



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

3 დეკემბერი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა  
მოსამართლე – ამირან ძაბუნაძე  
სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე**

**აპელანტი** - სს „ს-----ი“ (მოპასუხე)

**წარმომადგენელი** - გ----- ლ-----

**მოწინააღმდეგე მხარე** - თ----- ბ----- (მოსარჩელე)

**წარმომადგენლები:** ჯ----- ზ-----, ნ----- ა-----

**აპელანტის მოთხოვნა** - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება** - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 31 იანვრის გადაწყვეტილება

**დავის საგანი** - ბრძანების ბათლად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს გადახდის დაკისრება

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

1. მოსარჩელე თ----- ბ-----მ თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე სს „საქართველოს ბანკის“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----ის“ 2018 წლის 9 ნოემბრის ბრძანება N1546-კ თ----- ბ-----ის გათავისუფლების შესახებ; მოსარჩელე, თ----- ბ-----, აღდგენილ იქნეს სს „ს-----ის“ და ე----- საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის, N314 ე----- სერვის ცენტრის მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე; მოპასუხეს, მოსარჩელე თ----- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ყოველთვიურად 800 ლარის (დარიცხული) ოდენობით, 2019 წლის 19 იანვრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მოპასუხემ განმარტა, რომ ბრძანება კანონიერია, გათავისუფლება მოხდა რეორგანიზაციისა და საშტატო შემცირების საფუძველზე, რაც შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს.

**3.** თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 31 იანვრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა და ბათილად იქნა ცნობილი სს „საქართველოს ბანკის“ 2018 წლის 9 ნოემბრის ბრძანება N1546-კ თ----- ბ-----ის გათავისუფლების შესახებ; მოსარჩელე, თ----- ბ-----ე, აღდგენილ იქნა სს „ს-----ის“ და ე----- საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის სერვის ცენტრის მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე; მოპასუხეს, მოსარჩელე, თ----- ბ-----ის, სასარგებლოდ, დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ყოველთვიურად 800 ლარის (დარიცხული) ოდენობით, 2019 წლის 19 იანვრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე; მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით. მოპასუხეს ასევე დაეკისრა ბიუჯეტის სასარგებლოდ 288 ლარის გადახდა;

**4.** აღნიშნული სს „ს-----მა“ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

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

**5.1.** წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით აპელანტი ასაჩივრებს, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 31 იანვრის გადაწყვეტილებას.

**5.2.** აპელანტმა სს „ს-----მა“ ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

აპელანტი განმარტავს, რომ გადაწყვეტილების 3.2 პუნქტში სასამართლო რამდენიმე მნიშვნელოვან ფაქტორივ გარემოებას ადგენს. მათ შორისაა ფაქტი, რომ 314-ე ფილიალში დასაქმებული თანამშრომლების რაოდენობა არ შეცვლილა. სინამდვილეში, 314-ე ფილიალში დასაქმებულ მოლარე ოპერატორთა შემცირებულია 4-დან 2-მდე (დატვირთულობის გათვალისწინებით ე.წ. "მოძრავი კადრები" პერიოდულად ენაცვლებიან სერვის ცენტრის დატვირთულობის გათვალისწინებით). ამასთანავე, სს "ს-----ი" განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნულ ფაქტორივ გარემოებას საქმისთვის მნიშვნელობა არ აქვს, რადგან დამსაქმებელი მოლარე-ოპერატორეს ასაქმებს არა კონკრეტულად რომელიმე ფილიალი, არამედ ყველა მოლარე-ოპერატორი დასაქმებულია ე----- საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის მიერ.

აპელანტის მითითებით, გადაწყვეტილების 3.2 პუნქტში სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია დამსაქმებლის ინფორმირების ფაქტი, უშუალო მენეჯერისთვის ზეპირსიტყვიერად მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე. სს "ს-----ი" მიიჩნევს, რომ უშუალო მენეჯერისთვის ზეპირსიტყვიერად ინფორმაციის მიწოდება, რომელიც არ არის უფლებამოსილი გადაწყვიტოს დასაქმება/არ დასაქმების, დეკრეტული შვებულების მიცემისა და სხვა შრომით სამართლებრივი საკითხები, ვერ მოაქცევს დასაქმებულს 37-ე მუხლის მეხამე ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის დაცვის სფეროში.

**5.3.** სს "ს-----ი" მიიჩნევს, რომ სასამართლო გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს, რადგან დაუსაბუთებელია. ამასთანავე, სასამართლოს მსჯელობა და გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი წინააღმდეგობრივია. სასამართლო სამართლებრივ (გადაწყვეტილების 6.1 პუნქტის შეფასებას იწყებს შემდეგი მსჯელობით: "უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ

წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო კვლავ გააკეთებს გარკვეულ მიმოხილვას ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ." გადაწყვეტილების 6.1 პუნქტის ბოლო აბზაციტ სასამართლომ კიდევ ერთხელ დაადასტურა, რომ ის არ აპირებს სარჩელის დაკმაყოფილებას. რომ შევაჯამოთ, სასამართლო მსჯელობას იწყებს და ავითარებს იმგვარად, რომ არ აკმაყოფილებს სარჩელს, ხოლო სარეზოლუციო ნაწილით სარჩელი დაკმაყოფილდა. ამასთანავე, სს "ს-----ი" მიიჩნევს, რომ საქმეში მითითებული ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის უმეტეს ნაწილს საერთო არაფერი აქვს განსახილველ დავასთან. ამასთანავე არ ემსახურება სასამართლოს ზოგადი პოზიციის ე.წ. ობიექტ დიკტუმ-ის დამკვიდრებას. შესაბამისად, სათუთა მითითებული პრაქტიკის გამოყენების რელევანტურობა. ამასთანავე, აპელანტისთვის გაუგებარია სასამართლოს მითითება საერთაშორისო პაქტზე სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა შესახებ, რომლის ღირსეული წევრია ამერიკის შეერთებული შტატები, სადაც მოქმედებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესები დამსაქმებლის სასარგებლოდ ყველაზე უფრო ლიბერალური ფორმით (ე.წ. AT-WILL EMPLOYMENT პრინციპი).

ამასთანავე, სს "ს-----ი" მიიჩნევს, რომ 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის "გ" ქვეპუნქტით სარჩელის დაკმაყოფილებისთვის აუცილებელია შესაძლო დისკრიმინაციის ფაქტის შეფასება. Prima Facie მუხლის განმარტებით, მისი მიზნის დადგენის გარეშე გამოყენების შემთხვევაში არაპროპორციულად შეიზღუდება როგორც დამსაქმებლის, ისე სხვა დასაქმებულების უფლებები. სასამართლოს შეფასებით, განსახილველ შემთხვევაში საჭირო არ არის რეორგანიზაციის კანონიერებისა და შესაძლო დისკრიმინაციის ფაქტის შეფასება, რადგან მოსარჩელეზე ვრცელდება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის "გ" ქვეპუნქტით გათვალისწინებული გარანტიები, რომელიც უაპელაციოდ კრძალავს დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან, დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. სს "ს-----ი" მიიჩნევს, რომ სასამართლოს ზემოაღნიშნული შეფასებით არაპროპორციულად იზღუდება როგორც დამსაქმებლის, ისე სხვა დასაქმებულების უფლებები, შესაბამისად, განსახილველი დავისთვის მნიშვნელოვანია ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალვის მიზნის კვლევა. აპელანტი მიიჩნევს, რომ ნებისმიერი ფორმით ინფორმაციის მიწოდება არაუფლებამოსილი პირისთვის ვერ მოაქცევს დასაქმებულს 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის "გ" ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დაცვის სფეროში. სს "ს-----ი" პირველ ეტაპზე პალატის ყურადღებას მიაქცევს შეტყობინების მიწოდების ფორმაზე, რომლის შემდეგაც დასაქმებული დაცული უნდა იყოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისგან. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დაუშვებელია დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლის შეტყობინებიდან, დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. საქართველოს შრომის კოდექსი მართალია მიუთითებს, რომ დასაქმებულის მიერ ფეხმძიმობის შესახებ შეტყობინების მიწოდებიდან არ დაიშვება მისი სამსახურიდან გათავისუფლება, თუმცა არ განმარტავს რა ფორმით, როდის და როგორ უნდა მოხდეს დამსაქმებლის ინფორმირება. შესაბამისად, აპელანტი მიიჩნევს, რომ შეტყობინების ფორმისა და წესის

დადგენისთვის, პალატამ უნდა გამოიყენოს სამართლის სხვა წყაროები. სასამართლო პრაქტიკის გათვალისწინებით, ასეთ წყაროდ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტები შეიძლება იქნეს გამოყენებული. სს "ს-----ი" აღარ გაამახვილებს ყურადღებას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში შსო) რეკომენდაციებისა და კონვენციების როლზე საქართველოს საკანონმდებლო სივრცეში, რადგან საერთო სასამართლოებმა არაერთხელ იმსჯელეს ამ საკითხზე. ორსულ ქალთა შრომითი უფლებები დაცულია შსო-ს 2000 წლის 183-ე კონვენციის (დედობის დაცვის შესახებ) საფუძველზე. აღნიშნული კონვენციის მე-8 მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, არაკანონიერია ორსული ქალის გათავისუფლება სამსახურიდან, ამავე კონვენციის მე-4 მუხლის გათვალისწინებული პერიოდის განმავლობაში. კონვენციის მე-4 მუხლის მიხედვით კი ვადა, რომლის განმავლობაშიც არაკანონიერად უნდა გამოცხადდეს.

პირის სამსახურიდან გათავისუფლება აითვლება "სამედიცინო სერტიფიკატის ან სხვა რელევანტური დოკუმენტის წარდგენიდან" და დაკავშირებულია დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლებასთან. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სს "ს-----ი" მიიჩნევს, რომ სასამართლომ უნდა გაიზიაროს შსო-ს სტანდარტი და დასაქმებული 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დაცვის სფეროში მხოლოდ სამედიცინო დოკუმენტის წარმოდგენის შემდეგ უნდა მოაქციოს. აქვე, აპელანტი პალატის ყურადღებას მიაქცევს იმ ფაქტს, რომ კონვენციის მე-8 მუხლით გათვალისწინებული გარანტია მხოლოდ იმ შემთხვევაში მოქმედებს თუ პირის სამსახურიდან გათავისუფლება დაკავშირებულია დასაქმებულის ორსულობასთან. მითითებული მუხლის კვლევის შემდეგ, ცალსახაა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალვის მიზანიც - არ მოხდეს ფეხმძიმე ქალის დისკრიმინაცია ორსულობის ნიშნით. კონვენციის ტექსტის მიხედვით, ფეხმძიმე დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაშვებია თუ ასეთი შეწყვეტა განპირობებული არ არის დასაქმებულის ორსულობით. იმავე სულისკვეთებითაა შექმნილი

შსო-ს 1952 წლის N 103-ე კონვენციაც. მითითებული კონვენციის მე-6 მუხლის მიხედვით, არაკანონიერია პირის გათავისუფლება დეკრეტული შვებულების ყოფნის პერიოდში (არა შეტყობინებიდან არამედ შვებულებით სარგებლობის მომენტიდან). მითითებული კონვენციის შემავსებელ დოკუმენტს წარმოადგენ NRO95 (Maternity Protection Recommendation) რეკომენდაცია, რომელიც შედარებით მაღალ სტანდარტს აწესებს. მითითებული რეკომენდაციის მეოთხე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ფეხმძიმე ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება არაკანონიერად უნდა გამოცხადდეს ორსულობის შესახებ დამსაქმებლის სამედიცინო ცნობით ინფორმირებიდან. ამასთანავე, 103-ე კონვენციისა და დ095 რეკომენდაციის სისტემური ანალიზი ცხადყოფს, რომ დაცვის გარანტიები ორსულ დასაქმებულზე მხოლოდ იმ შემთხვევაში გავრცელდება თუ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება დაკავშირებულია მის ორსულობასთან. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სს "ს-----ი" მიიჩნევს, რომ იმ შემთხვევაში თუ სასამართლო გაითვალისწინებდა შსო-ს სტანდარტებს, მივიდოდა დასკვნამდე, რომ ფეხმძიმე ქალთან შრომითი ხელშეკრულების შესაძლოა აიკრძალოს მხოლოდ სამედიცინო დოკუმენტის წარმოდგენის შემდეგ. ამასთანავე ცალსახაა ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალვის მიზანიც - დაიცვას ფეხმძიმე ქალი დისკრიმინაციისგან. აპელანტი პალატის ყურადღებას დამატებით მიაქცევს სოციალური დაცვის მინისტრის #231/ნ ბრძანებაზე. მითითებული ბრძანების მე-10 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებული/მოსამსახურე დახმარების/კომპენსაციის მისაღებად საავადმყოფო

ფურცელს და მის ასლს წარუდგენს დამსაქმებელს/დაწესებულებას და ითხოვს მისგან ანაზღაურებად შვებულებას ორსულობის, მშობიარობისა და გაკშვის მოვლის გამო, რის შემდგომაც დამსაქმებელი/დაწესებულება ავსებს საავადმყოფო ფურცლის შესაბამის ნაწილს და წერილობით მიმართავს დამსაქმებლის/დაწესებულების რეგისტრაციის ადგილის მიხედვით ფონდის შესაბამის ფილიალს. სს "ს-----ი" განმარტავს, რომ მართალია ზემოაღნიშნული ბრძანება არ არეგულირებს 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის "გ" ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევას, თუმცა მნიშვნელოვანია დისპოზიციის განმარტებისთვის, რადგან ბრძანების საფუძველზე, ყველა პრივილეგიისა თუ უპირატესობის მიღებისას ორსული პირი ვალდებულია დამსაქმებლის ინფორმირება წერილობით (სამედიცინო დოკუმენტის წარდგენით) მოახდინოს.

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტის განმარტებით, პალატის წინაშე გადასაწყვეტად დგას საკითხი: იმ პირობებში როდესაც საქართველოს შრომის კოდექსი არ მიუთითებს შეტყობინების ფორმაზე, რა სტანდარტით უნდა იხელმძღვანელოს სასამართლომ რათა პირი მოექცეს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მესამე ნაწილს „გ“ ქვეპუნქტის დაცვის სფეროში. სს „ს-----ი“ მიიჩნევს, რომ ზეპირი კომუნ---ცია უშუალო მენეჯერთან, რომელიც არ არის უფლებამოსილი გადაწყვიტოს დასაქმება დასაქმების დეკრეტული შვებულების მიცემა და სხვა შრომით სამართლებრივი საკითხები ვერ მოაქცევს დასაქმებულს 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის დაცვის სფეროში. იმის გათვალისწინებით, რომ სამართლებრივი დასაბუთებისას სასამართლო დაეყრდნოს შსო-ს 1982 წლის N 158-ე კონვენციას, აპელანტი თავის პოზიციას დააფიქსირებს მითითებულ კონვენციასთან (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ) დაკავშირებითაც. სასამართლოს შეფასებით, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, თუ არ არსებობს შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. სინამდვილეში, სასამართლოს ასეთი შეფასება ეწინააღმდეგება კონვენციის რეალურ მიზანს. შსო-ს 158-ე კონვენციაში ჩამოთვლილია იმ მიზეზთა არასრული ჩამონათვალი, რომლის მიხედვითაც არცერთ შემთხვევაში არ შეიძლება მივიჩნიოთ დასაქმებულის ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური წარმოშობა, ფეხმძიმობა ან დეკრეტულ შვებულებაში გასვლის საჭიროება სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველად. გათავისუფლების ერთ-ერთი საფუძველი უნდა უკავშირდებოდეს დასაქმებულის არაკომპეტენტურობას ად/და არასათანადო ქცევას, ასევე აღნიშნული წესი მოიცავს საწარმოს ოპერაციული საჭიროებიდან სამსახურიდან გათავისუფლებასაც. N 158-ე კონვენცია მიზნად ისახავს გენდერული დისკრიმინაციის პრევენციას. შესაბამისად, კონვენციაზე მსჯელობა, მარტოდენ 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის "გ" ქვეპუნქტზე მითითებით, რეორგანიზაციისა და დისკრიმინაციის ფაქტის შეფასების გარეშე, ვერ იქნება სრულყოფილი.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, სს "ს-----ი" განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში კონკურენციაშია ორი კონსტიტუციური უფლება - ერთის მხრივ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილით დაცული (შრომის თავისუფლება) და ამავე მუხლის მეოთხე ნაწილით დაცული მეწარმეობის თავისუფლების უფლება. შესაბამისად, საჭიროა მოსარჩელისა და მოპასუხის ინტერესებს შორის სამართლიანი ბალანსის პოვნა. 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის "გ" ქვეპუნქტის მხოლოდ სიტყვა-სიტყვით - Prima Facie მუხლის განმარტება უსაფუძვლოდ ზღუდავს როგორც საწარმოს, ისე მასთან დასაქმებულ სხვა პირთა უფლებებს. ამასთანავე, ეწინააღმდეგება ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალვის მიზანს. სს "ს-----

-----ი" მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში, როდესაც საქართველოს შრომის კოდექსი ცალსახად არ მიუთითებს იმ წინაპირობებზე, როდესაც დასაქმებულზე ვრცელდება 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის "გ" ქვეპუნქტით გათვალისწინებული გარანტიები, სასამართლო დამსაქმებლის კონსტიტუციური უფლების (თავისუფალი მეწარმეობის) შეზღუდვისას, მარტოდენ მუხლის სიტყვა-სიტყვითი განმარტებას ვერ დაეყრდნობა. აპელანტი მიიჩნევს, რომ აუცილებელია 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის "გ" ქვეპუნქტის მიზნის კვლევა, რათა სასამართლოს მიერ სადავო მუხლის გამოყენების დაცული იყოს ბალანსი დასაქმებულისა და დამსაქმებლ(ებ)ის ინტერესებს შორის. აპელანტი განმარტავს, რომ ფეხმძიმე ქალების სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვა განპირობებულია ორი ძირითადი საფუძვლით: 1. დისკრიმინაციისგან მათი დაცვა (იხ. Maternity and paternity at work Employment protection and non-discrimination 23. 74-76) PC 2. ორსულებზე სპეციფიური ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით, მათზე უარყოფითი ზეგავლენის მოხდენის პრევენცია (ის ევროპის კავშირის დირექტივა 92/85 /EEC). იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით არ არის გათვალისწინებული ის მინიმალური სტანდარტი, რომლის დაკმაყოფილების შემდეგაც დამსაქმებელს წაერთმევა ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება, აპელანტი მიიჩნევს, რომ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს რამდენად ემსახურება სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ზემოაღნიშნული ორი მიზნის მიღწევას. იმ პირობებში როდესაც დასაქმებულ თანამშრომელთა 98,9% ქალია, ალოგიურია სქესთან დაკავშირებულ ნიშანზე მითითება. ამასთანავე, კიდევ უფრო დაუსაბუთებელია მოსარჩელის მსჯელობა ორსულობის ნიშნით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით, მაშინ როცა რეორგანიზაციის შემდეგ, მიმდინარე მდგომარეობით 52 მდედრობითი სქესის მოლარეოპერატორი იმყოფება დეკრეტულ შვებულებაში. შესაბამისად, მიზანშეუწონელია ისეთი მსჯელობა, თითქოს განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენცია მოხდა. მეორე მიზანი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალვას გააჩნია ორსული პირების ჯანმრთელობაზე უარყოფითი ზეგავლენის მოხდენის პრევენციას. აღნიშნული მიზანი განმტკიცებული და დეკლარირებულია 92/85 /EEC დირექტივის (შემდგომში დირექტივა) საფუძველზე. სს "ს-----ი" აღნიშნავს, რომ მითითებული დირექტივის იმპლემენტირების ვალდებულება საქართველომ ასოცირების შესახებ შეთანხმების საფუძველზე იკისრა. ამასთანავე, ზემოაღნიშნული დირექტივის სულისკვეთების შესწავლა მნიშვნელოვანია 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის "გ" ქვეპუნქტის განმარტებისთვის. მითითებული დირექტივის მე-10 მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე პირის ორსულობიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე აკრძალულია დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, გარდა საგამონაკლისო შემთხვევებისა. აღნიშნული მუხლის განმარტებისთვის მნიშვნელოვანია ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს ბოლო პრაქტიკა, დადგენილი 2018 წლის 22 თებერვლის საქმეში Jessica Porras Guisado v Bankia SA. (Case C-103/16). აპელანტი სასამართლოს ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას რომ Jessica Porras Guisado v Bankia SA ფაქტობრივი გარემოებები მაღიან გავს განსახილველი დავის ფაქტებს. ესპანური კანონმდებლობის მიხედვით (WORKERS STATUTE მუხლი 55 მე-5 ნაწილის 5 ქვეპუნქტი), ბათილია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება ორსულობიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე (დირექტივის მე-10 მუხლის მსგავსად).

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტი მიუთითებს, რომ მოსარჩელე მუშაობდა

ესპანეთის ბანკში. რეორგანიზაციის პროცესში განმცხადებელი დაბალი მაჩვენებლების გამო მოხვდა იმ თანამშრომელთა სიაში, რომლებიც შტატების შემცირების შედეგად გათავისუფლდნენ სამსახურიდან. მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ მისი გათავისუფლება ორსულობის პერიოდში მოხდა, რაც არღვევდა დირექტივითა და შიდა კანონმდებლობით გარანტირებულ მის უფლებებს. ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს შეფასებით, დირექტივა იცავს მხოლოდ ისეთ შემთხვევებს, როდესაც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება ხდება მისი ორსულობასთან დაკავშირებული ფაქტორების გათვალისწინებით (იხ. პარაგრაფი 47). სასამართლოს შეფასებით, დასაქმებულის გათავისუფლება ორსულობიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე დასაშვებია, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დაკავშირებული არ არის პირის ორსულობასთან (იხ. პარაგრაფი 48-49). ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, (სს "ს-----ი" განმარტავს, რომ როგორც შსო-ს, ისე ევროპის კავშირის დირექტივები (რომელთა იმპლემენტირების ვალდებულება საქართველომ ასოცირების ხელშეკრულების საფუძველზე იკისრა) ცალსახად და არაორაზროვნად მიუთითებენ ორსული პირების გათავისუფლების აკრძალვის მიზანზე - არ მოხდეს ფეხმძიმე პირების დისკრიმინაცია.

ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოს შეფასებით, სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნივ უნდა შეიზღუდოს ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი. თბილისის საქალაქო სასამართლოს შეფასება, თითქოს 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის "გ" ქვეპუნქტი უაპელაციოდ კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, ეწინააღმდეგება თავად მუხლის მიზანს. ამასთანავე, უსაფუძვლოდ და არარაციონალურად ზღუდავს დასაქმებულის და სხვა თანამშრომლების უფლებებს. სს "ს-----ი" იზიარებს სასამართლოს პოზიციას ადამიანის უფლებათა დაცვასთან დაკავშირებით, თუმცა მიიჩნევს, რომ სასამართლოს მითითება ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკაზე ტრელევანტურია განსახილველი დავისთვის. აპელანტი მხოლოდ იმ გადაწყვეტილებების შეფასებით შემოიფარგლება, რომლებსაც, ბანკის აზრით, შესაძლოა გავლენა ქონდეს განსახილველი დავის გადაწყვეტისთვის. ამასთანავე, სს "ს-----ი" სასამართლოს ყურადღებას მიაქცევს "თავისუფალი მეწარმეობის" შესახებ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებებზე. საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ „თავისუფალი მეწარმეობის“ უფლება დაცულია საქართველოს ბაზისური კანონით და იგი თავის თავში საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრის თავისუფლებასაც მოიცავს (იხ. სუსს Nას-247-235-2017). იმის გათვალისწინებით, რომ საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა მეწარმის კონსტიტუციური უფლებას წარმოადგენს, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ თავის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში მიუთითა: „საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სასამართლოებმა ძალზე ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული დამსაქმებლის გადაწყვეტილებასა და საკადრო პოლიტიკაზე (იხ. სუსგ #ას-589-564-2016.) განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ უსაფუძვლოდ და არაპროპორციულად შეზღუდა დამსაქმებლის ინტერესები და დაადგინა, რომ რეორგანიზაციისას ყველა შემთხვევაში დაუშვებელია ფეხმძიმე პირის სამსახურიდან გათავისუფლება. თბილისის საქალაქო სასამართლომ წინამდებარე საქმის განხილვისას მიუთითა, რომ ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლომ საქმეში PALOMO SANCHEZ AND OTHERS VS SPAIN განმარტა, რომ დათხოვნილი პირის დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობა სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება გახდეს. პოზიტიურ ვალდებულებებზე მითითების მიზნით, თბილისის საქალაქო სასამართლომ დამატებით მიუთითა საქმეზე COPI. AND V. THE UK. სს "ს-----ი"

მიიჩნევს, რომ 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის "გ" ქვეპუნქტის კონტექსტში პოზიტიურ ვალდებულებაზე მსჯელობა მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის (დისკრიმინაციის აკრძალვა) კონტექსტშია შესაძლებელი - 37-ე მუხლი მესამე ნაწილის "გ" ქვეპუნქტი აწესებს არსებითად, არათანაბარი პირების განსხვავებულად მოპყრობის ვალდებულებას. შესაბამისად, აპელანტი მიიჩნევს, რომ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულებაა პროპორციულად დაიცვას ფეხმძიმე ქალთა უფლებები. თუმცა აპელანტი მიიჩნევს, რომ როგორც პოზიტიურ ისე ნეგატიურ ვალდებულების შესრულებისას/განხორციელებისას აუცილებელია სამართლიანი ბალანსის დაცვა (იხ. *Hatton and Others v. the United Kingdom (Grand Chamber (2003) პარ., 98. López Ostra v. Spain A/303-C (1995) პარ., 51, ასევე, გთხოვთ, იხილოთ Alastair Mowbray, The Development of Positive Obligations Under the European Convention on Human Rights by the European Court of Human Rights 2004)* სახელმწიფომ პროპორციულობის ტესტის გათვალისწინებით უნდა მოახდინოს პოზიტიური ვალდებულების რეალიზაცია, მით უმეტეს მაშინ, როდესაც ასეთი რეალიზაციისას იზღუდება სხვა სამართლის სუბიექტების კონსტიტუციური უფლებები. განსახილველ შემთხვევაში, თბილისის საქალაქო სასამართლოს შეფასებით, ნებისმიერი ფორმით გაცხადებული ფაქტი ორსულობის შესახებ, დამსაქმებელს ართმევს რეორგანიზაციისას ხელშეკრულების შეწყვეტის) შესაძლებლობას. ადამიანის უფლებათა დაცვის მოტივით ზემოაღნიშნული სტანდარტის დამკვიდრება ალოგიკურად გამოიყურება. თუ სასამართლოს ლოგიკას გავიზიარებთ, გამოვა, რომ რეორგანიზაციისას შტატების შემცირებისას დაუშვებელია ფეხმძიმე პირის გათავისუფლება. შედეგად, სამსახურიდან უნდა გათავისუფლდნენ ის თანამშრომლები, რომლებიც ორსულად არ არიან, მიუხედავად იმისა რომ მათ უკეთესი მაჩვენებლები აქვთ. ამასთანავე "იმუნიტეტით" დაცული არ არიან მამაკაცები, რომელთაც შესაძლოა ასევე ჰყავდეთ მცირეწლოვანი შვილები. სს "ს-----ი" მიიჩნევს, რომ ალოგიკურად გამოიყურება სასამართლოს მიზანი დაიცვას ფეხმძიმე პირების უფლებები სხვა დასაქმებულებისა და დამსაქმებლის უფლებაში არაპროპორციული ინტერვენციის გზით. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, აპელანტი მიიჩნევს, რომ პალატამ უნდა გაიზიაროს ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლოსა და სხვა საერთაშორისო სტანდარტების სულისკვეთება, რომელიც მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აკრძალვის პრინციპი ვრცელდება | მხოლოდ ისეთ შემთხვევებზე, სადაც დასაქმებულის გათავისუფლება ორსულობასთან დაკავშირებული ნიშნით ხდება. ამასთანავე, გასათვალისწინებელია ადამიანის უფლებათა | ევროპული სასამართლოს მიდგომები პოზიტიური ვალდებულებების განხორციელებისას პროპორციულობის ტესტის გამოყენების თაობაზე. თბილისის საქალაქო სასამართლომ გადაწყვეტილების ბოლოს განმარტა, რომ შრომის კოდექსის განმარტება დასაქმებულის საწინააღმდეგოდ დაუშვებელია. აპელანტი იცნობს დასაქმებულის სასარგებლოდ ნორმათა განმარტების პრინციპს. თუმცა აღნიშნული პრინციპი არ ამკვიდრებს მხოლოდ ერთი კონკრეტული დასაქმებულის სასარგებლოდ ნორმის განმარტების წესს. კერძოდ, სასამართლომ მხედველობაში უნდა მიიღოს სხვა დასაქმებულების ინტერესები, რომლებიც განსახილველი დავის მონაწილეები შეიძლება არ იყვნენ. წინამდებარე დავაში მართალია სასამართლომ "დაიცვა მოსარჩელის უფლებები", თუმცა არაპროპორციულად შეზღუდა სხვა დასაქმებულების უფლებები. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, აპელანტი მიიჩნევს, რომ პალატამ არ უნდა გაიზიაროს თბილისის საქალაქო სასამართლოს იმგვარი მსჯელობა, თითქოს 37-ე მუხლის მესამე ნაწილის "გ" ქვეპუნქტის გამოყენება შესაძლებელია დისკრიმინაციის შესაძლო ფაქტის შეფასების გარეშე. გარდა ზემოაღნიშნულისა სს "ს-----ი" მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში როდესაც სასამართლოს არ შეუფასებია რეორგანიზაციის

კანონიერების ფაქტი, მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენასთან დაკავშირებით არ უნდა დაკმაყოფილდეს. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით სასამართლოს მიერ "დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით." ზემოაღნიშნული მუხლის შეფასებისას, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ "როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა, სასამართლომ დასაქმებულისა და | დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272)". (იხ სუსგ Nას-637-631-2018). განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მიუთითა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ე----- საბანკო მომსახურების დეპარტამენტში ნამდვილად შემცირდა დასაქმებულ პირთა რაოდენობა, შესაბამისად, ვაკანტური პოზიციები დეპარტამენტში აღარ არსებობს. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სს "ს-----ი" მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში როდესაც სასამართლომ საჭიროდ არ ჩათვალა რეორგანიზაციის კანონიერების საკითხის შეფასება, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით. შესაბამისად, სასამართლოს გადაწყვეტილება თ----- ბ-----ის აღდგენასთან დაკავშირებით უნდა გაუქმდეს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, აპელანტი მოითხოვს გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ 2019 წლის 31 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე 2/35855 და დაკმაყოფილდეს "ს-----ის" სააპელაციო საჩივარი.

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

**სააპელაციო პალატამ შეისწავლა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, გამოიკვლია საქმეში არსებული მტკიცებულებები და მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე განხორციელებული სამართალშეფარდების პროცესის შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ სს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:**

**6. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი**

რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

7. განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ მოსარჩელე, თ----- ბ-----ე დასაქმებული იყო სს „ს-----ში“ 2015 წლის 11 მაისიდან. მხარეებს შორის ბოლო შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2017 წლის 16 სექტემბერს, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დასაქმდა სს „ს-----ისა“ და ე----- საბანკო მომსახურების დეპარტამენტში N314 მოლარე ოპერატორის პოზიციაზე. მოსარჩელესა და მოპასუხე კომპანიას შორის არსებობდა უვადო ხასიათის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა და ეს სადავო არ გახლავს;

მოსარჩელე, თ----- ბ-----ის, შრომითი სარგო მოპასუხე კომპანიაში, შესაბამის შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე, გახლდათ 800 ლარი (დარიცხული).

მოსარჩელე შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2018 წლის 9 ნოემბრის ბრძანება N1546-კ საფუძველზე; ბრძანების თანახმად ურთიერთობა შეწყდებოდა 10 დღის შემდეგ - 19 ნოემბერს; მოსარჩელეს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ კომპენსაციის სახით მიეცა ორი თვის სახელფასო სარგოს შესაბამის ანაზღაურება. უდავო გარემოებაა, რომ დათხოვნის მომენტისათვის მოსარჩელე გახლდათ ორსული;

8. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება იყოს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

მოცემულ შემთხვევაში სადავო ბრძანებით, დამსაქმებლის მიერ თ----- ბ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა ორგანიზაციული ცვლილებების გამო. პალატა მიუთითებს აპელანტის (მოპასუხის) განმარტებაზე, რომ **რეორგანიზაციის პროცესში განმცხადებელი დაბალი მაჩვენებლების გამო მოხვდა იმ თანამშრომელთა სიაში, რომლებიც შტატების შემცირების შედეგად გათავისუფლდნენ სამსახურიდან.**

9. პალატა განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია საწარმო/დაწესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში

შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარად გადაწყვეტით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლებოდა კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება.

მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. ამდენად, მხოლოდ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისგან არ ათავისუფლებს, მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

10. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლიდან გამომდინარე, კონკრეტულ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერება, რა დროსაც, პირველ რიგში, უნდა გამოირიცხოს დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაცია. ამ მიზნით დამსაქმებლის მიერ მარტოოდენ რეორგანიზაციაზე აპელირება დისკრიმინაციას არ გამოირიცხავს (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 10.04.2014წ განჩინება №ას - 762-730-2014).

11. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, აპელანტმა (მოპასუხემ) ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, კერძოდ, იმის დამტკიცება, რომ ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა გამოიწვია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საჭიროება. მართალია მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ე----- საბანკო მომსახურების №314 ფილიალში რეორგანიზაციის შედეგად მუშაობას აგრძელებს იმავე რაოდენობის თანამშრომლებით, რა რაოდენობის თანამშრომლებიც იყვნენ დასაქმებული თ----- ბ-----ის გათავისუფლებამდე. უფრო ზუსტად, რომ ვთქვათ ე----- საბანკო მომსახურების №314 დეპარტამენტში იყო ოთხი მოლარე- ოპერატორის პოზიცია და რეორგანიზაციის შემდგომაც კვლავ 4 მოლარე ოპერატორი არის დასაქმებული. აქვე, მოწმეთა ჩვენებებით და წარმოდგენილი მტკიცებულებებითაც დასტურდება, რომ თ----- ბ-----ის გათავისუფლების შემდგომ მისი პოზიცია დაიკავა სხვა, ახალმა თანამშრომელმა. №314 დეპარტამენტში, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, არ დახურულა და არც ამ სერვის-ცენტრის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობა არ გაუქმებულა, შესაბამისად, დაუსაბუთებელია მოსარჩელის გათავისუფლების აუცილებლობა აღნიშნული სერვის ცენტრიდან იმ პირობებში, როდესაც არ დასტურდება სადავო თანამდებობაზე სხვა პირის დანიშვნის ფაქტობრივი გარემოება.

12. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, 1. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს

თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. 2. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. 3. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

პალატა აღნიშნავს, რომ საქმის მასალებში მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოპასუხემ განხორციელა სს „ს-----ის“ ბრძანებით ინიცირებული ორგანიზაციული ცვლილებები თანახმად, რომლითაც საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორს დაევალა რეორგანიზაციის პროცესის წარმატებით განხორციელებისათვის საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის საჭირო სერვის ცენტრების დახურვა/განახლების უზრუნველყოფა, სერვის ცენტრების პოზიციების განახლება/ოპტიმიზაცია და საჭირო კადრებით დაკომპლექტება, ასევე რეორგანიზაციის ფარგლებში, საჭიროებიდან გამომდინარე შტატების შემცირება. აღნიშნულის საფუძველზე და მის შესასრულებლად გამოიცა საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2017 წლის 19 ივლისის ბრძანება, რომლის თანახმადაც სს „ს-----ის“ №314-ე სერვის ცენტრის მოლარე-ოპერატორს თ----- ბ-----ეს 2018 წლის 29 ნოემბრიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება რეორგანიზაციის საფუძვლით (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას). საქმის მასალებში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულება 2018 წლის 19 ნოემბრის მდგომარეობით (მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის), და მანამდე არსებული მდგომარეობა, რაც დაადასტურებდა იმ გარემოებას, რომ ამ დროისათვის, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა წარმოადგენდა გარდაუვალ აუცილებლობას. საქმის მასალებში ასევე არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომ აუცილებელი იყო სამუშაო ძალის შემცირება (მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა).

ამდენად, ვინაიდან, მოპასუხემ ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული ზემოაღნიშნული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს ორგანიზაციული ცვლილებების მართლზომიერებაზე.

**13.** პალატა მიუთითებს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლო აფასებს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, დარღვეულია, თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ აქვს დისკრიმინაციის ფაქტს და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ

დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

ამასთან პალატა იზიარებს პირული ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ თუნდაც მივიჩნიოთ, რომ რეორგანიზაცია ნამდვილად განხორციელდა სს „ს-----ში“ რამაც აუცილებელი გახადა სამუშაო ძალის შემცირება, მაინც ვერ მივიჩნევთ თ----- ბ-----ის გათავისუფლებას კანონის მოთხოვნათა დაცვით მიღებულ გადაწყვეტილებად ვინაიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 3-ე ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დაუშვებელია, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორსულ ქალთან, რეორგანიზაციით გამოწვეული ცვლილებების საფუძველად თუ ორსულმა ქალმა კანონის მოთხოვნათა დაცვით შეატყობინა დამსაქმებელს მისი ორსულობის შესახებ. მოცემულ შემთხვევაში, ცალსახაა, რომ თ----- ბ-----ეს მისი ორსულობის ფაქტი არ დაუმალია და აღნიშნული ზეპირი სახით შეატყობინა მის უშუალო მენეჯერს, გ----- ს-----ას. სასამართლო აქვე აღნიშნავს, რომ დასაქმებულისთვის ორსულობის ფაქტის შეტყობინების ფორმა კანონით არ არის განსაზღვრული შესაბამისად, მთავრია დამსაქმებელს ჰქონდეს ინფორმაცია დასაქმებულის ორსულობის შესახებ. მოცემულ შემთხვევაში, გ----- ს-----ამ, რომელიც სასამართლო სხდომაზე მოწვეული იყო, მოწმის ამპლუაში და დაადასტურა, რომ იგი ინფორმირებული გახლდათ თ----- ბ-----ის ორსულობის შესახებ და რომ აღნიშნული თავის მხრივ შეატყობინა ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტს.

ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ პირული ინსტანციის სასამართლოს მიერ მართებულად იქნა ბათილად ცნობილი სს „ს-----ის“ საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2018 წლის 9 ნოემბრის №1546-კ ბრძანება, მოსარჩელე თ----- ბ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

**14.** შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე თ----- ბ-----ე გათავისუფლებამდე მუშაობდა სს „ს-----ის“ №314 ე----- საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის სერვის ცენტრის მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე. ასევე, დადგენილია, რომ №314 სერვისცენტრი არ გაუქმებულა და მისი თანამდებობა დღემდე არსებობს. მოპასუხე არ მიუთითებდა და საქმის მასალებითაც არ დგინდება მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობა და ამისათვის რაიმე დამაბრკოლებელი გარემოების არსებობა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა იზიარებს პირული ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას და მიაჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა, სამუშაოზე აღდგენის შესახებ საფუძვლიანია და მართებულად დაკმაყოფილდა.

**15.** სშკ-ის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც

იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

მოხმობილი კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

სადავო არ არის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელე თ----- ბ----- ესთან შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 800 ლარს საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით. ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ ვინაიდან თ----- ბ-----ეს 2 თვის კომპენსაცია უკვე მიღებული აქვს, სს „ს-----ს“ მართლობიერად დაეკისრა განაცდური ხელფასის სახით 800 ლარის ანაზღაურება 2019 წლის 19 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

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

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა დაუსაბუთებლად მიიჩნევს სს „ს-----ს“ სააპელაციო საჩივარს და ასკვნის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ და არ არსებობს მისი შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი, ამასთან, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა

სამართლებრივად სწორად მოაწესრიგა.

სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (**იხ. ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30**). შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მხოლოდ იმ პრეტენზიებზე, რომლებიც მოცემული დავის გადასაწყვეტად სამართლებრივად მნიშვნელოვანია.

**17.** საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, 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 – განსაზღვრული საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ოდენობით რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

### **ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი**

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე, 389-ე, 390-ე, 53-ე მუხლებით და

### **დ ა ა დ გ ი ნ ა**

1. სს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 31 იანვრის გადაწყვეტილება;
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით დასაბუთებული განჩინების მხარისათვის გადაცემიდან 21 დღის ვადაში;
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  
ძაბუნძე**

**ამირან**