორციელების უფლებამოსილება. სამსახურში გაუქმდა რამდენიმე განყოფილება, რომლებიც უზრუნველყოფდნენ ქალაქის ურბანულად სწორი მიმართულებით განვითარებას, შეიქმნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახური და ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის №10-16 დადგენილებით დამტკიცდა „ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახურის დებულება“. აღნიშნული დადგენილების მე-2 მუხლის თანახმად, „ამ დადგენილების ამოქმედებიდან ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის ურბანული განვითარების მიმართულებით მიმდინარე საქმეების დასრულებაზე უფლებამოსილ სამსახურად განისაზღვროს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახური.“ გარდა აღნიშნულისა, სამსახურს ასევე გამოეყო საკონსულტაციო განყოფილება, რომელიც რეორგანიზაციის შედეგად სტრუქტურულად

დაექვემდებარა ა(ა)იპ მ-----ოს. რეორგანიზაციის შედეგად გაერთიანდა სამსახურში მანამდე არსებული სამართლებრივი აქტების მომზადებისა და სასამართლოსთან და ადმინისტრაციულ ორგანოებთან ურთიერთობის განყოფილებები და შეიქმნა იურიდიული განყოფილება. რეორგანიზაციამდე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სასამართლოსთან და ადმინისტრაციულ ორგანოებთან ურთიერთობის განყოფილებაში განსაზღვრული იყო 5 (ხუთი) საშტატო ერთეული, ხოლო სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილებაში - 12 საშტატო ერთეული. რეორგანიზაციის შემდეგ აღნიშნული განყოფილებები გაერთიანდა, რის საფუძველზეც შეიქმნა იურიდიული განყოფილება, რომლის საშტატო ერთეული ჯამში განისაზღვრა 12-ით სწორედ იმ საფუძველებიდან გამომდინარე, რომ ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახურის საქმიანობაზე სამართლებრივი უზრუნველყოფის განხორციელება აღარ ევალებოდა არქიტექტურის სამსახურს. შესაბამისად, რეორგანიზაციის პირობებში შტატების შემცირება წარმოადგენდა აუცილებლობას.

3.7. აპელანტის მითითებით, სამოქალაქო კოლეგია გადაწყვეტილებაში უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებას (საქმე ას-194-185-2016), სადაც 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 გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აპელანტის მითითებით, არქიტექტურის სამსახურმა მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში მართლზომიერად განახორციელა შესაბამისი ღონისძიებები და ასევე ყველა ის საჭირო დოკუმენტაცია წარუდგინა სასამართლოს, რაც უტყუარად ადასტურებდა როგორც რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების აუცილებლობას, ასევე რეორგანიზაციის საფუძველზე კონკრეტულად მოსარჩელეთა გათავისუფლების მართლზომიერებას. რეორგანიზაციის საჭიროება განპირობებული იყო ქალაქ თბილისის მთავრობის და მუნიციპალიტეტის საკრებულოს შესაბამისი განკარგულებებით, რომლის მიხედვით, სისტემური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით გასატარებელ აუცილებელ ღონისძიებას წარმოადგენდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურში რეორგანიზაციის დაწყება და შესაბამისი ცვლილებების განხორციელება. ასევე აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ ზემოაღნიშნული განკარგულებები, რაც საფუძველი გახდა რეორგანიზაციის დაწყების და შესაბამისი ცვლილებების განხორციელების, მოსარჩელეთა მხრიდან სადავოდ არ გამხდარა. ასევე

ყურადსადება ის გარემოება, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ სამსახურის საშტატო ნუსხა დამტკიცდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2018 წლის 23 თებერვლის N18.31.104 განკარგულების დანართისა და არქიტექტურის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის Nბ----- ბრძანების შესაბამისად, რომლის საფუძველზეც სამსახურში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა განისაზღვრა 93 ერთეულით, შესაბამისად რეორგანიზაციამდე არსებულ თანამშრომელთა საშტატო ერთეული შემცირდა 54-ით. აპელანტის მითითებით, როგორც ზემოთ აღნიშნეს, რეორგანიზაციის შედეგად სამსახურში არსებული სასამართლოსთან და ადმინისტრაციულ ორგანოებთან ურთიერთობის განყოფილება და სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილება გაერთიანდა და შეიქმნა იურიდიული განყოფილება. რეორგანიზაციამდე არსებული საშტატო ნუსხის თანახმად, სასამართლოსთან და ადმინისტრაციულ ორგანოებთან ურთიერთობის განყოფილებაში განსაზღვრული იყო 5 (ხუთი) საშტატო ერთეული, ხოლო სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილებაში - 12 საშტატო ერთეული. რეორგანიზაციის შემდეგ ზემოაღნიშნული განყოფილებების გაერთიანების შედეგად შექმნილ იურიდიულ განყოფილებაში განისაზღვრა 12 საშტატო ერთეული. ამდენად, კონკრეტულად იურისტის პოზიცია შემცირდა 5 ერთეულით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, რეორგანიზაციის პროცესში სახეზე იყო შტატების შემცირების აუცილებლობა. ასევე აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ არც ახალი საშტატო ნუსხის დამტკიცების თაობაზე ქალაქ თბილისის მთავრობის განკარგულება და სამსახურის უფროსის შესაბამისი ბრძანება არ გამხდარა სადავოდ მოსარჩელის მიერ.

3.8. აპელანტის მითითებით, პირველი ინსტანციის სასამართლო გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში იშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებულ სამართლის ერთ-ერთ ირიბ წყაროს - N166 რეკომენდაციას დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (1982 წ. Termination of employment recommendation) და უთითებს აღნიშნული დოკუმენტის 23-ე პუნქტს, რომლის თანახმად, 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. აღნიშნულის თაობაზე აპელანტი განმარტავს, რომ ყველა ის კრიტერიუმი და დოკუმენტაცია, რითაც მოსარჩელე პირები იყვნენ შერჩეულნი გასათავისუფლებელ პირთა შორის, მოპასუხის მხრიდან წარმოდგენილია, მათ შორის კონკრეტულად ზემოაღნიშნულ განყოფილებებში თანამშრომლების დანიშვნის, მათი დაწინაურების, უფლება-მოვალეობების დაკისრების შესახებ შესაბამისი ბრძანებები, რომელთა საფუძველზეც მოხდა უშუალოდ მოსარჩელე პირების შერჩევა გასათავისუფლებელ პირთა შორის. რეორგანიზაციის ეტაპზე იურიდიული განყოფილებისათვის პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე შერჩევა მოხდა მათი სტაჟისა და სამუშაო გამოცდილების გათვალისწინებით. კერძოდ, საქმეში არსებული

მტკიცებულებებით ცალსახად დგინდება, რომ რეორგანიზაციამდე არსებული სასამართლოსთან ურთიერთობის განყოფილებისა და სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების თანამშრომლების, მათ შორის, რვა თანამშრომლის სამუშაო გამოცდილება უშუალოდ არქიტექტურის სამსახურში მეტია თ---ა ჩ-----ის, ს--- ბ-----ისა და ი-----ის სამუშაო გამოცდილებაზე, კერძოდ, მოსარჩელეთა დანიშვნა განხორციელდა 2017 წლის მარტში, ხოლო გი-----ის - 2013 წელს, თ---ა ა-----ს - 2015 წელს, მ-----ს - 2016 წელს, რ-----ს - 2016 წელს, ი-----ბ-----ის - 2016 წელს, ს-----ის - 2016 წელს, რ-----ის - 2011 წელს. რაც შეეხება ნ-----ისა და მოსარჩელეთა არქიტექტურის სამსახურში სამუშაო გამოცდილების ურთიერთშედარებას, ნ-----ემ, ი-----ემ, თ---ა ჩ-----ემ და ს---ბ-----ემ მუშაობა დაიწყეს ერთსა და იმავე პერიოდში, 2017 წლის მარტში. აპელანტის მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში, არქიტექტურის სამსახურის მიერ შედარებული იქნა ნ-----ის, ი-----ის, თ---ა ჩ-----ის და ს---ბ-----ის თანამდებობაზე მუშაობისას მათზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობების შესრულების ხარისხი. კერძოდ, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 5 ოქტომბრის №ბ----- ბრძანებით თ---ა ჩ-----ეს დაევალა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ტერიტორიების გამოყენებისა და განაშენიანების რეგულირების საკითხთა საბჭოს (შემდგომში - საბჭო) უფლებამოსილებას მიკუთვნებულ საკითხებზე სამართლებრივი აქტებისა და სხვა დოკუმენტების პროექტების მომზადება. საბჭოს სხდომებში მონაწილეობის მიღება და საბჭოს წევრებისათვის სამართლებრივი დახმარების გაწევის უზრუნველყოფა. სპეციალური (ზონალური) შეთანხმების გაცემისათვის (კ-2) მოსაკრებლის გადახდის განწილვადასთან დაკავშირებული დოკუმენტების პროექტების მომზადება და სამართლებრივი უზრუნველყოფა. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 22 დეკემბრის №7-13 დადგენილებით ძალადაკარგულად გამოცხადდა „ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ტერიტორიების გამოყენებისა და განაშენიანების რეგულირების საკითხთა საბჭოს დებულების დამტკიცების შესახებ“ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 5 დეკემბრის №16-32 დადგენილება.“ შესაბამისად, რეორგანიზაციის დროისათვის ზემოაღნიშნული საბჭო აღარ არსებობდა, ამდენად, ასევე აღარ არსებობდა საბჭოს წევრებისათვის სამართლებრივი დახმარების გაწევის საჭიროება. ასევე აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ ვინაიდან რეორგანიზაციის შედეგად შეიქმნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახური და შესაბამისად, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის №10-16 დადგენილებით დამტკიცდა „ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახურის დებულება“, აღნიშნული საკითხის განხილვა განეკუთვნება ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახურის კომპეტენციას. აპელანტი ასევე აღნიშნავს, რომ სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 5 ოქტომბრის №ბ----- ბრძანებით ს---ბ-----ეს დაევალა კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილების

უფლებამოსილებას მიკუთვნებულ საკითხებზე სხვადასხვა დოკუმენტების პროექტების მომზადებაში მონაწილეობის მიღება. საქმის მასალებში წარმოდგენილი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 26 იანვრის №----- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის თანახმად, კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილებაში რეორგანიზაციამდე განსაზღვრული იყო 31 (ოცდაერთმეტი) საშტატო ერთეული, ხოლო რეორგანიზაციის შედეგად, ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის №----- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის შესაბამისად კი, საქმისწარმოების განყოფილებაში განისაზღვრა 8 (რვა) საშტატო ერთეული, ხოლო საკონსულტაციო მიმართულება გამოეყო და სტრუქტურულად დაექვემდებარა ა(ა)იპ მ-----
-----ოს. შესაბამისად, რეორგანიზაციის შემდეგ იურიდიულ განყოფილებაში მნიშვნელოვნად შემცირდა იმ საქმეთა რაოდენობა, რომლის შესრულებაც დავალებული ჰქონდა ს--- ბ-----ეს. აპელანტის მითითებით, სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 5 ოქტომბრის №----- ბრძანებით ი-----ეს დაევალი I და II კლასის შენობა-ნაგებობების სანებართვო განყოფილების უფლებამოსილებას მიკუთვნებულ საკითხებზე ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტებისა და სხვა დოკუმენტების პროექტების მომზადებაში მონაწილეობის მიღება, ვიზირება და მოქმედ კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანა. მოცემულ შემთხვევაში, აღსანიშნავია, რომ განყოფილებაში არსებობდა ამ კუთხით უფრო გამოცდილი კადრი, კერძოდ, მ-----
-----, რომელსაც რეორგანიზაციის დროისათვის არქიტექტურის სამსახურში მუშაობის უფრო დიდი ხნის გამოცდილება ჰქონდა. მ----- კონკურისის შედეგად დანიშნული იყო 2016 წლის 18 იანვარს. რაც შეეხება ნ-----ეს, სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 5 ოქტომბრის №----- ბრძანებით დავალებული ჰქონდა III და IV კლასის შენობა-ნაგებობების სანებართვო განყოფილების უფლებამოსილებას მიკუთვნებულ საკითხებზე ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტებისა და სხვა დოკუმენტების პროექტების მომზადებაში მონაწილეობის მიღება, ვიზირება და მოქმედ კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანა. აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ ნ-----ე რეორგანიზაციის დროისათვის იყო ერთადერთი თანამშრომელი, რომელიც ასრულებდა აღნიშნულ ფუნქციას. შესაბამისად, გადაწყვეტილების მიღების დროს სწორედ აღნიშნული ფაქტორი იქნა გათვალისწინებული. ამდენად, ცალსახაა, რომ გასათავისუფლებელ პირთა შორის სრულიად კანონიერად და სამართლიანად იქნა შერჩეული მოსარჩელე პირები.

3.9. აპელანტის მითითებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხე მხარის პოზიცია და დაადგინა, რომ ორგანიზაციული ცვლილებების გამო აუცილებელი იყო რეორგანიზაცია, ამასთან აღნიშნა, რომ არქიტექტურის

სამსახური წარმოადგენს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს, რომელიც დაფუძნებულია თბილისის მუნიციპალიტეტის მიერ, რომელმაც მიიღო გადაწყვეტილება რეორგანიზაციის შესახებ და იგი ვალდებული იყო დამორჩილებოდა რეორგანიზაციის შესახებ მერიის და საკრებულოს გადაწყვეტილებებს და მისთვის დამტკიცებული ასიგნებების ფარგლებში მოეხდინა ახალი საშტატო ნუსხისადმი მანამდე დასაქმებული პირების მისადაგება. მეორეს მხრივ სასამართლომ მიუთითა, რომ საქმის მასალებით არ დადასტურდა კონკრეტულად მოსარჩელების გათავისუფლება წინასწარ დადგენილი რა ნათელი და გამჭვირვალე კრიტერიუმით იქნა გადაწყვეტილი დამსაქმებელის მიერ კონკრეტულად მოსარჩელების და არა ამ სამსახურში დასაქმებული სხვა თანამშრომლების გათავისუფლება, როდესაც რეორგანიზაცია მთლიანად ამ სამსახურში იყო გამოცხადებული. აპელანტი კიდევ ერთხელ მიუთითებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების დაუსაბუთებულობაზე, რადგანაც, როგორც საქმეში არსებული მტკიცებულებებით, ასევე სასამართლო პროცესების მიმდინარეობისას არაერთხელ იქნა დაფიქსირებული და დადასტურებული კონკრეტული პირების გათავისუფლების მიზანშეწონილობა და მართლზომიერება, ასევე იმ თანამშრომლების უპირატესობა (უპირატესობაში იგულისხმება კვალიფიციურობა და შესასრულებელი სამუშაოს სფეციფიკა), რომლებიც რეორგანიზაციის შემდეგ დარჩნენ სამსახურში. თუ საქალაქო სასამართლომ არ გაიზიარა სამსახურის მიდგომა და სამსახურის მიერ განსაზღვრული კრიტერიუმი რეორგანიზაციის შემდეგ თანამშრომლების შერჩევაზე, მაშინ გადაწყვეტილებაში უნდა ემსჯელა სამსახურის აღნიშნული მიდგომის უკანონობაზე. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში კი, როგორც უკვე აღინიშნა, ს-----ის, გი-----ის, ს-----ის, ი-----ის, ხ-----ის, რ-----ის, თ-----ის, ა-----ის, მ-----ის და რ-----ის სამუშაო გამოცდილება უშუალოდ არქიტექტურის სამსახურში მეტი იყო თ-----ის ჩ-----ის, ს--- ბ-----ისა და ი-----ის სამუშაო გამოცდილებაზე და მათი, როგორც უშუალოდ მუშაობის ხარისხი და სამუშაო სპეციფიკა განსხვავდებოდა მოსარჩელეთა მიერ შესასრულებელი სამუშაოსგან. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით უტყუარად არის დადასტურებული და არც მოსარჩელების მიერ არ არის სადაოდ გამხდარი ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოსარჩელები მათზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას ვეღარ განახორციელებდნენ იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ სამსახურს მოსარჩელეთა მიერ შესასრულებელი ფუნქციები აღარ ჰქონდა. თ-----ის ჩ-----ის დავალებული ჰქონდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ტერიტორიების გამოყენებისა და განაშენიანების რეგულირების საკითხთა საბჭოს (შემდგომში - საბჭო) უფლებამოსილებას მიკუთვნებულ საკითხებზე სამართლებრივი აქტებისა და სხვა დოკუმენტების პროექტების მომზადება, ხოლო ს--- ბ-----ის კანცელარიისა და საკონსულტაციო განყოფილების უფლებამოსილებას მიკუთვნებულ საკითხებზე სხვადასხვა დოკუმენტების მომზადებაში მონაწილეობის მიღება, აღნიშნული უფლებამოსილებების განხორციელება არქიტექტურის სამსახურს აღარ ეკისრებოდა, რამდენადაც რეორგანიზაციის შემდეგ თ-----ის ჩ-----ის შემთხვევაში ზემოაღნიშნული უფლებამოსილების განხორციელება ურბანული განვითარების

საქალაქო სამსახურის, ხოლო ს--- ბ-----ის შემთხვევაში კი ა(ა)იპ მ-----
-----ოს კომპეტენციას განეკუთვნება. ი-----ის შემთხვევაში კი
სამსახურის მიერ გამოყენებული იქნა შერჩევის ის კრიტერიუმი, რომელიც
უპირატესობას ანიჭებდა იმ თანამშრომელს, რომელსაც სამუშაო სტაჟი და
უშუალოდ არქიტექტურის სამსახურში მუშაობის მეტი გამოცდილება ჰქონდა.
ზემოაღნიშნულის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, აპელანტი
მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელმა-არქიტექტურის სამსახურმა უტყუარ
მტკიცებულებებზე მითითებით დაასაბუთა, თუ რა ლეგიტიმურ მიზეზებზე
დაყრდნობით გაათავისუფლა მოსარჩელეები სამსახურიდან.

3.10. აპელანტი განმარტავს, რომ 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. ამავე კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის
შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს, კერძოდ, აღნიშნული მუხლის პირველი
ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს
ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან
ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის
შემცირებას. კანონი მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ, უნდა
არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და
ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდოდეს სამუშაო ძალის
შემცირებას. განსახილველი ნომრის ელემენტები - ეკონომიური გარემოებები,
ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება
უნდა არსებობდეს კუმულაციურად, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა და თავად
გასაჩივრებული გადაწყვეტილებითაც უდავო ფაქტობრივ გარემოებად არის
დადგენილი. აპელანტის მითითებით, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ
მიღებული გადაწყვეტილების, კერძოდ მოსარჩელეთა გათავისუფლების შესახებ
ბრძანებების ბათილად ცნობის ერთადერთი საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ
საქმის მასალებში არ იყო წარმოდგენილი კონკრეტულად მოსარჩელების
გათავისუფლება წინასწარ დადგენილი კრიტერიუმი. ამის გასამყარებლად
სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში
არსებული სამართლის ერთ-ერთი ირიბი წყარო - ზემოთ მითითებული N166
რეკომენდაცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (1982 წ. Termination of employment
recomandation). და მიუთითა აღნიშნული დოკუმენტის 23-ე პუნქტზე, 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. აპელანტის
განმარტებით, თუ სარეკომენდაციო თვალსაზრისით განიხილავს აღნიშნულ
დოკუმენტს, ამ შემთხვევაშიც დოკუმენტის 23-ე პუნქტი არ აწესებს იმპერატიულ

მოთხოვნას კრიტერიუმებთან და მითუმეტეს წერილობით კრიტერიუმებთან მიმართებაში, იგი აღნიშნულს აკავშირებს შესაძლებლობასთან - და იყენებს ტერმინს „რამდენადაც ეს შესაძლებელია“ შესაბამისად, რეკომენდაციდანაც არ გამომდინარეობს თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, ვინაიდან სარეკომენდაციო დოკუმენტში საერთოდ არ არის საუბარი წერილობითი კრიტერიუმის სავალდებულობაზე და საერთოდ რეკომენდაცია კრიტერიუმის დადგენას მიიჩნევს შესაძლებლობიდან გამომდინარე, რომლის შეფასება საერთოდ არ მომხდარა სასამართლოს მხრიდან. ამასთან, იმ პირობებშიც კი, თუ მოხდება წერილობითი კრიტერიუმების განსაზღვრის აუცილებლობის დადგენა, სასამართლოს მიერ ასევე უნდა იქნეს შეფასებული, რამდენად ჰქონდა შესაძლებლობა სამსახურს წინასწარ განესაზღვრა წერილობითი კრიტერიუმები, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც საშტატო ნუსხა დამტკიცებულ იქნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2018 წლის 23 თებერვლის N18.31.104 განკარგულებით და მის შესაბამისად სამსახურის უფროსის 2018 წლის 23 თებერვლის №----- ბრძანებით. შესაბამისად, სამსახურმა გასათავისუფლებელი პირები შეარჩია მათი სამუშაო გამოცდილების, კომპეტენციის და მათზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობების შეფასების შედეგად, რაც ცალსახად დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულებებით.

3.11. აპელანტის მითითებით, პირველი ინსტანციის სასამართლო ასევე იშველიებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54 და 115-ე მუხლებს და აღნიშნავს, რომ არ არსებობს აბსოლუტური და შეუზღუდავი უფლება და სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. აღნიშნულთან დაკავშირებით აპელანტი განმარტავს, რომ სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებულნი არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი და სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. განსახილველი ნორმები წარმოადგენენ კერძო სამართლის ქვაკუთხედს და ნებისმიერი ქმედება, რომელიც უფლების მართლობიერების ჩარჩოს სცდება, განიხილება უკანონოდ. თუმცა სასამართლო გადაწყვეტილების ვერცერთ ნაწილში ვერ ასაბუთებს, თუ რაში გამოვლინდა ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ არამართლობიერება და კონკრეტულად რა კანონით დადგენილი წესი და აკრძალვა იქნა დარღვეული არქიტექტურის სამსახურის მიერ. მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ განსახილველი დავა ექვემდებარება საქართველოს კანონმდებლობით მოწესრიგებას, შესაბამისად, უცხო ქვეყნის სასამართლო პრაქტიკასა და საკანონმდებლო გამოცდილებას მოცემულ საქმეზე გავლენა ვერ ექნება. ამდენად, სრულიად გაურკვეველი და გაუგებარია სასამართლოს მიერ მიღებული იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტის - საქართველოს სახელით მიღებული გადაწყვეტილების დაფუძნება მხოლოდ სარეკომენდაციო ხასიათის დოკუმენტზე. ასევე აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ გადაწყვეტილებაში სამოქალაქო კოლეგია არსად უთითებს კონკრეტულად რომელი საკანონმდებლო ნორმა, ან კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტის მოთხოვნები იქნა უგულებელყოფილი

დამსაქმებლის მიერ შესაბამისი გადაწყვეტილებების მიღებისას. აპელანტის მითითებით, სააპელაციო პალატა საქმის სრულყოფილად შესწავლის შემდეგ ნამდვილად დარწმუნდება, რომ სამსახურის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, მოსარჩელე პირების განთავისუფლების თაობაზე მართლზომიერია, რადგან საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ცალსახად დასტურდება როგორც რეორგანიზაციის საჭიროება, ასევე აღნიშნული რეორგანიზაციის დროს შტატების შემცირების აუცილებლობა და გასათავისუფლებელ თანამშრომლებს შორის მოსარჩელე პირების შერჩევის სისწორე.

3.12. აპელანტი ასევე აღნიშნავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაუსაბუთებლად დააკისრა გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია მოსარჩელეთა სასარგებლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე.“ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მოსარჩელები ს---ბ----ე, ი-----ე და თ----ა ჩ-----ე 2017 წლის მარტში, სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის შესაბამისი ბრძანებების საფუძველზე დაინიშნენ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების დ-----ს თანამდებობებზე, დროებით მოვალეობის შემსრულებლებად სამთვიანი ვადით. სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 20 ივნისის ბ----- ბრძანებით კი აღნიშნული პირები დაინიშნენ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების დ-----ს თანამდებობებზე, ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადით, შესაბამისად, ამ დროიდან ახორციელებენ ისინი სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულებას. აღნიშნული პირების დანიშვნის ერთ-ერთი საფუძველი გახდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 2017 წლის 16 ივნისის №- სხდომის ოქმი. აპელანტი აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო. განსახილველ შემთხვევაში, სამსახურის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 20 ივნისის №----- ბრძანებით მოსარჩელები დაინიშნენ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების დ-----ს თანამდებობებზე, ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადით. სწორედ ამ მომენტიდან დაიწყო მათთან ახალი შრომითი ურთიერთობა, ამდენად, შვებულებით სარგებლობის უფლება აღნიშნულ პირებს წარმოეშობოდათ 11 თვის გასვლის შემდეგ. აღნიშნულიდან გამომდინარე,

ვინაიდან გათავისუფლების მომენტისთვის სახეზე არ იყო გამოუყენებელი შვებულება, შესაბამისად გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაციის დაკისრება ყოველგვარ საფუძველს მოკლებულია.

3.13. რაც შეეხება სასამართლოს მიერ მოპასუხისათვის კომპენსაციის გადახდის დაკისრებას მოსარჩელეთა სასარგებლოდ, აღნიშნულთან დაკავშირებით აპელანტი განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა და ა.შ. აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლომ სათანადოდ არ შეაფასა ზემოხსენებული ფაქტობრივი გარემოებები, არასწორი შეფასება მისცა ფაქტებს და არსებითად მცდარი გადაწყვეტილება მიიღო სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნაზე, კომპენსაცია კი მასზე დამოკიდებული მოთხოვნაა და პირველადი მოთხოვნის უსაფუძვლობის გამო ისიც დაუსაბუთებელია. ასევე დაუსაბუთებელი და გაურკვეველია, რატომ ჩათვალა სასამართლომ ადეკვატურად აღნიშნული ფაქტობრივი და სამართლებრივი გარემოებების არსებობის პირობებში 1 წლის სახელფასო ანაზღაურების დაკისრება კომპენსაციის სახით და ამავედროულად, არ არის დასაბუთებული დაკისრებული თანხის ოდენობის გონივრულობა, რამდენადაც აღნიშნული არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს, მით უფრო ისეთ პირობებში, როცა ასანაზღაურებელი თანხის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან უნდა განხორციელდეს.

3. თ----ა ჩ-----ის, ს--- ბ-----ის და ი-----ის შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.14. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორთა განმარტებით, ასაჩივრებენ გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის შემდეგ პუნქტებს: I. გადაწყვეტილების მე-2 პუნქტი, რომლის შესაბამისად მოსარჩელე თ----ა ჩ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის და განაცდურის დაკისრების სანაცვლოდ მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე თ----ა ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 17600 ლარის გადახდა. II. გადაწყვეტილების მე-8 პუნქტი, რომლის შესაბამისად, მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის და განაცდურის დაკისრების სანაცვლოდ მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 17600 ლარის გადახდა. III. გადაწყვეტილების მე-14 პუნქტი, რომლის

შესაბამისად, მოსარჩელე ი-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის და განაცდურის დაკისრების სანაცვლოდ მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ი-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 17600 ლარის გადახდა. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორები ითხოვენ გაუქმდეს სადავო გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, სადაც მოპასუხეს დაეკისრა თითოეული მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაცია 11-11 თვის თანამდებობრივი სარგოს სახით და ახალი გადაწყვეტილებით, მოპასუხეს დაეკისროს თითოეული მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებით განაცდურიის სახით 2018 წლის 23 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე, თანამდებობრივი სარგოს, დასაბეგრი 1 600 (ათას ექვსასი) ლარის გადახდა.

3.15. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორთა განმარტებით, სასამართლომ ნაწილობრივ შეფასების გარეშე დატოვა მათ მიერ სარჩელში მოყვანილი მე-19 ფაქტობრივი გარემოება დისკრიმინაციის ნაწილში, კერძოდ კი მიუთითებდნენ, რომ: „... გარდა აღნიშნულისა, მოსარჩელები სამსახურიდან გათავისუფლებული არიან დისკრიმინაციული საფუძვლით, სამსახურის უფროსის, ბ-ნი თ-----ის მიერ, მისი ამ თანამდებობაზე მოსვლის პერიოდიდან, წინასწარ განსაზღვრული იყო იმ პირთა წრე, რომლებიც რეორგანიზაციის საფარველის ქვეშ დატოვებდნენ სამსახურს, სინამდვილეში, უფროსისთვის სასურველი კადრების დანიშვნის მიზნით. აღნიშნული კადრები არიან ნ-----ა, მ----- და თ-----ა-----, მათ აღნიშნული გათავისუფლების აქტები გასაჩივრებული ჰქონდათ სასამართლოში ფორმალურად, იმიტომ რომ, როგორც კი თ-----ი აღნიშნულ პოზიციაზე დაინიშნა (დაბრუნდა, ვინაიდან ამ პოზიციაზე დანიშვნამდე, ის აღარ მუშაობდა არქიტექტურის სამსახურში, დაბრუნებამდე გათავისუფლებული იყო, დაახლოებით წელიწადნახევრის წინ კი მუშაობდა არქიტექტურის სამსახურში სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე) 2017 წლის ნოემბრის თვეში, დაიწყო აღნიშნული პირების (ნ-----ა, მ----- და თ-----ა-----) გათავისუფლების ბრძანებების კანონიერების შესწავლა და შემდგომ მათი დაბრუნება სამსახურში“. სასამართლომ ყურადღების გარეშე დატოვა 2017 წლის 05 ოქტომბრის ბრძანება და ამავე წლის 05 დეკემბრის ბრძანება, რითაც დასტურდება სამსაქმებლის წინასწარგანზრახულობა და წინასწარ დადგენილი პირთა წრე, ვინც არალეგიტიმური ნიშნით განსხვავების გამო აუცილებლად წავიდოდა სამსახურიდან, რეორგანიზაციის საფარველის ქვეშ.

3.16. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორები ასევე მიიჩნევენ, რომ სახეზეა აშკარა დისკრიმინაციის ნიშნები, და მოპასუხემ/ დამსაქმებელმა თავისი ქცევით რეორგანიზაციის დასრულების მომენტისთვის, კერ უზრუნველყო მოსარჩელეთა უფლებების მინიმალური დაცვის სტანდარტის უზრუნველყოფაც კი, სარჩელში მითითებული მე-4, მე-10 და მე-16 სასარჩელო მოთხოვნები უნდა დაკმაყოფილდეს იმ სახით, რა სახითაც ისინია წარდგენილი თითოეული მოსარჩელის მიერ: ანუ, 1.

(სარჩელში მე-4 სასარჩელო მოთხოვნა) ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის (ს/ნ 2-----) - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს თ---ა ჩ-----ის (პ/ნ 5-----) სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის სახით, ყოველთვიურად, 2018 წლის 23 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე, დაეკისროს თანამდებობრივი სარგოს, ხელზე ასაღები, თვეში 1 280 (ათას ორას ოთხმოცი) ლარის გადახდა. 2. (სარჩელში მე-10 სასარჩელო მოთხოვნა) ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს ს--- ბ-----ის (პ/ნ 5-----) სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის სახით, ყოველთვიურად, 2018 წლის 23 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე, დაეკისროს თანამდებობრივი სარგოს, ხელზე ასაღები, თვეში, 1 280 (ათას ორას ოთხმოცი) ლარის გადახდა. 3. (სარჩელში მე-16 სასარჩელო მოთხოვნა) ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს ი-----ის (პ/ნ 6-----) სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის სახით, ყოველთვიურად, 2018 წლის 23 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე, დაეკისროს თანამდებობრივი სარგოს, ხელზე ასაღები, თვეში, 1 280 (ათას ორას ოთხმოცი) ლარის გადახდა. მიუხედავად თავისუფალი შტატის - ტოლფასი თანამდებობის არსებობა-არარსებობისა, ვინაიდან აშკარად და ცალსახად დგინდება არამართო განუჭვრეტადობა მოსარჩელეთათვის დამსაქმებლის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგებისა, არამედ აშკარად განსხვავებული, არალეგიტიმური განმასხვავებელი ნიშნით დისკრიმინაცია დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელეთა მიმართ, სწორედაც რომ დისკრიმინაციის, როგორც უფრო დიდი ზიანის მიყენების ფაქტის არსებობის გამო მოპასუხეს უნდა დაეკისროს თითოეული მოსარჩელის სასარგებლოდ განაცდური გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე.

3.17. შეგებებული სააპელაციო საჩივრის ავტორები სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების შემთხვევაში შუამდგომლობენ მოპასუხეს დაეკისროს, მოსარჩელეთა სასარგებლოდ, თითოეულზე იურიდიული ხარჯის, დავის საგნის 4 %-ის 2 304 (ორი ათას სამას ოთხი ლარი), ანუ ჯამში 6 912 (ექვსი ათას ცხრაას თორმეტი) ლარის გადახდა, რასაც საფუძვლად მითითებული აქვს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი, რომლის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს

გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

სააპელაციო პალატა თვლის, რომ სააპელაციო და შეგებებულ სააპელაციო საჩივრებში 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 პალატა 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 თ----ა ჩ-----ე 21.03.2017 – 18.10.2017 წლამდე მუშაობდა მოპასუხესთან სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების დ-----ს თანამდებობაზე. 18.10.2017 - 26.01.2018 წლამდე დასაქმებული იყო სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების ი-----ს თანამდებობაზე. 26.01.2018 წლიდან - 23.02.2018 წლამდე მოსარჩელე მუშაობდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მ-----ს თანამდებობაზე და მისი ხელფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა დასაბეგრ 1600 ლარს.

4.3. მოსარჩელე თ---ა ჩ-----ე გათავისუფლდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მ-----ს თანამდებობიდან 23.02.2018 წელს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

4.4. მოსარჩელე თ---ა ჩ-----ე გაფრთხილებულ იქნა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ 12.12.2017 წელს, ხოლო გათავისუფლების შემდეგ მას მიეცა 1 თვის კომპენსაცია.

4.5. მოსარჩელე თ---ა ჩ-----ეს დანიშვნიდან გათავისუფლებამდე არ უსარგებლია ანაზღაურებადი შვებულებით.

4.6. მოსარჩელე ს--- ბ-----ე 21.03.2017 - 20.06.2017 წლამდე მუშაობდა სამსახურის დ---
-----ს თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, 20.06.2017 - 02.10.2017 წლამდე მუშაობდა სამსახურის დ-----ს თანამდებობაზე, 02.10.2017 – 26.01.2018 წლამდე მუშაობდა მოპასუხესთან სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების ი-----ად, ხოლო მოგვიანებით 26.01.2018 წლიდან მისი თანამდებობა განისაზღვრა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მ-----ს თანამდებობად და მისი ხელფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა დასაბეგრ 1600 ლარს.

4.7. მოსარჩელე ს--- ბ-----ე გათავისუფლდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მ-----ს თანამდებობიდან 23.02.2018 წელს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

4.8. მოსარჩელე ს--- ბ-----ე გაფრთხილებულ იქნა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ 12.12.2017 წელს, ხოლო გათავისუფლების შემდეგ მას მიეცა 1 თვის კომპენსაცია.

4.9. მოსარჩელე ს--- ბ-----ემ დანიშვნიდან გათავისუფლებამდე ისარგებლა ერთი დღით ანაზღაურებადი შვებულებით, 24.11.2017 წელს.

4.10. მოსარჩელე ი-----ე 01.03.2017 წლიდან 3 თვით 21.06.2017 წლამდე დაინიშნა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილებაში დ-----ს თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, 20.06.2017 - 18.10.2017 წლამდე მუშაობდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილებაში დ-----
-----ს თანამდებობაზე, ხოლო 18.10.2017 წელს დაინიშნა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების ი-----ს თანამდებობაზე 26.01.2018 წლამდე. მოსარჩელე ი-----ე 26.01.2018 - 23.02.2018 წლამდე პერიოდში მუშაობდა სამართლებრივი აქტების მომზადების მ-----
-----ს თანამდებობაზე და მისი ხელფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა

დასაბეგრ 1600 ლარს.

4.11. მოსარჩელე ი-----ე გათავისუფლდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მ-----ს თანამდებობიდან 23.02.2018 წელს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

4.12. მოსარჩელე ი-----ე გაფრთხილებულ იქნა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ 12.12.2017 წელს, ხოლო გათავისუფლების შემდეგ მას მიეცა 1 თვის კომპენსაცია.

4.13. მოსარჩელე ი-----ეს დანიშნიდან გათავისუფლებამდე არ უსარგებლია შვებულებით.

4.14. მოსარჩელეთა გათავისუფლებამდე არ არსებობდა მათ მიერ დაკავებული თანამდებობების საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელიც მოპასუხის მიერ მოსარჩელეთა გათავისუფლების შემდეგ 23.02.2018 წელს დამტკიცდა სამსახურის თანამშრომლეთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ს. ფ. 139-145, რომელსაც შრომის სტაჟთან დაკავშირებით მოსარჩელები სრულად აკმაყოფილებდნენ.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.15. 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 ფაქტობრივ გარემოებებსა და მტკიცებულებებს.

4.16. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით 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. იმავე 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 უცილობლად 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. ევროპის სოციალურ 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. აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, 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. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციის (1944 წ.) თანახმად, 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. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 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 შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს.

4.17. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს იმას, 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 განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. 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. სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალის და მათი შესაბამისი ნორმების საფუძველზე საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, 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. შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა. 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.

4.18. განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელები გათავისუფლებამდე დასაქმებულები იყვნენ მოპასუხე სსიპ-ში. მოპასუხის 23.02.2018 წლის ბრძანებებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელები გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან, რაც გულისხმობს ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, შეწყდა მხარეთა შორის არსებული

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. სააკლაციო პალატის მოსაზრებითაც, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ამისათვის აუცილებელია წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი თანაც უხეშად; არსებობს ასეთის განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძვლის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ 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. 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, რომლის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება სწორად გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მართებულად მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“,

რომელიც შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს 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 პორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის 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.

4.19. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე, სააპელაციო პალატაც იზიარებს მოპასუხე სსიპ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის მსჯელობას მასზედ, რომ არსებობდა საწარმოს რეორგანიზაციის, კერძოდ, ორგანიზაციული ცვლილებების წინაპირობები, რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა, რის გამოც მართლზომიერად განხორციელდა რეორგანიზაცია, თუმცა, სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, მოპასუხემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა, რომ მას წინასწარ წერილობით გაწერილი ჰქონდა მკაფიო, ნათელი და გამჭვირვალე

პროცედურები, კერძოდ, იმ სამსახურში არსებული პოზიციებიდან, რომელსაც რეორგანიზაცია შეეხო, რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით განისაზღვრა, თუ ვინ უნდა დარჩენილიყო, ხოლო ვისთან უნდა შეწყვეტილიყო შრომითი ურთიერთობა. არ დგინდება, თუ რა კრიტერიუმით იქნა შერჩეული თ---ა ჩ-----ესთან, ს--- ბ-----ესთან და ი-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება, რის გამოც მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგოდ იქნა მიჩნეული. 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, ანუ შრომითი ურთიერთობა მოიშალა დამსაქმებლის ინიციატივით. მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მართლზომიერად გათავისუფლდნენ თუ არა მოსარჩელები დაკავებული თანამდებობებიდან, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას ან დისკრიმინაციულ მოპყრობას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და ბუნებრივია საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას (26-ე მუხლი), ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს, მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ამგვარი ნების გამოვლენას, მიუხედავად იმისა რა ფორმით არსებობს იგი აქტი, ბრძანება, გარიგება, სკ-ის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევს და მის იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობით დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან კვალიფიკაციას, დამსაქმებლის მიერ არჩევანის გაკეთებისას გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით ხელმძღვანელობას, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ სასიცოცხლოდ აუცილებელია წონასწორობის დამყარება შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უნდა დაგვავიწყდეს სუსტი მხარის ინტერესები. მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს: ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული

საჭიროებიდან. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, უდავოა, რომ განსახილველ შემთხვევაში არსებობდა სსიპ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურში სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა. კერძოდ, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ სისტემური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით გასატარებელ აუცილებელ ღონისძიებას წარმოადგენდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურში რეორგანიზაციის დაწყება და შესაბამისი ცვლილებების განხორციელება. რეორგანიზაციის შესახებ გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობისა და საკრებულოს მიერ შესაბამისი განკარგულებების საფუძველზე კერძოდ: ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 20.11.2017 წლის 43.03.841 განკარგულება (ს. ფ. 127-128), ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 05.12.2017 წლის 52-ე განკარგულება (ს. ფ. 129), ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 29.11.2017 წლის 44.15.865 განკარგულება (ს. ფ. 130). რეორგანიზაციის შედეგად დამტკიცდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის N13-35 დადგენილება, რომლითაც ძალადაკარგულად გამოცხადდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. არქიტექტურის სამსახურის წესდების (დებულების) დამტკიცების შესახებ ქ. თბილისის საკრებულოს 30.12.2014 წლის N20-104 დადგენილება. რეორგანიზაციის შედეგად დამტკიცებული ახალი დებულების თანახმად, სამსახურის უფლებამოსილებებს მოაკლდა მთელი რიგი ფუნქციები ურბანული დაგეგმარებისა და განვითარების მიმართულებით და შესაბამისად ამ ფუნქციების განსახორციელებლად სამართლებრივი უზრუნველყოფის განხორციელების უფლებამოსილება. სამსახურში გაუქმდა რამდენიმე განყოფილება, რომლებიც უზრუნველყოფდნენ ქალაქის ურბანულად სწორი მიმართულებით განვითარებას, ვინაიდან შეიქმნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახური და ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის N10-16 დადგენილებით დამტკიცდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახურის დებულება. აღნიშნული დადგენილების მე-2 მუხლის თანახმად, „ამ დადგენილების ამოქმედებიდან ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის ურბანული განვითარების მიმართულებით მიმდინარე საქმეების დასრულებაზე უფლებამოსილ სამსახურად განისაზღვრა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახური“. გარდა აღნიშნულისა, სამსახურს ასევე გამოეყო საკონსულტაციო განყოფილება, რომელიც რეორგანიზაციის შედეგად სტრუქტურულად დაექვემდებარა ააიპ მ-----ს. საქმის მასალებით ასევე დგინდება, რომ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის დადგენილებით გაერთიანდა სამსახურში მანამდე არსებული სამართლებრივი აქტების მომზადებისა და სასამართლოსთან და ადმინისტრაციულ ორგანოებთან ურთიერთობის განყოფილებები და შეიქმნა იურიდიული განყოფილება. რეორგანიზაციამდე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის

სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სასამართლოსთან და ადმინისტრაციულ ორგანოებთან ურთიერთობის განყოფილებაში განსაზღვრული იყო 5 საშტატო ერთეული, ხოლო სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილებაში 12 საშტატო ერთეული. რეორგანიზაციის შემდეგ აღნიშნული განყოფილებები გაერთიანდა, რის საფუძველზეც შეიქმნა იურიდიული განყოფილება, რომლის საშტატო ერთეული ჯამში განისაზღვრა 12-ით სწორედ იმ საფუძვლებიდან გამომდინარე, რომ ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახურის საქმიანობაზე სამართლებრივი უზრუნველყოფის განხორციელება აღარ ევალებოდა არქიტექტურის სამსახურს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატაც იზიარებს მოპასუხის მსჯელობას მასზედ, რომ ორგანიზაციული ცვლილებების გამო აუცილებელი იყო რეორგანიზაცია, ამასთან, მოპასუხე წამოადგენს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს, რომელიც დაფუძნებულია თბილისის მუნიციპალიტეტის მიერ, რომელმაც მიიღო გადაწყვეტილება რეორგანიზაციის შესახებ. ამდენად, მოსარჩელე ვალდებული იყო დამორჩილებოდა რეორგანიზაციის შესახებ მერიის და საკრებულოს გადაწყვეტილებებს და მისთვის დამტკიცებული ასიგნებების ფარგლებში მოეხდინა ახალი საშტატო ნუსხისადმი მანამდე დასაქმებული პირების მისადაგება, თუმცა, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, საქმის მასალებით არ დადასტურდა, კონკრეტულად მოსარჩეულების გათავისუფლება წინასწარ დადგენილი რა ნათელი, გამჭვირვალე და არადისკრიმინაციული წერილობითი კრიტერიუმით გადაწყდა. რატომ გადაწყვიტა დამსაქმებელმა კონკრეტულად მოსარჩეულების და არა ამ სამსახურში დასაქმებული სხვა თანამშრომლების გათავისუფლება, როდესაც რეორგანიზაცია მთლიანად ამ სამსახურში გამოცხადდა. შესაბამისად, წინასწარ დადგენილი ასეთი კონკრეტული, ნათელი და მკაფიო პროცედურების არარსებობის პირობებში, სააპელაციო პალატაც მოსარჩეულებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ვერ მიიჩნევს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ სასამართლო განხილვისას დამსაქმებლის მიერ ნების გამოვლენის კანონიერების შემოწმებისას (სასამართლო წარმოება) დამსაქმებული ცდილობს „რამენაირად“ მოძებნოს მის მიერ უკვე გამოვლენილი ნების ლოგიკური ახსნა, თუმცა რეორგანიზაციის დროს დამსაქმებლის მიერ კონკრეტული დასაქმებულის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დასაქმებულებს წინასწარ უნდა წარუდგინოს და გააცნოს ის კრიტერიუმები და პროცედურები, რომლითაც იგი იხელმძღვანელებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობიდან გამომდინარე დასაქმებულების მიმართ, როგორც შეიძლება იყოს ტესტირების ჩატარება, ზეპირი ფორმით გასაუბრება, განვლილი საქმიანობის შესწავლა და ა. შ. რომლის შესახებაც დასაქმებული სავალდებულოდ წინასწარ უნდა იყოს ინფორმირებული, რათა იგი მოემზადოს, რათა კონკურენციის პირობებში მაქსიმალურად შეძლოს ცოდნის და შესაძლებლობების გამოვლენა დამსაქმებლის წინაშე, რაც დამსაქმებლისთვისაც მნიშვნელოვანია, რადგან მოახდინოს დახურული ტიპის, ჯანსაღი, კონკურენციის პირობებში ყველაზე ღირსეული და კონკრეტული პოზიციისათვის ყველაზე შესფერვის კანდიდატის შერჩევა. ასეთი კრიტერიუმები უნდა იყოს წინასწარ

დადგენილი, ნათელი, გამჭვირვალე და იძლეოდეს სამართლიანი, არადისკრიმინაციული მოპყრობისაგან დამსაქმებლების დაცვის შესაძლებლობას, ასეთის წინასწარ განსაზღვრულობის და ინფორმირებულობის შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის კონკრეტულ დასაქმებულებთან შეწყვეტის შემთხვევაში შესაძლებელია გათავისუფლებულ დასაქმებულს არცკი გაუჩნდეს უსამართლოდ მოპყრობის შეგრძნება და არც დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი ნება გახადოს სადაოდ, რაც შრომითი ურთიერთობის სტაბილურობას, სასამართლოების განტვირთვას და სამართლიანობის დამკვიდრებას შეუწყობს ხელს. რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით მოპასუხის მხრიდან დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მითითებას, საქალაქო სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ, ვინაიდან დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის გარეშეც შესაძლებელია დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კანონიერების შემოწმების ფარგლებში მისი ბათილად ცნობა, ამიტომ არ არის მიზანშეწონილი დამატებით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტობრივი გარემოების გამოკვლევა, რადგან იგი არავითარი სამართლებრივი შედეგის მომტანი მოსარჩელებისათვის ვერ იქნება, რადგან მათ სარჩელით დაყენებული არ აქვთ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363^{2.3} მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები.

4.20. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხთან დაკავშირებით საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ 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. თუ დამსაქმებელი, წარმატებით გადალახავს მისი პოზიციის მართებულობის ამ მე-2 საფეხურსაც და წარმოაჩენს, რომ შტატების შემცირება მართლაც განხორციელდა, ამის შემდეგ, მას უკვე უნდა დაეკისროს ვალდებულება, რომ დაასაბუთოს, თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე; განაპირობებდა თუ არა ამას სამსახურში დარჩენილი დასაქმებულის უფრო მაღალი კვალიფიკაცია; ამით, სასამართლო უკვე რწმუნდება, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე დისკრიმინაციული მიდგომა შემცირებულ პირთა მიმართ (მე-3 საფეხური). საქალაქო სასამართლომ სწორად მოიშველია

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებული სამართლის ერთ-ერთი ირიბი წყარო - ზემოთ მითითებული N166 რეკომენდაცია 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. საქალაქო სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. რეორგანიზაცია, ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცესმა (აღნიშნული მიდგომა ასევე დადასტურებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილებით, მაგ: ას-104-99-2014). მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისთვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად. დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომლები, თუმცა, იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. ევროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება და უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, იმ მოცემულობაშიც, როცა რეორგანიზაცია რასაც შტატების შემცირება მოჰყვება კანონიერია, მოპასუხე ვალდებულია დაასაბუთოს სასამართლოსათვის მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით და რა პროცედურების დაცვით მიანიჭა უპირატესობა სხვა თანამშრომელს და არა გათავისუფლებულს. სასამართლო განხილვის დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ წინასწარი წერილობითი კრიტერიუმების არარსებობის, ხოლო არსებობის შემთხვევაში მათ შესახებ

სავარაუდო გასათავისუფლებელი კანდიდატებისათვის შეუტყობინებლობა არადისკრიმინაციულ და სამართლიან მოპყრობას ვერ უზრუნველყოფს, დასაქმებული ყოველთვის ცდილობს მოძებნოს პოსტ ფაქტუმ მისი ქმედების ლოგიკური და გონიერი ახსნა, რაც ვერ ჩაითვლება გამართლებულად, თუნდაც იგი ერთის შეხედვით სამართლიანად გამოიყურებოდეს. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელებთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის პრინციპებს და მოთხოვნებს. საქალაქო სასამართლოს ამგვარ მსჯელობას სრულად იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.21. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოჰყვეს სადავო ნების - დათხოვნის თაობაზე გამოცემული განკარგულების ბათილად ცნობა. ამავე დროს, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიუთითა 38-ე მუხლზე, რომელიც აღდგენის ნაცვლად კომპენსაციის გაცემას ითვალისწინებს. ნათელია, რომ მოსარჩელების დათხოვნის შემდეგ დიდი დრო გავიდა. ამ პერიოდში კი განვითარდა და ცვლილებები განიცადა დამსაქმებლის შიდა მოწყობამ და შეიცვალა სამსახურებრივი საჭიროებები, აღარ არსებობს გათავისუფლებამდე არსებული ან ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობები, რაც გამორიცხავს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის შესაძლებლობას. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის დარღვეული უფლების რესტიტუციისათვის საკმარისია გამოყენებულ იქნეს შრომის კოდექსის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული ერთჯერადი კომპენსაცია. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელეთათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა. საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. საქალაქო სასამართლომ აქაც მართებულად მოიხსენია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა

არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“. ამავე დროს, რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური და ყოველ კონკრეტულ საქმეზე სამართლიანობის პრინციპს მორგებული, არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს. შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დაადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, ალბათ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის - დაწესებულების ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი, ასაკი, სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ ახალი სამსახურის დაწყებისა და დაუსაქმებლობის გარემოება, ასევე საქართველოს სივრცეში ოპერირებადი დამსაქმებლების უარყოფითი აზრი იმ პირების მიმართ, რომლებიც ბედავენ და აპროტესტებენ წინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დათხოვნის თაობაზე (სამწუხარო რეალობაა ის, რომ ასეთ პირებს უჭირთ ხელახალი დასაქმება) და სხვა. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლომ სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციად შრომის კოდექსით მისთვის მინიჭებული დისკრეციის ფარგლებში სწორად მიიჩნია კომპენსაციის სახით მოსარჩელების სასარგებლოდ მოპასუხისათვის 1 წლის სახელფასო ანაზღაურების დაკისრება, რასაც გამოაკლდება გათავისუფლების მომენტისათვის მოსარჩელეთათვის უკვე გადაცემული 1 თვის სახელფასო ანაზღაურება, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს იმ ზიანს, რასაც დასაქმებული მიიღებდა შემოსავლის სახით დასაქმებულის მიერ ნების გამოვლენა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არამართლობიერი რომ არ ყოფილიყო. შესაბამისად, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ პროპორციული და ადეკვატურია თითოეული მოსარჩელის სასარგებლოდ დასაბეგრი 17600 ლარის გადახდის მოპასუხისათვის დაკისრება კომპენსაციის სახით.

4.22. სააპელაციო პალატა ასევე იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 21.1 მუხლის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით - წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე კოდექსის 31.4 მუხლით, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. შრომის კოდექსის 22.1 მუხლით დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. ამავე კოდექსის 24.1 მუხლით, შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ

ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელებს ფაქტობრივად ნამუშევარი ჰქონდათ მოპასუხესთან უწყვეტად 11 თვეზე მეტი გათავისუფლების დროისათვის, შესაბამისად, მათ გათავისუფლების დროისათვის წარმოშობილი ჰქონდათ ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება. ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელებს არ ჰქონდათ გამოყენებული კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება, ს--- ბ----ეს გამოყენებული აქვს მხოლოდ ერთი დღე შვებულების სახით, ამასთან, მათ არ აქვთ მიღებული გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის დასრულების შემდგომ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს თითოეულისათვის დასაბეგრი 1600 ლარის გადახდა, ხოლო მოსარჩელე ს--- ბ----ის ნაწილში, ვინაიდან მას გამოყენებული აქვს კუთვნილი შვებულების 1 დღე, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 1546.67 ლარის გადახდა, რის გამოც ს--- ბ----ის სასარჩელო მოთხოვნა ამ ნაწილში ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

4.23. საქალაქო სასამართლომ ასევე სწორად მიიჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის და შვებულების საკომპენსაციო თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, 0.07% გადახდის დაკისრების ნაწილში, ასევე გათავისუფლების გაფრთხილების დამატებით 1 თვის კომპენსაციის დაკისრების შესახებ შემდეგ. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ გამოვლენილა. მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რასაც სასამართლო აკისრებს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ გადასახდელ თანხას, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რასაც სასამართლო აკისრებს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის

ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნული მიდგომის მართებულობის დასტურია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაც (მაგალითად - სუსგ №ას-682-636-2017). რაც შეეხება შრომის კოდექსის 38.1 და 38.2 მუხლებში მითითებულ ერთი თვის და ორი თვის კომპენსაციების გაცემას, საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ აღნიშნული მოთხოვნა შესაძლებელია დაკმაყოფილდეს, თუ დადგინდა შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერება, თუმცა დასაქმებულისათვის დამსაქმებელს არ გადაუხდია შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში და დადგენილი ოდენობით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კომპენსაცია, ამ შემთხვევაში დამსაქმებლის ნების გამოვლენა მიჩნეულ იქნა არამართლზომიერად, რის გამოც საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ არ არსებობს ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძვლები და ამ ნაწილში მოსარჩელეებს უარი ეთქვათ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

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, მხარეთა 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, აპელანტების 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. სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სააპელაციო საჩივარი და თ----ა ჩ-----ის, ს--- ბ-----ის, ი-----ის შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 05 ივნისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტების 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 გადაწყვეტილების 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