



← უკან

«წინა შემდეგ»

საკასაციო საჩივარი			
საქმის ნომერი	ას-1440-2020	კატეგორია	შრომის სამართლებრივი დავა
თარიღი	28/04/2021	სახეობა	სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ
შედეგი	გაუქმდა და მიღებულია ახალი გადაწყვეტილება	დავის საგანი	სამუშაოზე აღდგენა

გადაწყვეტილება/განჩინება

საქმე №ას-1440-2020

28 აპრილი, 2021 წელი,
ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ეკატერინე გასიაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მოსამართლეები: ზურაბ ძლიერიშვილი,
ნინო ბაქაქური

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი განხილვის გარეშე

კასატორი - ხ.ს-ძე (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე – შპს "ს-ი" (მოპასუხე)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 სექტემბრის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

დავის საგანი – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

საკითხი, რომელზეც მიღებულია გადაწყვეტილება – საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილება
ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ხ.ს-ძის (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, პირველი აპელანტი ან კასატორი) სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;
 - 1.1. ბათილად იქნა ცნობილი შ.პ.ს. „ს-ი“-ს (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, მეორე აპელანტი) 2018 წლის 17 სექტემბრის N1-98 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;
 - 1.2. დამსაქმებელს, ყოფილი დასაქმებულის სასარგებლოდ, დაეკისრა კომპენსაციის სახით 42 000 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) დაეკისრა;
 - 1.3. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა;
 - 1.4. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის – 100 ლარის ანაზღაურება დაეკისრა, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ - დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 1008 ლარის გადახდა.
2. პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოცემულ საქმეზე უდავოდ მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:
 - 2.1. მხარეთა შორის 2017 წლის 1 სექტემბერს დადებული უკანონო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელი იმავე წლის 2 ოქტომბრიდან დაინიშნა კერძო სკოლასა და სკოლამდელ სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მეთოდისტის თანამდებობაზე. იმავდროულად, იგი მოპასუხე საწარმოს პარტნიორია 9%-იანი წილით. სკოლის მეთოდისტის პოზიციაზე დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 3500 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით). ხოლო

სკოლამდელი სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, სადაც მოსარჩელე დღესაც აგრძელებს შრომით საქმიანობას, მისი ხელფასი 1000 ლარია;

2.2. დამსაქმებელმა საწარმომ 2018 წლის 19 ივნისის N1-48 ბრძანების საფუძველზე მიიღო გადაწყვეტილება სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტიმიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით კომპანიაში რეორგანიზაციის განხორციელების შესახებ;

2.3. დამსაქმებელი საწარმოს 2018 წლის 10 აგვისტოს N1-62 ბრძანების საფუძველზე, სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტიმიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, საწარმოს კერძო სკოლასა და სკოლამდელ სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულებაში განხორციელდა რეორგანიზაცია;

2.4. დამსაქმებელმა საწარმომ 2018 წლის 14 აგვისტოს N98 წერილით აცნობა დასაქმებულს, რომ საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად მომხდარი საკადრო შემცირების საფუძველზე, 2018 წლის 17 სექტემბრიდან, ის გათავისუფლებული იქნებოდა დაკავებული თანამდებობიდან;

2.5. დამსაქმებელი საწარმოს 2018 წლის 17 სექტემბრის N1-98 ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებული იმავე თარიღიდან გათავისუფლდა სკოლის მეთოდისტის თანამდებობიდან, საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველით. მოსარჩელე დასაქმებული დარჩა კომპანიის სკოლამდელ სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მეთოდისტის სამუშაო ადგილზე;

2.6. მოპასუხე საწარმოს გენერალური დირექტორის 2020 წლის 22 მაისის N 9 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა ასევე სკოლამდელი სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულების მეთოდისტის თანამდებობიდანაც საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში: სშკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის, საწარმოს წესდების 8.5 პუნქტისა და შინაგანაწესის მე-19 მუხლის მე-3 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, 2020 წლის 22 მაისიდან.

2.7. მხარეთა შორის სადავო იყო და პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადგინილად ჩათვალა, რომ მოპასუხის გადაწყვეტილება, რეორგანიზაციის საფუძველით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არ ემყარებოდა ობიექტურ გარემოებებს, რის გამოც არ არსებობდა რეორგანიზაციის საფუძველით მისი სამსახურიდან დათხოვნის გარდაუვალი აუცილებლობა.

3. სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპი

3.1. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს, როგორც ყოფილმა დასაქმებულმა (პირველმა აპელანტმა), რომელმაც სამართლიანი კომპენსაციის სახით მოითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილება და მოპასუხისათვის 84 000 ლარის დაკისრება, ხოლო დამსაქმებელმა საწარმომ (მეორე აპელანტმა), გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის თქმა მოითხოვა.

3.2. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 სექტემბრის განჩინებით არ დაკმაყოფილდა არც მოსარჩელის და არც მოპასუხის სააპელაციო საჩივრები, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა.

3.3. სააპელაციო სასამართლომ საკვებით გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სამართლებრივი შეფასება (იხ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდგომში: სსსკ, 390-ე მუხლის მეხამე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი) და განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში მსჯელობის საგანს წარმოადგენს დამსაქმებელი საწარმოს მიერ მართლზომიერად განხორციელდა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა, ასევე, მართებულად განისაზღვრათუ არა კომპენსაციის ოდენობა.

3.4. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის (დავის განხილვის დროისათვის მოქმედი ორგანული კანონი) მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველი არის ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ორგანული კანონიდან გამომდინარე, რეორგანიზაცია არის დაწესებულების შიდა ორგანიზაციული ცვლილება, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძველად, თუ აღნიშნულს განაპირობებს რეორგანიზაციის შედეგი და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესი. საკითხის სხვაგვარად მიდგომის შემთხვევაში, დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლებით. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთმეჯერებით. „სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შემოწმებისას, ასევე ხელმძღვანელობს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპით, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედებების კეთილსინდისიერების

3.5. მხარეთა შორის 2017 წლის 1 სექტემბერს გაფორმებული უკუადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დასაქმებული იმავე წლის 2 ოქტომბრიდან დაინიშნა დამსაქმებელი სააარმოს კერძო სკოლასა და სკოლამდელ სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მეთოდისტის თანამდებობაზე. მოპასუხის 2018 წლის 19 ივნისის N1-48 ბრძანებით მიღებული იქნა გადაწყვეტილება, სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტიმიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, კომპანიაში რეორგანიზაციის განხორციელების შესახებ. მოპასუხის 2018 წლის 10 აგვისტოს N1-62 ბრძანების საფუძველზე, სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტიმიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, დამსაქმებლის კერძო სკოლასა და სკოლამდელ სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულებაში განხორციელდა რეორგანიზაცია. მოპასუხემ 2018 წლის 14 აგვისტოს N98 წერილით აცნობა მოსარჩელეს, საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად მომხდარი საკადრო შემცირების საფუძველზე, 2018 წლის 17 სექტემბრიდან გათავისუფლებული იქნებოდა დაკავებული თანამდებობიდან; მოპასუხე საწარმოს 2018 წლის 17 სექტემბრის N1-98 ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელი 2018 წლის 17 სექტემბრიდან გათავისუფლდა სკოლის მეთოდისტის თანამდებობიდან, საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველი;

3.6. საკასაციო სასამართლოს განმარტების მიხედვით, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა, ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის; ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით (იხ. სუსგ N 41-1329-2018, 22.02.2019წ.).

3.7. შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესი: „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი ზოგადი წესი, რომელიც სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხილმდგანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“ (იხ. სუსგ N 41-483-457-2015, 07.10.2015წ.).

3.8. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) 115-ე მუხლის მიხედვით, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ უნდა შეაფასოს სამუშაო ძალის შემცირება ხომ არ ატარებდა ფორმალურ ხასიათს. საყურადღებოა, რომ საწარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეალურად ადგილი არ ჰქონდა რეორგანიზაციას, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოღებულ იქნა ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდება, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, რაც ძველი სტრუქტურული ერთეულები. ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა გათავისუფლების უკანონობაზე უნდა უთითებდეს აგრეთვე სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა. ჩატარებული რეორგანიზაციის პირობებში, მაშინაც კი, როდესაც მას შტატების შემცირება მოსდევს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნება შეესაბამება თუ არა ამ ნების საკანონმდებლო რეგლამენტაციას. აღნიშნული კატეგორიის საქმეებზე, საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, რეორგანიზაციის მოქმედებით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერად უნდა

დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ეკონომიკური სიღუპის, შტატების ან/და ხელფასის შემცირების ან სხვა ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე (იხ. სუსგ N ან-194-185-2016, 29.07.2016წ.).

3.9. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა იმის თაობაზე, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა, ვერ წარადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები და არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღებისას. საქმეში არ არის წარდგენილი მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა, თუ რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღება, რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ. დამსაქმებელი საწარმოს 2016-2017 სასწავლო წელს დამტკიცებული, რეორგანიზაციამდე მოქმედი, შინაგანაწესის 53-ე მუხლით განსაზღვრულია მეთოდისტიის ფუნქცია-მოვალეობები, რომლის მიხედვით, მეთოდისტი ვალდებულია: მეთოდური მითითებები მისცეს სკოლის თანამშრომლებს სხვადასხვა აქტივობებთან დაკავშირებით; სისტემატურად მოახდინოს საგანმანათლებლო ღონისძიებებისათვის საჭირო რესურსების შემოწმება და განახლება; მონაწილეობა მიიღოს სასწავლო პროცესის დაგეგმვაში. მონაწილეობა მიიღოს სხვადასხვა ღონისძიებების დაგეგმვასა და ორგანიზებაში. მონიტორინგი გაუწიოს სკოლაში ჩასატარებელ ღონისძიებებს. მოამზადოს ვებ-გვერდსა და სოციალურ ქსელში განსათავსებელი ინფორმაცია; მოახდინოს ღონისძიებების მასალების დაარქივება; პროგრამის შესაბამისად, კლასის დამრიგებელ-კოორდინატორებისა და საგნის პედაგოგებისათვის დაამზადოს საჭირო მეთოდური მასალა (იხ. შინაგანაწესი, ტ.1, ს.გ. 156-158). რეორგანიზაციის განხორციელების შესახებ მოპასუხე საწარმოს დირექტორის 10/08/2018წ. N1-62 ბრძანებით დამტკიცებული საზოგადოების სტრუქტურის საშტატო ცვლილების შესაბამისად, „მეთოდისტიის შტატის გაუქმება გამოწვეულია თანხის დაზოგვითა და მეთოდისტიის მოვალეობათა გადანაწილებით დამრიგებელ-კოორდინატორებზე. მეთოდური მასალებსა და ტექსტების გამრავლებას - უზრუნველყოფენ სკოლის დამრიგებელ - კოორდინატორები“ (იხ. ტ. 1, ს.გ. 165-174).

3.10. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასება, რომ მეთოდისტიის ფუნქცია ხელოვნურად არის დაყვანილი მხოლოდ მეთოდური მასალებისა და ტექსტების გამრავლებაზე, ანუ მხოლოდ ტექნიკური სამუშაოს შესრულებაზე. ასევე, მოპასუხის 10/09/2018წ. N1-95 ბრძანებით დამტკიცებული 2018-2019 სასწავლო წლის თანამდებობრივი ინსტრუქციების მე-4 მუხლით, კლასის დამრიგებელ-კოორდინატორებს, 2016-2017 სასწავლო წელს დამტკიცებული შინაგანაწესის 53-ე მუხლით განსაზღვრული მეთოდისტიის ფუნქცია-მოვალეობებიდან გადაცემული აქვთ მხოლოდ სასწავლო პროგრამების შესაბამისი საჭირო მეთოდური მასალების დამზადება, ხოლო საკითხი იმის შესახებ, თუ რომელ სამუშაო ადგილ(ებ)ზე გადანაწილდა შინაგანაწესის 53-ე მუხლით განსაზღვრული მეთოდისტიის სხვა მნიშვნელოვანი (ძირითადი) ფუნქციები და მოვალეობები და, განხორციელებული რეორგანიზაციის ფარგლებში რა ცვლილებები განხორციელდა საქმიანობის ამ მიმართულებებთან დაკავშირებით მოპასუხე კომპანიაში, წარმოდგენილი დოკუმენტებითა და საქმის მასალებით არ დგინდება. ამგვარი გარემოებების არსებობის პირობებში, რეორგანიზაციის მოტივით მოსარჩელის სამუშაო ადგილის გაუქმება მოხდა დამსაქმებლის სუბიექტური გადაწყვეტილებით და არა ობიექტური საჭიროებების საფუძველზე. მოპასუხის გადაწყვეტილება, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ეწინააღმდეგება კანონის მოყვანილი ნორმებით დადგენილ წესსა და აკრძალავს და ბათილია სსკ-ის 54-ე მუხლის შესაბამისად, რადგან დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა, რომ მმოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ორგანიზაციული ცვლილებებიდან გამოწვეული აუცილებლობით იყო განპირობებული და ვერ დაასაბუთა, რეორგანიზაციის საფუძველზე, მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა, აღნიშნული კი გამორიცხავს რეორგანიზაციის მოტივით მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერების შესახებ მოპასუხის მტკიცების გაზიარების შესაძლებლობას;

3.11. სააპელაციო სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ თავისთავად საწარმოს უფლება არის, რეალური ვითარებიდან და საჭიროებიდან გამომდინარე, მიიღოს კანონმდებლობის შესაბამისად რეორგანიზაციის გადაწყვეტილება და სასამართლო ვერ ჩაერევა აღნიშნულ უფლებაში, მაგრამ როდესაც მიღებული გადაწყვეტილება ეხება დასაქმებულთა და მესამე პირთა უფლებებს, უფლებილყოფილი არ უნდა იქნას საქართველოს კონსტიტუციითა და საქართველოს შრომის კოდექსით გარანტირებული უფლებები და, დავის შემთხვევაში, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის მიერ ამ უფლებათა გამოყენების მართლზომიერების საკითხს. შრომის სამართლის მარეგულირებელი ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის საწყისზე განხორციელების ვალდებულებას, თუმცა დასაქმებულის სამართლებრივი მდგომარეობის არსის (დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ), ასევე, კერძო სექტორში დამკვეთდრებული თავისუფალი მეწარმეობის პრინციპის გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსი

წარმოადგენს დასაქმებული უფლებების დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, შესაბამისად, მისი უფლებების შეზღუდვის კანონიერება ე.წ. „პროპორციულობის ტესტის“ შესაბამისად უნდა იქნას შემოწმებული და დადგინდეს გონივრული ბალანსი დამსაქმებელი მეწარმის კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის.

3.12. არამართლზომიერად გათავისუფლებული მოსარჩელისათვის კომპენსაციის ოდენობის ნაწილში (სწორედ ეს არის პირველი აპელანტის სააპელაციო საჩივრის საფუძველი, ხოლო მეორე აპელანტი-დამსაქმებელი სააპელაციო საჩივრით ასევე სადავოდ ხდის კომპენსაციის ოდენობას), სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტზე (სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროისათვის მოქმედი სშკ, რადგან 29.09.2020წ N 7177 ცვლილებები ამოქმედდა 05.10.2020წ წლიდან) 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. უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ.საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31.07.2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630).

3.13. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში და მიიჩნია, რომ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას, სასამართლომ სწორად მიიღო მხედველობაში მხარეთა მდგომარეობა. სასამართლომ განმარტა, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავედროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს. დადგენილია, რომ პირველი აპელანტი (მოსარჩელე, ყოფილი დასაქმებული) არის მოპასუხე კომპანიის კაპიტალის 9%-იანი წილის მფლობელი პარტნიორი, კომპანიისათვის შეუსაბამოდ მაღალი კომპენსაციის დაკისრება გააღიწას მოახდენს კომპანიის ქონებრივ მდგომარეობაზე, რაც საბოლოოდ შეიძლება თავად მოსარჩელის, როგორც პარტნიორის წილის ღირებულებაზე აისახოს და მისგან მოუდმევად მისაღებ შემოსავალზეც. პირველი ინსტანციის სასამართლომ ასევე მიუთითა, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო იმავე კომპანიაში სხვა პოზიციაზე (სკოლამდელი სადამზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულების მეთოდისტი) უკიდო შრომითი ხელშეკრულებით, ყოველთვიური შრომის ანაზღაურებით 1000 ლარი, რაც მხედველობაში მიიღო კომპენსაციის განსაზღვრის დროს. მიუხედავად იმისა, რომ სააპელაციო საჩივრების განხილვის პერიოდისათვის, მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2020 წლის 22 მაისის #9 ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლებულია სკოლამდელი სადამზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულების მეთოდისტის თანამდებობიდანაც, აღნიშნული სხვა დავის საგანს წარმოადგენს და თუ დადგინდება მითითებული ბრძანების უკანონობა, მოსარჩელე მიიღებს შესაბამის თანამდევ შედეგს ამ დავისგან დამოუკიდებლად, მითითებული გარემოება საფუძვლად ვერ დაედება მოსარჩელის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებას და გააღიწას ვერ მოახდენს განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობაზე. სასამართლოს მიაჩნია, რომ რეორგანიზაციის საფუძვლით გათავისუფლებულ თანამდებობაზე მოსარჩელის ხელფასის გათვალისწინებით, გონივრული და სამართლიანია კომპენსაციის - 42 000 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) ოდენობით განსაზღვრა და ამ ნაწილშიც გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სრულად შეესაბამება დადგენილ სასამართლო პრაქტიკას (იხ. სუსგ-ები: N ას-353-338-2016, 15.06.2016წ; №ას-727-680-2017, 15.09.2017წ.; Nას-632-2019წ, 21.06.2019წ.; Nას-395-2019, 27.06.2019წ, №ას-67-2020 29/09/2020).

3.14. სსკ-ის 377-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს განხილვის საგანი შეიძლება იყოს აგრეთვე სასამართლოს ის განჩინებები, რომლებიც გამოტანილია საქმის პირველ ინსტანციაში განხილვასთან დაკავშირებით და რომლებიც წინ უსწრებს სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანას, იმისაგან დამოუკიდებლად, დასაშვებია თუ არა მათ მიმართ კერძო საჩივრის შეტანა. მეორე აპელანტი (მოპასუხე) სააპელაციო საჩივრით სათვალთ ხდის ობიექტის საკმაოდ სასამართლოს სამომავლო

საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 22 ნოემბრის საოქმო განჩინებას მოწმეთა დაკითხვაზე უარის თქმის შესახებ. აღნიშნულთან დაკავშირების სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სსსკ-ის 104-ე მუხლის მიხედვით, სასამართლო არ მიიღებს, არ გამოითხოვს ან საქმიდან ამოიღებს მტკიცებულებებს, რომლებსაც საქმისათვის მნიშვნელობა არა აქვთ. ამავე კოდექსის 140-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს შეუძლია უარი თქვას გამოძახებული მოწმის დაკითხვაზე ან არ გამოიძახოს იგი, თუ ცნობს, რომ გარემოებებს, რომელთა დასადასტურებლადაც იძახებენ მოწმეს, არა აქვთ რაიმე მნიშვნელობა საქმის არსებითად გადაწყვეტისათვის. სსსკ-ის 102-ე მუხლის მესამე ნაწილის მიხედვით, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელი საწარმო 2019 წლის 22 ნოემბრის სასამართლო სხდომაზე შუამდგომლობდა მოწმეთა დაკითხვას მეთოდისტის პოზიციის აუცილებლობასთან, ფუნქციურ დატვირთვასთან და მის შესრულებასთან, კომპანიის მძიმე ეკონომიკურ მდგომარეობასთან და შრომის ანაზღაურების განაწილებასთან დაკავშირებით (იხ. ტომი 2, ს.ფ. 8-9; სხდომის ოქმი: 22.11.2019 12:30:07). რასაც, პირველ რიგში, არ ჰქონდა კავშირი სარჩელის საფუძვლებთან და შესაგებელში მითითებულ გარემოებებთან, მეორე გარემოება კი ისაა, რომ ასეთი კავშირის შემთხვევაშიც კი, მოწმეთა ჩვენებებით ვერ დადასტურდებოდა ეს გარემოებები (რეორგანიზაციის აუცილებლობა, კომპანიის ეკონომიკური მდგომარეობა, შრომის ანაზღაურების გადანაწილება და ა.შ.). გასაჩივრებულ საოქმო განჩინებასთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივი დასაბუთება და დაასკვნა, რომ მოპასუხე საწარმოს სააპელაციო საჩივარი მოწმეთა დაკითხვაზე უარის თქმის შესახებ გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3.15. ზემოხსენებული ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება დაიდო საფუძვლად მოსარჩელისა და მოპასუხის სააპელაციო საჩივრების უარყოფას და თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 დეკემბრის გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვებას.

4. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

4.1. მოსარჩელემ საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 სექტემბრის განჩინება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა, კერძოდ, არამართლზომიერი გათავისუფლების სანაცვლოდ კომპენსაციის 84 000 ლარით განსაზღვრა.

4.2. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 23 აპრილის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების შეფასების და მოსარჩელის საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის გზით შემოწმების შედეგად მიიჩნეეს, რომ მოსარჩელის საკასაციო განაცხადი დასაბუთებულია და უნდა დაკმაყოფილდეს, კერძოდ, მისი არამართლზომიერად გათავისუფლების გამო კომპენსაციის სახით მიკუთვნებული თანხის განსაზღვრის ნაწილში.

5. სსსკ-ის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო გადაწყვეტილებას ამოწმებს საკასაციო საჩივრის ფარგლებში, ამავე კოდექსის 407-ე მუხლის პირველი ნაწილით, საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლო გადაწყვეტილებებში და სხდომის ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს დასაბუთებული საკასაციო შედავება აქვს წარმოდგენილი. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში უთითებს, რომ ყოველი კონკრეტული სამოქალაქო საქმის გადაწყვეტა სასამართლოში, დაკავშირებულია გარკვეული ფაქტების დადგენასთან. ფაქტების დადგენის აუცილებლობა განპირობებულია იმით, რომ სასამართლო იხილავს და წყვეტს მხარეთა შორის წარმოშობილ დავებს, რომლებიც სამართლით რეგულირებული ურთიერთობებიდან წარმოიშობიან. სამართლებრივი ურთიერთობა კი, როგორც ეს ცნობილია, შეიძლება აღმოცენდეს, განვითარდეს ან შეწყდეს მხოლოდ იურიდიული ფაქტების საფუძველზე. სწორედ მტკიცების ტვირთსა და მის სწორ განაწილებაზეა დამოკიდებული დასაბუთებული და კანონიერი გადაწყვეტილების მიღება.

6. სსსკ-ის მე-3 მუხლის მიხედვით, მხარეები იწყებენ საქმის წარმოებას სასამართლოში, ამ

კოდექსში ჩამოყალიბებული წესების შესაბამისად, სარჩელოს ან განცხადების შეტანის გზით. ისინი განსაზღვრავენ თავის საგანს და თვითონვე იღებენ გადაწყვეტილებას სარჩელოს (განცხადების) შეტანის შესახებ. მხარეებს შეუძლიათ საქმის წარმოება მორიგებით დაამთავრონ. მოსარჩელეს შეუძლია უარი თქვას სარჩეოზე, ხოლო მოპასუხეს – ცნოს სარჩეო. ამავე კოდექსის მე-4 მუხლის მიხედვით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული შესაგებლები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

7. მტკიცების ტვირთს აწესრიგებს სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებლოს. მოსარჩელემ უნდა ამტკიცოს ის გარემოებები, რომლებზედაც დაფუძნებულია სასარჩელო მოთხოვნა, ხოლო მოპასუხემ გარემოებები, რომლებსაც მისი შესაგებელი ემყარება. მტკიცების ტვირთი არის სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორედ გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა სათანადოდ არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი – ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულია არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა დაამტკიცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მოწინააღმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). მტკიცების ტვირთისაგან უნდა გაიმიჯნოს ფაქტების მითითების ტვირთი, როგორც მხარის ფაქულტატური მოვალეობა. მხარეები სსკ-ის მე-4 მუხლის თანახმად სრულიად თავისუფალი არიან მიუთითონ ნებისმიერ ფაქტზე. ეს მათი უფლებაა, მაგრამ მათ მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება, ე.ი. იმის დადგენა და გარკვევა, თუ რამდენად ასაბუთებენ ეს ფაქტები იურიდიულად მხარეთა მოთხოვნებს და შესაგებელს – ეს უკვე სასამართლოს პრეროგატივაა. ამასთან, საკმარისი არ არის, რომ მხარემ ზოგადად გამოთქვას მოსაზრება საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებაზე, მაგალითად, განაცხადოს, რომ იგი მთლიანად უარყოფს მეორე მხარის მიერ მოხსენიებულ საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს. მხარის მიერ წარმოდგენილი მოსაზრებები კონკრეტულად და დეტალურად უნდა ჩამოყალიბდეს და ეხებოდეს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოებას. მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. მოსარჩელემ, როგორც წესი, უნდა დაამტკიცოს ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის წარმოშობის საფუძველს, ხოლო მოპასუხემ კი – ყველა გარემოება, რომელიც წარმოადგენს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველს (იხ. ჰაინ ბილინგი, ლადო ჭანტურია, სამოქალაქო საქმეებზე გადაწყვეტილებათა მიღების მეთოდთა, თბ., 2003, გვ.64) - იხ. შეად. სუსგ-ებს N ას-1298-2018; 22.03.2019წ; N ას-1329-2018, 22.02.2019წ; N ას-1610-2019, 07.02.2020წ.

8. სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოცემულ საქმეზე შემაჯამებელი გადაწყვეტილების მისაღებად ყველა მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებაა დადგენილი და სადავო არ არის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი - შრომითი ურთიერთობა. საკასაციო საჩივრით კასატორი მოითხოვს მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრებას, რაც 84 000 ლარს შეადგენს. საკასაციო სასამართლო ხელმძღვანელებს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი შემდეგი გარემოებებით: მოსარჩელი უკადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან და მეთოდისტის პოზიციაზე მისი ყოველთვიური ანაზღაურება 3500 ლარს შეადგენდა (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 2.1 ქვეპუნქტი); დამსაქმებელმა დაუსაბუთებლად გაათავისუფლა მოსარჩელი მეთოდისტის პოზიციიდან, რადგან დადგინდა რეორგანიზაციის მოტივით მოსარჩელის სამუშაო ადგილის გაუქმება მოხდა დამსაქმებლის სუბიექტური გადაწყვეტილებით და არა ობიექტური საჭიროებების საფუძველზე (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.10 ქვეპუნქტი); მოცემულ საქმეზე ბათილად არის ცნობილი დამსაქმებელი საწარმოს ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე.

9. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სშკ-ის 47.1-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით (მოსარჩელის გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი რედაქციით სშკ-ის 47.1-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის იდენტურია), დასაქმებულის გათავისუფლებას კანონმდებელმა დაუკავშირა იმავე კოდექსის 48.1-ე მუხლის საფუძველზე, არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის გაცემა იმ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელმა დასაქმებული მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ არანაკლებ 30

კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილეს, ხოლო, დასაქმებულები მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, თუ სამი კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილებს დასაქმებულს მოსალოდნელ გათავისუფლებაზე, მაშინ სულ მცირე 2 თვის კომპენსაციის გაცემა ეკალება დამსაქმებელ კომპანიას (ანალოგიურად იყო მოწესრიგებული ეს საკითხი დასაქმებულის გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი ორგანული კანონით, სშკ-ის 37.1-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის და 38.2-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილების მიხედვით). ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა: „საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია საქართველოს სშკ-ის (სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციით) 37-ე და 38-ე მუხლებით. რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესუალურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების აუთოლაგიური საფუძვლით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე, ამიტომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძვლიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოყენების აღკვეთის საკანონმდებლო იმპერატივს, რომლის მიხედვითაც, აკრძალულია უფლების ბოროტად გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღწეს სხვას. აღნიშნული ნორმაცაა სშკ-ის შესაბამის ნორმებთან ერთად ქმნის საკანონმდებლო რეგულირების იმ ბადას, რომელიც, ერთი მხრივ, იცავს დასაქმებულს - გაუმართლებლად არ მოხდეს მისი გათავისუფლება და, მეორე მხრივ, - დამსაქმებელს - შრომითი ურთიერთობის დარღვევისათვის დათხოვრის თანამშრომელი. ასე, რომ აღნიშნული ნორმები ქმნიან მოქმედების იმ ჩარჩოს, რომლის ფარგლებშიც შესაძლებელია გამართლებული იყოს როგორც პირის სამსახურიდან დათხოვნა, ისე სამსახურში აღდგენა, თუმცა აღნიშნული შედეგების რეალიზებისთვის აუცილებელია ყურადღება გამახვილდეს მტკიცების ტვირთზე, რადგან სამოქალაქო სამართლებრივი მტკიცების კლასიკური ტვირთი შრომის დაკრძალვის სპეციფიკურადაა წარმოჩენილი და ხშირ შემთხვევაში მიმართულია ერთგვარად „სუსტი მხარის“ ანუ დასაქმებულის პროცესუალური თანადგომისაკენ, თუმცა, ეს არ უნდა მივიჩნიოთ შეჯიბრებითობისა და პროცესუალური თანასწორობის კონსტიტუციური უფლების დარღვევად, რადგან ასეთი ტიპის დავებში სწორედ რომ უთანასწორო დამოკიდებულებაში მყოფი სუბიექტების ერთგვარი პროცესუალური გათანაბრება ხდება მის ოპონენტთან“ (იხ. სუსგ N ას-607-2020, 18.11.2020).

10. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება იმხანად მოქმედი სშკ-ის 37.1-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით (მოქმედი სშკ-ის 47.1-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი) არამართლზომიერია; დამსაქმებელი საწარმოს ბრძანება მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბათილად ცნო სასამართლომ, რასაც უკავშირდება სშკ-ის 38.8-ე მუხლით (მოქმედი სშკ-ის 48.8-ე მუხლი) გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგი, რაც ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე კომპენსაციის სახით - 42 000 ლარით განისაზღვრა. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სამსახურიდან დასაქმებულის არამართლზომიერად გათავისუფლების თაობაზე სასამართლოს მიერ გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის დროს, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე, სასამართლო მოსარჩელისათვის კომპენსაციის ოდენობას განსაზღვრავს. მოსარჩელეს უნდა მიეკუთვნოს კომპენსაცია იმ კრიტერიუმების შეფასების საფუძველზე, რაც თითოეულ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს მსჯელობის საგანია. ორგანული კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს შრომით დაკრძალვას კომპენსაციის მიკუთვნების კრიტერიუმებს, თუმცა, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების, მხარეთა მიერ დამოუკიდებელი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, მხედველობაში მიიღება დასაქმებულთან არამართლზომიერად შეწყვეტილი შრომითი ურთიერთობის ვადა, შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) ოდენობა, პირის დასაქმების პერსპექტივა, მისი უნარები, ასაკი, ოჯახური და სოციალური მდომარეობა და სხვა ფაქტორები, რაც ერთობლივად უნდა გაანალიზდეს და შეფასდეს კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის დროს. „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დამსაქმებლის ვალდებულება რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრიმინაციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება“ (იხ. სუსგ № ას-1210-2018, 15 თებერვალი, 2019 წელი).

11. ერთ-ერთ საქმეზე, რომელშიც ბათილად იქნა ცნობილი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, საკასაციო სასამართლომ იმსჯელა სამართლებრივ პრობლემაზე, რომელიც შეიხებოდა დასაქმებულის დარღვეული უფლების აღდგენის საკითხს. საკასაციო სასამართლომ განმარტა: „როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტრუქციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაცემი 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

შესაძლებლობას და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. ამ დავაში საკასაციო პალატამ იმსჯელა დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობის კანონიერებაზე და განსაზღვრა, რომ სშკ-ი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და არაიერიშობებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციას, რა დროსაც, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მაკერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესაძლების სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272; შეად. სუსგ №ას-1623-2018, 29 იანვარი, 2019 წელი, პპ:115, 117, 118).

12. განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას და დასკვნას კომპენსაციის განსაზღვრის ნაწილში, რომელიც წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.13 ქვეპუნქტშია ასახული. დადგენილია, რომ მეთოდისტიკის პოზიციაზე დასაქმებულ მოსარჩელეს ყოველთვიურად 3500 ლარი ჰქონდა შრომის ანაზღაურების სახით, მასთან 2017 წლის 1 სექტემბერს გაფორმებული N 389 ხელშეკრულება მოქმედებდა განუსაზღვრელი ვადით (იხ. ტ.1, ს.გ.18-21); დასაქმებული მეთოდისტიკის პოზიციიდან გათავისუფლდა (იხ. ტ.1, ს.გ. 57); პირველი ინსტანციის სასამართლომ არამართლზომიერად გათავისუფლების გამო მოსარჩელეს კომპენსაციის სახით მიაკუთვნა მეთოდისტიკის პოზიციაზე მისი კუთვნილი ხელფასი, რაც ერთ წელზე გაანგარიშებით იქნა განსაზღვრული (3500X12 =42 000), შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომ მოსარჩელე მეორე პოზიციიდანაც (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 2.1 და 3.13 ქვეპუნქტები) გათავისუფლდა და ეს დამოუკიდებელი დავის საგანი შეიძლება იყოს, სავსებით გასაზიარებელია, თუმცა დაუსაბუთებელს არ ხდის კასატორის პრეტენზიას, რადგან იმის გათვალისწინებით, რომ მისი სრული უფლებრივი რესტიტუცია ვერ მოხდა და ვერ აღდგა პირვანდელი მდგომარეობა, რომელიც მის უკანონოდ შრომით ურთიერთობაში დასაქმებულ პოზიციაზე დაბრუნებას გამოიწვევდა, კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციას, რა დროსაც გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მაკერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც საშუალოდ შესაძლების სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. ამავდროულად, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, დასაქმების პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272). კომპენსაციის განსაზღვრისას სშკ-ის 48.8-ე მუხლის (დასაქმებულის გათავისუფლების დროს მოქმედი სშკ-ის 38.8-ე მუხლი) საფუძველზე, ზემოხსენებულ კრიტერიუმებთან ერთად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ კომპენსაცია შესაძლოა გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი შედეგია. აღნიშნული იმიტია განპირობებული, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლზომიერად) ცნობის შემთხვევაში, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა - დაკავებული ან მის ტოლფას პოზიციაზე, კომპენსაცია გაიცემა სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც, ცალკეულ შემთხვევებში, შესაძლოა გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდური, რადგან ასეთ ვითარებაში ყოფილი დასაქმებულის ნაწილობრივი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება, ამასთან, არა მხოლოდ კონკრეტული დამსაქმებლისათვის, არამედ ზოგადად შრომით ბაზარზე ერთგვარი „სანქციის“ სახესაც უნდა ატარებდეს დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაცია იმ კონტექსტში, რომ მომავალში არიდებულ იქნეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის შემთხვევები (იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის გამოჯენაზე იხ. სუსგ-ები: # ას-140-140-2018, 29.08.2018წ. განჩინების 24-ე პუნქტი; ასევე- #ას-291-291-2018, 01.06-2018წ. განჩინები 17.1.3 ქვეპუნქტი), (შეად. სუსგ-ებს: # ას-1329-2018, 22.02.2019წ. N ას-1627-2019, 07.02.2020წ.). მხედველობაშია მისაღები ისიც, რომ სასამართლო პრაქტიკა ერთმანეთისაგან მიჯნავს განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებული პირებისათვის კომპენსაციის მიკუთვნებას, რაც იმას ნიშნავს, რომ განსაზღვრული ვადით დასაქმებული პირის შემთხვევაში თუკი ბათილად იქნება ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება პირის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე, ამასთან, შეუძლებელია დასაქმებულის აღდგენა პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე, მაშინ კომპენსაცია განსაზღვრება ხელშეკრულების დარღვენილი პერიოდის მიხედვით, რისგანაც, ცხადია, ფაქტობრივად და სამართლებრივად განსხვავდება განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებული შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტა, როდესაც თუკი შეუძლებელია იმ პირის პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, ვისთანაც უკანონოდ შრომითი ხელშეკრულება უკანონოდ შეწყდა, დამსაქმებელს არათუ ერთ წელიწადზე გადაანგარიშებით, არამედ უფრო მეტი ვადის გათვალისწინებითაც შეიძლება დაეკისროს გასაცემი კომპენსაცია, რაც ზემოხსენებულ კრიტერიუმებს ეფუძნება და

დადგენილი სასამართლო მოწყობის.

13. საქმეზე დადგენილი გარემოებების და არსებული სასამართლო პრაქტიკის საფუძველზე მოსარჩელესთან უკუაღიარებული შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო, საკასაციო სასამართლოს სამართლიან, გონივრულ და დასაბუთებულ კომპენსაციად მიაჩნია საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოების მიხედვით-მეთოდისტის პოზიციაზე ყოფილთვიური შრომის ანაზღაურების (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 2.1-ე ქვეპუნქტი) ორი წლის ოდენობით განსაზღვრა, რაც საერთო ჯამში (3500 X 24) 84 000 (ოთხმოცდაათი ათასი) ლარს შეადგენს, რაც მოპასუხე საწარმოს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის არამართლზომიერად გათავისუფლებისა და მისი სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის კომპენსაციის სახით. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმა და საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკა სწორედ დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობის /favour prestatories/ პრინციპის გამოყენებას ეფუძნება, რა დროსაც დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში უნდა შეფასდეს (შეად. სუსგ N ახ-941-891-2015, 29.01.2016წ. პ-48; ასევე- N ახ-1295-2020. 05.02.2021წ; N ახ-1291-2020, 09.02.2021წ; N ახ- 102-2020. 17.02.2021წ; N ახ-5112-2020, 18.02.2021წ; N ახ-792-2019, 18.02.2021წ; N ახ-952-2020, 05.03.2021წ; N ახ- 1172-2020, 12.03.2021წ.).

14. სსსკ-ის 53.3-ე მუხლის საფუძველზე მოპასუხეს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, 4200 ლარის გადახდა დაეკისრა.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 399-ე, 372-ე, 264.3-ე, 254-ე, 411-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ბ.ს-მის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 სექტემბრის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ბ.ს-მის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
4. შპს "ს-ს", ბ.ს-მის სასარგებლოდ, დაეკისროს კომპენსაციის სახით 84 000 ლარის გადახდა.;
5. შპს "ს-ს", ბიუჯეტის სასარგებლოდ, დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 4200 ლარის გადახდა.
6. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე

ე. გასიტაშვილი

მოსამართლეები:

ზ. ძლიერიშვილი

ნ. ბაქაქური

[← უკან](#)

[წინა](#) [შემდეგი](#)

