



← უკან

«წინა შემდეგ»

საკასაციო საჩივარი			
საქმის ნომერი	ას-952-2020	კატეგორია	შრომის სამართლებრივი დავა
თარიღი	05/03/2021	სახეობა	სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ
შედეგი	გაუქმდა და მიღებულია ახალი გადაწყვეტილება	დავის საგანი	ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გადაწყვეტილება/განჩინება

საქმე №ას-952-2020

5 მარტი, 2021 წელი,
თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ეკატერინე გასიატაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მოსამართლეები: ზურაბ მლიერიშვილი,
ნინო ბაქაქური

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი მოსმენის გარეშე

I საკასაციო საჩივრის ავტორი – სს "ს.რ-ა" (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარეები - ა.გ-ა, კ.კ-ი (მოსარჩელები)

II საკასაციო საჩივრის ავტორები - ა.გ-ა, კ.კ-ი

მოწინააღმდეგე მხარე - სს "ს.რ-ა"

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 19 თებერვლის განჩინება

I საკასაციო საჩივრის ავტორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის უარყოფა

II საკასაციო საჩივრის ავტორის მოთხოვნა - გასაჩივრებული განჩინების ნაწილობრივ გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

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

საკითხი, რომელზეც მიღებულია გადაწყვეტილება - პირველი საკასაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება, მეორე საკასაციო საჩივრის უარყოფა

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. ა.გ-ა (შემდეგში მოსარჩელი, დასაჩმებული, მეორე აპელანტი ან კასატორი) 2016 წლის 30 მაისიდან დასაჩმებული იყო სს „ს.რ-ის“ (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაჩმებელი კომპანია, პირველი აპელანტი ან კასატორი) ფილიალ - „მგზავრთა გადაყვანის“ მოძრავი შემადგენლობისა და ინფრასტრუქტურის დარგის, ტექნიკური დეპარტამენტის ქონების მართვისა და ინფრასტრუქტურის სამსახურის ტექნიკური დანადგარების ექსპლოატაციის სექტორის სპეციალისტის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1 000 ლარს.

2. კ.კ-ი (შემდეგში მოსარჩელი, დასაჩმებული, მეორე აპელანტი ან კასატორი) 2016 წლის 24 მაისიდან დასაჩმებული იყო მოპასუხე კომპანიის ფილიალ - „მგზავრთა გადაყვანის“ მოძრავი შემადგენლობისა და ინფრასტრუქტურის დარგის, ტექნიკური დეპარტამენტის ქონების მართვისა და ინფრასტრუქტურის სამსახურის ტექნიკური დანადგარების ექსპლოატაციის სექტორის უფროსის თანამდებობაზე და მისი

ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1 800 ლარს.

3. დამსაქმებელი კომპანიის 2017 წლის 1 მარტის დადგენილების N24/11 თანახმად, შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ- ორგანული კანონი) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული კომპანიის მართვის ცენტრალური აპარატის და ფილიალ „მგზავრთა გადაყვანის“ ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაცია, კერძოდ სტრუქტურას, საშტატო განრიგსა და სახელშეკრულებო ფონდში ცვლილებების შეტანა დანართები N1 და N2-ის შესაბამისად. ამავე დადგენილების მე-5 პუნქტის თანახმად, დადგენილების მეორე პუნქტით გათვალისწინებული რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლებულ თანამშრომლებს მიეცათ დამსაქმებელი კომპანიის მიერ გამოცხადებულ შიდა, კორპორატიულ კონკურსებში მონაწილეობის მიღების უფლება, ხოლო დადგენილების მე-6 პუნქტის თანახმად, იმ თანამშრომლებს, რომლებიც დადგენილებით განსაზღვრული რეორგანიზაციის ფარგლებში გათავისუფლებიან დაკავებული საშტატო თანამდებობიდან და უარს განაცხადებენ სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დანიშვნაზე მიეცათ კომპენსაცია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად.

4. დამსაქმებელი კომპანიის 2017 წლის 13 მარტის N143 და N148 ბრძანებების თანახმად, წინამდებარე გადაწყვეტილების პირველ და მეორე პუნქტში დასახილვებული დასაქმებულები სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის მეორე პუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან.

5. განხორციელებული რეორგანიზაციის ფარგლებში მოპასუხის მოსარჩეოებისთვის, როგორც დადგენილებით განსაზღვრული დაკავებული საშტატო თანამდებობიდან გათავისუფლებული პირებისთვის, არ შეუთავაზებია კომპანიის 2017 წლის 1 მარტის დადგენილების N24/11 მე-6 პუნქტით (იხ. მე-3 პუნქტი) განსაზღვრული წესით სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დანიშვნა.

6. მოსარჩელეთა მოთხოვნები

6.1. ა.გ-ას (იხ. პირველი პუნქტი) 2013 წლამდე ეკავა სატვირთო გადაზიდვების ფილიალის სადავო თბილისის საკვანძო დირექტორის თანამდებობა. ვინაიდან მოსარჩელი წარმოადგენდა წინა ხელისუფლებასთან დაკავშირებულ პირს, ხელისუფლების შეცვლის პირობებში მოპასუხე კომპანიის მენეჯმენტმა დაიწყო მისი სამსახურებრივი შევიწროვება, კერძოდ, 2013 წლის აპრილში შედგა მისი სამსახურიდან დათხოვნის ბრძანების პროექტი, რასაც ხელი მოაწერა და გაიზიარა დამსაქმებელი კომპანიის ყველა უფლებამოსილმა თანამდებობის პირმა, გარდა გენერალური დირექტორისა.

6.2. დამსაქმებელი კომპანიის დირექტორთა საბჭოს დადგენილებით ა.გ-ა დაინიშნა ფილიალ „სამგზავრო გადაზიდვების“ მომრავი შემადგენლობისა და ინფრასტრუქტურის დეპარტამენტის ქონების მართვის და ინფრასტრუქტურის სექტორის სპეციალისტად, რომლის უფროსადაც დანიშნული იყო კომპანიის სტრუქტურულ ერთეულებში ასევე ათეული წლის განმავლობაში დასაქმებული მოსარჩელი კ.კ-ი (იხ. მე-2 პუნქტი). მოსარჩელეთა განმარტებით, კ.კ-იც ასევე მოიაზრებოდა წინა ხელისუფლებასთან დაახლოებულ პირად და მასაც ჰქონდა პრობლემები დამსაქმებელთან. ამ პრობლემების მოსაგვარებლად მოსარჩელებს არაერთხელ ურჩიეს სამსახურიდან წასვლა, რაც უარყოფილ იქნა მათი მხრიდან. მითითებულის გამო, მენეჯმენტმა 2016 წლის 30 მაისს განახორციელა წინასწარგანზრახული ღონისძიება, კერძოდ, მოსარჩელეთა სექტორს ჩამოართვეს ფუნქციონირება მირითადი ნაწილი, თუმცა სამჯერ გაზარდა სახელფასო ფონდი, დაუმატა ხოთი თანამშრომელი და გარდაქმნა იგი სამსახურად უფროსისა და მოადგილის შტატებად. ამ ცვლილების უარყოფითი ეფექტი თვალსაჩინო გახდა, რის გამოც ამჯერად მენეჯმენტმა თითქოსდა საჭირო ცვლილებები განახორციელა, რაც გამოიხატა იმაში, რომ ხსენებული სამსახური ერთი დეპარტამენტიდან მეორეში გადაიტანა, გადაანაწილა საშტატო ერთეულები და მოსარჩეოების სამსახურიდან დაითხოვა ამკარა დისკრიმინაციული მიდგომით ისე, რომ მათთვის სანაცვლო სამსახური არ შეუთავაზებიათ.

6.3. მოსარჩელებმა ასევე აღნიშნეს, რომ ბრძანებების მომზადებისა და გამოცემისთვის დაცული არ არის სშკ-ით გათვალისწინებული მოთხოვნები, ვინაიდან ბრძანებები გამოცემულია მოსარჩელეთა თანხმობის გარეშე. ასევე მოპასუხის მხრიდან დაცული არ არის დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 1 მარტის N24/11 დადგენილების მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნა სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე დანიშვნის შეთავაზების ნაწილში, მაშინ როდესაც სხვა დათხოვნილი პირების მიმართ მოპასუხის აღნიშნული პირობა არ დაურღვევია.

6.4. მოსარჩელები მოითხოვენ, პოლიტიკური შეხედულების მოტივით განხორციელებული დისკრიმინაციის შედეგად შეღავათი უფლებების აღდგენის მიზნით, მათი გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებელი კომპანიის ბრძანებების ბათილად ცნობას, დაკავებულ თანამდებობებზე აღდგენას და იძულებითი განაცდურის დაკისრებას მოპასუხისათვის სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

7. მოპასუხის შესაგებელი

7.1. მოპასუხის მითითებით, რეორგანიზაციის შედეგად შეიმცირდა ფილიალ „მგზავრთა გადაყვანის“ 21 საშტატო ერთეული. ამასთან, რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა ტექნიკური დანადგარების ექსპლუატაციის სექტორი, სადაც დასაქმებულები იყვნენ მოსარჩელები, ხოლო ახალი სამსახურის ამოცანები და უფლება-მოვალეობები განსხვავებულია გაუქმებული სექტორის ფუნქციებიდან.

7.2. მოპასუხის განმარტებით, მცდარია მოსარჩელეთა მითითება დისკრიმინაციული ნიშნით გათავისუფლების თაობაზე, ვინაიდან მოსარჩელები 2012 წლიდან 5 წლის განმავლობაში მუშაობდნენ ამავე კომპანიაში და სხვადასხვა სტრუქტურული რეორგანიზაციის პირობებში გადადიოდნენ და იკავებდნენ ახალ თანამდებობებს. ამასთან, ამ დროის განმავლობაში გაიზარდა მათი თანამდებობრივი სარგოც, კ.კ-ის შემთხვევაში 1 500 ლარიდან 1 800 ლარამდე, ხოლო ა.გ-ას შემთხვევაში - 750 ლარიდან 1 000 ლარამდე.

7.3. მოპასუხემ ასევე აღნიშნა, რომ დაუსაბუთებელია მოსარჩელეთა მითითება შიდა კონკურსებში მონაწილეობის უფლების შეზღუდვის თაობაზე. მოსარჩელეთა აღნიშნული უფლება გარანტირებული იყო 2017 წლის 1 მარტის N14/11 დადგენილების მე-5 პუნქტით, რომლის თანახმადაც განსაზღვრულია, რომ წინამდებარე დადგენილების მეორე პუნქტით გათვალისწინებული რეორგანიზაციის შედეგად განთავისუფლებულ თანამშრომლებს მიეცათ დამსაქმებელი კომპანიის მიერ გამოცხადებულ შიდა, კორპორატიულ კონკურსებში მონაწილეობის მიღების უფლება.

7.4. მოპასუხის მტკიცებით, მოსარჩელეთა მიერ ასევე არასწორად არის განმარტებული დადგენილების მე-6 პუნქტი და მათთვის სამუშაოს შეთავაზების ვალდებულება, ვინაიდან აღნიშნული პუნქტი ეხება მხოლოდ საგარეუბნო მიმოსვლის სამსახურიდან გათავისუფლებულ თანამშრომლებს, რადგან რეორგანიზაციის შედეგად, აღნიშნულ სამსახურში გაუქმდა მათი საშტატო ერთეულები და გადავიდა სახელშეკრულებო ფონდში განსაზღვრული ვადით. მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ 2017 წლის 7 მარტის შეტყობინება/დასაბუთებები სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მოსარჩელებს 2017 წლის 9 მარტს ჩაბარდა.

8. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება

8.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილებით დასაქმებულთა სარჩელი დამსაქმებელი კომპანიის წინააღმდეგ ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, კერძოდ:

8.1.1. ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებელი კომპანიის ფილიალ - „მგზავრთა გადაყვანის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 13 მარტის #143 ბრძანება მოსარჩელი ა.გ-ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

8.1.2. ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებელი კომპანიის ფილიალ - „მგზავრთა გადაყვანის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 13 მარტის #148 ბრძანება მოსარჩელი კ.კ-ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

8.1.3. დამსაქმებელ კომპანიას ა.გ-ას სასარგებლოდ დაეკისრა, სამუშაო ადგილზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის - 24 000 (ოცდაოთხი ათასი) ლარის გადახდა;

8.1.4. დამსაქმებელ კომპანიას კ.კ-ის სასარგებლოდ დაეკისრა სამუშაო ადგილზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის - 43 200 (ორმოცდასამი ათას ორასი) ლარის გადახდა.

9. მხარეთა სააპელაციო საჩივრები

9.1. დასაქმებულებმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და, მიკუთვნებული კომპენსაციის ნაცვლად, გათავისუფლებამდე დაკავებული ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, ასევე-იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მოითხოვეს;

9.2. დამსაქმებელმა კომპანიამ კი სადავოდ გახადა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება დამსაქმებლის ბრძანებების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში.

10. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

10.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 19 თებერვლის განჩინებით პირველი აპელანტის (დამსაქმებელი კომპანიის) და მეორე აპელანტის (ყოფილ დასაქმებულთა) სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა და უცვლილად დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება.

10.2. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია წინამდებარე გადაწყვეტილების 1-5 პუნქტებში მითითებული გარემოებები და განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ, პირველ

რიგში, უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებლის დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება კი, მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით (იხ. სუსგ № ას-210-199-2017, 07.04.2017წ.). სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შემოწმებისას, ასევე ხელმძღვანელობს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. favor prestatoris” პრინციპით, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედებების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ).

10.3. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იკუთვნება სახელმწიფოს ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს იმავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

10. 4. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მხარეთა უფლებებსა და მოვალეობებზე მსჯელობისას, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას (იხ. სუსგ №ას-98-94-2016, 26.07.2016წ.). შრომის სამართლის მარგალიტირებული ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის საწყისზე განხორციელების ვალდებულებას, თუმცა დასაქმებულის სამართლებრივი მდგომარეობის არსის (დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ) გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, შესაბამისად, მისი უფლებების შეზღუდვის კანონიერება ე.წ „პროპორციულობის ტესტის“ შესაბამისად უნდა იქნას შემოწმებული და დადგინდეს გონივრული ბალანსი დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის.

10.5. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა სშკ-ის 37-ე მუხლზე, რომელიც შეიცავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმურ საფუძვლებს, რომელთაგან წინამდებარე დავის ფარგლებში შეფასების საგანს „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული გარემოების არსებობა წარმოადგენს (სახეზეა, თუ არა ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას). შესაბამისად, უნდა დადგინდეს უშუალოდ ამ გარემოებამ განაპირობა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. აღნიშნული ნორმის შინაარსის გათვალისწინებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველი შესაძლოა დამსაქმებლის საოპერაციო (სამოქმედო) მოთხოვნებთან იყოს დაკავშირებული. აქვე, აღსანიშნავია, რომ ზემოაღნიშნული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს, როგორც დამსაქმებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წახალისებდა დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა.

10.6. სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაა სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფა. 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 მოშლის უფლების გამოყენების შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებული უფლებების გამოყენების

მოსალოდნელია მოლოდინი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მომავალში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. მოცემულ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლოს შეფასების საგანს წარმოადგენდა იმის გარკვევა, 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 შემოდებულ 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 შტატიზის შემცირება მოსდევს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნება შეესაბამება თუ არა ამ ნების საკანონმდებლო რეგლამენტაციას.

10.7. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში გამოსაკვლევი იყო განხორციელებული თუ არა მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ზემოთ ხსენებული ნორმების შემადგენლობის სრული დაცვით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში: სსსკ) 102-ე მუხლით გათვალისწინებულია თითოეული მხარის ვალდებულება, მიუთითოს სასარჩელო მოთხოვნა, ფაქტები და წარმოდგინოს დასახელებული ფაქტის დამადასტურებელი კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულებები. მითითებული წარმოდგენს სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპის გამოვლინებას.

10.8. შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (*საქმე №სს-194-185-2016*) განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელი, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე უთითებს, 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. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (*საქმე №სს-1276-1216-2014*) და 2015 წლის 23 მარტის (*საქმე №სს-122-114-2015*) განჩინებებშიც. სააპელაციო სასამართლომ დამატებით აღნიშნა, რომ სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით განსაზღვრული მტკიცების ტვირთი - სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრებაა მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა 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 დამტკიცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მოწინააღმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. იმავდროულად, ახსნა-განმარტება უნდა დასტურდებოდეს რელევანტური მტკიცებულებებით, თანახმად, სსსკ-ის 102.3 მუხლისა (*იხ. სუსგ. საქმე №სს-147-139-2017, 18.12.2017წ.*).

10.9. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით, რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესუალურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების კომპლაციური საფუძველით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა, დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება იმას წარმოადგენს, 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, ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“ აქვთ, რომლის საფუძველიც არის შრომითი ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთის წინაპირობა.

10.10. სსსკ-ის 102-ე მუხლის ფარგლებში, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვიშნა-ქვის ფაქტობრივი გარემოების არსებობის მტკიცების ტვირთი გადაადის არა

დასაქმებულზე, არამედ - დამსაქმებელზე, რომელმაც უნდა შეძლოს რეორგანიზაციაში არსებული ცვლილებებისა და მოსარჩელის სამსახურიდან გაშვებას შორის არსებული მიზეზობრივი კავშირის დადგენა და საკუთარი გადაწყვეტილების (ხელშეკრულების შეწყვეტის) ლეგიტიმურობის დასაბუთება (შეად. სუსგ №ს-414-391-2014, 29.06.2015 წ.), რომლის მიხედვით, იმისათვის, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება ლეგიტიმურად ჩაითვალოს, სშკ-ის 37(1) „ა“ ქვეპუნქტის შემთხვევის დასადაგომად, დამსაქმებელმა აუცილებლად უნდა დაიცვას კომპლაციურად ორი მოთხოვნა მაინც: 1) უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და 2) აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. ამასთან, პირველი ელემენტი შესაძლოა დამოუკიდებლად არსებობდეს, თუმცა იმისთვის, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდეს, აუცილებელია მეორე ელემენტის არსებობა. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის ვალდებულებას შეადგენს დაამტკიცოს, რომ რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით, ეკონომიკური თვალსაზრისით გარდაუვალი იყო. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება, რადგან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა. ამასთან, გასათვალისწინებელია, ასევე, საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, მათ შორის, ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძვლეზე, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვა საქართველოს კონსტიტუციის რეკლამაციაში იქცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძვლი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას (სუსგ №ს-210-199-2017, 07.04.2017წ.).

10.11. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის, რეორგანიზაციის საფუძველით, დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელი არჩევანის გაკეთებისას ვალდებულია იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საკასაციო სასამართლოს განმარტება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას, როგორც ზემოთ აღინიშნა გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი (დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობა). სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (სუსგ: № სს-941-891-2015, 29.01.2016წ; შედრ. №სს-1124-1080-2016, 10.03.2017წ; №სს-1145-1101-2016, 17.03.2017წ.).

10.12. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ კონკრეტული დავის გადაწყვეტისა და შესაბამისად გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებების კანონიერების შეფასებისათვის მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს დამსაქმებელი კომპანიის 2017 წლის 1 მარტის N24/11 დადგენილებაზე, რომელიც საფუძველად დაედო კომპანიაში რეორგანიზაციის განხორციელებასა და მოსარჩელეთა გათავისუფლებას. საყურადღებოა ხსენებული დადგენილების მე-6 პუნქტი, რომლითაც განსაზღვრულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომ იმ თანამშრომლებს, რომლებიც დადგენილებით განსაზღვრული რეორგანიზაციის ფარგლებში გათავისუფლდებიან დაკავებული სამუშაო თანამდებობიდან და უარს განაცხადებენ სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დანიშნაზე მიეცეთ კომპენსაცია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად. სააპელაციო სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია მოპასუხე კომპანიის მტკიცება, რომ თითქოს დადგენილების მე-6 პუნქტი ვრცელდებოდა კონკრეტული კატეგორიის დასაქმებულების მიმართ და არა - მოსარჩელებზე. სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ წარმოდგენილი დადგენილების შინაარსის სრულად გაცნობის შედეგად ნათელია, რომ მისი მე-6 პუნქტი ვრცელდება რეორგანიზაციის საფუძველით გათავისუფლებულ თანამშრომლებზე, შესაბამისად, მოპასუხის მხოლოდ ზეპირი მტკიცება ვერ გააქარწყლებს დადგენილების საფუძველზე დამსაქმებლისათვის განსაზღვრულ ვალდებულებას, შეითავაზებინა სახელშეკრულებო ფონდით დასაქმება, რეორგანიზაციის საფუძველით გათავისუფლებული თანამშრომლებისათვის. უდავოა, რომ დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო მისი ვალდებულების შესრულება და ამავდროულად არ დგინდება, რომ

დამსაქმებელი დაინტერესებული იყო რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლებული თანამშრომლებისათვის შეეთავაზებინა ალტერნატიული სამუშაო. გარემოება, რომ კომპანიაში სამეწარმეო მიზნებიდან გამომდინარე განხორციელდა რეორგანიზაცია და შემცირდა საშტატო ერთეული, ავტომატურად არ იწვევს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობისაგან გათავისუფლებას, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც მოპასუხემ ვერ უზრუნველყო დაედასტურებინა, რომ კონკრეტულად მოსარჩელეთა გათავისუფლება გარდაუვალი იყო და მათი, თუნდაც შრომითი ფონდის ფარგლებში დასაქმება შეუძლებელი იქნებოდა. ამდენად დაუსაბუთებელია მოპასუხე კომპანიის (პირველი აპელანტის) მტკიცება, რომ დადგენილების მე-6 მუხლი არ უნდა გავრცელებულიყო მოსარჩელებზე. უდავოა, რომ მოსარჩელეთა გათავისუფლებას სწორედ ეს დადგენილება დაედო საფუძვლად, შესაბამისად დადგენილების მე-6 პუნქტი სავალდებულოდ ვრცელდება მოსარჩელებზედაც, იმავდროულად დაუსაბუთებელია იმაზე მითითება, რომ მოსარჩელებს კომპენსაცია მიეცათ და შესაბამისად მათთვის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმების შეთავაზების საჭიროება არ არსებობდა. ხსენებული პუნქტის შინაარსი მოწმობს, რომ კომპენსაცია იმ შემთხვევაში გაიცემოდა, თუ გათავისუფლდებოდა თანამშრომელი და იგი უარს იტყოდა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებაზე.

10.13. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასება სადავო ბრძანებების ბათილობასთან მიმართებით და განმარტა, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციის ფარგლებში დამსაქმებელმა იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ შემცირდა საშტატო ერთეულები, თავისი შეხედულებით მოახდინა ნაწილი კადრების (მათ შორის მოსარჩელეთა) გათავისუფლება ისე, რომ არ შეუძლონ და შეუდარებია რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სტრუქტურული ერთეულებისა თუ თანამდებობებისადმი მოსარჩელეთა კვალიფიკაცია. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ დამსაქმებელმა, თავისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, ვერ უზრუნველყო დაედასტურებინა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამუშაო ადგილების დაკავებისათვის მოსარჩელებს არ გააჩნდათ საკმარისი კვალიფიკაცია და აუცილებელი იყო მათთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა. მიუხედავად მთლიანი სამსახურის გაუქმებისა, დამსაქმებელს უნდა ემსჯელა, თუ ვის დატოვებდა ახლად შექმნილ სამსახურში და რა უპირატესობა გააჩნდათ იმ პირებს, რომლებიც დასაქმდნენ ამ სამსახურში მოსარჩელებთან შედარებით. მხოლოდ ამაზე მსჯელობის შემდეგ უნდა მიეღო გადაწყვეტილება დამსაქმებელს თანამშრომელთა გათავისუფლების თაობაზე. მოპასუხე კომპანიას, როგორც მეწარმე სუბიექტს, მართალია, აქვს უფლება სამეწარმეო მიზნების შესაბამისად წარმართოს თავისი საქმიანობა, თუმცა აღნიშნულ ინტერესს უპირისპირდება დასაქმებულების სოციალური უფლებები და შესაბამისად ინტერესთა შეპირისპირებისას გათვალისწინებულ უნდა იქნეს ორივე მხარის კანონით აღიარებული უფლებები. მოცემულ შემთხვევაში არ დგინდება გარემოება, რომ დამსაქმებელი შეეცადა (გაატარა შესაბამისი ღონისძიება), რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება ან ალტერნატიული სამუშაოს შეთავაზება, შესაბამისად არ დასტურდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით განსაზღვრული სათანადო წინაპირობების არსებობა. აღნიშნული კი, სსკ-ის 54-ე მუხლის შესაბამისად, განაპირობებს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობას. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავოობისას, დასაქმებული უფლებამოსილია: 1) მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა და პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა (ამ შემთხვევაში, მოსარჩელეს ასევე შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება), 2) ან ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად, აღდგენის ნაცვლად, მოითხოვოს კომპენსაცია. იქედან გამომდინარე, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობები განხორციელებულად იქნა მიჩნეული, შესაფასებელია მოსარჩელეთა მოთხოვნა სამსახურში აღდგენასთან მიმართებით. სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ: თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივისცემის 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 პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, ასეთი მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს, თუ რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ უნდა შეაფასოს, შეუძლებელია თუ არა მოსარჩელის დასაქმება იმავე პოზიციისა და ტოლფასის პირობებში, როგორც პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შემთხვევაში.

დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. სუსგ №ს-632-2019, 21.06.2019წ).

10.14. სსსკ-ის 102-ე მუხლის ფარგლებში სწორედ მოსარჩელის (მოთხოვნის ავტორის) და არა მოპასუხის (მოთხოვნის ადრესატის) მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტის დადასტურება. სწორედ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს, როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე მიუთითოს კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებობა. ამ მხრივ, მოსარჩელები პრეტენზიას გამოთქვამენ მოპასუხის მხრიდან სათანადო მტკიცებულებების წარუდგენლობაზე, თუმცა, თავად არ წარუდგენიათ იმგვარი მტკიცებულებები, რაც სასამართლოს შეუქმნიდა რწმენას, რომ არსებობდა ტოლფასი თანამდებობა და დასაშვები იყო ამ თანამდებობაზე მათი აღდგენა (პრაქტიკის თვალსაზრისით იხ. სუსგ № ას-902-864-2014, 30 მარტი, 2015 წელი). ამდენად, სასამართლომ გაიზიარა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნა, რომ მიუხედავად მოსარჩელების უკანონოდ გათავისუფლებისა, მაინც არ არსებობდა მათი დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი საფუძველი, რადგანაც რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული თანამდებობა და არ დასტურდება ტოლფასი ეკვივალენტი თანამდებობის არსებობისა და მასზე აღდგენის შესაძლებლობა. აღნიშნული კი განპირობებს ხსენებული რიგითობის საფუძველზე სასამართლოს მიერ კომპენსაციის საკითხზე მსჯელობას. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, იმ პირობებში თუ შეუძლებელია დასაქმებულის სამსახურში აღდგენა, შეფასება უნდა მიეცეს კომპენსაციის დაკისრებისა და მისი ოდენობის განსაზღვრის წინაპირობებს. მოხმობილი ნორმის ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას, მიიღოს გადაწყვეტილება კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)) მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნენ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“. კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავესებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის თვალსაზრისით, უნდა აღინიშნოს, რომ ხსენებული სამართლებრივი საკითხი განეკუთვნება სასამართლოს დისკრეციის სფეროს, რადგანაც გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატიერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესაძლებელია სამუშაოს მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. ამდენად, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში.

10.15. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. როგორც აღინიშნა, კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომლის მოთხოვნის უფლებაც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოიშვა დასაქმებულს, ამავდროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს, თანახმად სსკ-ის 976-991-ე მუხლებისა (შეად. სუსგ №ას-787-736-2017, 10.11. 2017 წ.პ-11.7). კომპენსაციის განსაზღვრასთან დაკავშირებით, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ ეს არის პასუხისმგებლობის ზომა, რაც ეკისრება დამსაქმებელს მუშაკის უკანონოდ დათხოვნისათვის და მანვე (კომპენსაციის ოდენობამ) უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნა, რითაც კომპენსაცია განსხვავდება ზიანის ანაზღაურებისას პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისგან. ამასთან, კომპენსაციის განსაზღვრისას ზემოხსენებულ კრიტერიუმებთან ერთად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ კომპენსაცია გაცილებით მეტი იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი შედეგია. აღნიშნული იმითაა განპირობებული, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლზომიერად) ცნობის შემთხვევაში, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა - დაკავებულ ან მის ტოლფას პოზიციაზე, კომპენსაცია გაიცემა სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც შესაძლოა გაცილებით მეტი იყოს, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდური, რადგან ასეთ ვითარებაში ყოველი 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

არმადვალში არიდებულ იქნეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის შემთხვევები (იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის გამოგვანაზე იხ. სუსგ-ები: Nას-140-140-2018, 29.08.2018წ. განჩინების 24-ე პუნქტი; ასევე- Nას-291-291-2018, 01.06.2018წ. განჩინების 17.1.3 ქვეპუნქტი).

10.16. ზემოხსენებული მსჯელობიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ დასაბუთებულად და გამართლებულად მიიჩნია პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ განსაზღვრულ კომპენსაციის ოდენობა, რომელიც ადეკვატურად უზრუნველყოფს უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულების შეძლებისდაგვარ კომპენსირებას და ამავდროულად დაუსაბუთებლად არ ზღუდავს დამსაქმებელს, რომელმაც უკანონოდ გაათავისუფლა დასაქმებულები. კერძოდ, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებითაც მოსარჩელეთა უფლებრივი რესტიტუციის მიზნით მოპასუხეს კომპენსაციის სახით უნდა დაეკისროს თითოეულ შემთხვევაში ორი წლის განმავლობაში მისაღები თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. შესაბამისად, მოსარჩელე ა.გ.-ს სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, ყოფილ დასაქმებულს უნდა მიეცეს კომპენსაცია 24 000 ლარის ოდენობით, ხოლო მოპასუხე კ.კ.-ს - 43 200 ლარის ოდენობით.

10.17. სააპელაციო სასამართლომ კომპენსაციის ოდენობასთან მიმართებით, არ გაიზიარა მოსარჩელეთა (მეორე აპელანტების) პრეტენზია და განმარტა, რომ ვალდებულების დარღვევით გამოწვეული ზიანი არ წარმოადგენს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის თანასწორ სიკეთეს, რამეთუ, კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომია, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან (იხ. სუსგ Nას-969-934-2016, 05.01.2017წ.).

10.18. სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია პირველი აპელანტის (დამსაქმებელი კომპანიის) სააპელაციო შედავება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მხრიდან სსსკ-ის 248-ე მუხლის (სასამართლოს უფლება არა აქვს მიაკუთვნოს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა) უგულებელყოფასთან მიმართებით. დასახელებული ნორმა განსაზღვრავს მოთხოვნის ფარგლებს და არა საფუძველს და შესაბამისად სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით ცალსახაა, რომ არ გასცდენია მოსარჩელეთა მოთხოვნის ფარგლებს, ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის მიკუთვნების თვალსაზრისით. რაც შეეხება უშუალოდ მოთხოვნის საფუძველს, თავად გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებებში მოსარჩელეთა გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი, ასევე სარჩელისა და შესაგებლის ფაქტობრივი გარემოებების აღწერა მეტწილად მიმართული იყო განხორციელებული რეორგანიზაციისა და მათ საფუძველზე მოსარჩელეთა გათავისუფლების მიზანშეწონილობაზე. ამდენად, მოსარჩელეთა მხრიდან დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მითითება არ გამორიცხავდა სასამართლოს ვალდებულებას, ეკვლია ბრძანების მართებულობა სწორედაც განხორციელებული რეორგანიზაციის კანონიერების ჭრილში. პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად გაამხადილა ყურადღება მხარეთა პოზიციებისა და მათ მიერვე მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე დამსაქმებელ კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციისა და მის საფუძველზე უშუალოდ მოსარჩელეთა გათავისუფლების მართლობიერებაზე და ყოველივე აღნიშნულს სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა.

11. მხარეთა საკასაციო საჩივრები

11.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 19 თებერვლის განჩინება, რომლითაც უცვლელად დარჩა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება, საკასაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა.

11.2. პირველმა კასატორმა (დამსაქმებელმა კომპანიამ) გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, ყოფილ დასაქმებულთა სარჩელების უარყოფა მოითხოვა შემდეგ ძირითად არაუმენტირებზე დაყრდნობით:

11.2.1. სასამართლომ არასწორად შეაფასა დამსაქმებელი ორგანიზაციის ბრძანების მე-6 პუნქტი (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 10.12 ქვეპუნქტი), რადგან სასამართლომ იხილმდღვანელა მხოლოდ დირექტორთა საბჭოს დადგენილების ტექსტის სიტყვასიტყვითი განმარტებით და მისი შინაარსი არ შეაფასა სხვა მტკიცებულებებთან ერთობლივად; სახელშეკრულებო ფონდის ფარგლებში მხოლოდ საგარეუბნო მიმოსვლის სამსახურის თანამშრომლებისათვის იქნა დამკვეთი რამდენიმე ადგილი, შესაბამისად, დამსაქმებელმა სწორედ მათ შესთავაზა ადგილები და არა - რეორგანიზაციით გათავისუფლებულ სხვა თანამშრომლებს; სახელშეკრულებო ფონდი გულისხმობს მხოლოდ კონკრეტული საქმიანობის გათვალისწინებით კონკრეტულ პირებთან ვადიანი შრომითი კონტრაქტების გაფორმებას;

11.2.2. მოსარჩელები კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან;

11.2.3. არასწორია გასაჩივრებულ განჩინებაში ასახული მსჯელობა, რომ მოპასუხე კომპანიის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაციის მიუხედავად, დამსაქმებელს ასევე

უნდა იმსახურო იმაზე, თუ ვის დატოვებდა ახლად შექმნილ სამსახურში და, მოსარჩილებთან შედარებით, რა უპირატესობა გააჩნდათ იმ პირებს, რომლებიც დასაქმდნენ ამ სამსახურში; რეორგანიზაცია განხორციელდა და ეს დასაბუთებულია;

11.2.4. მოპასუხე კომპანიას სოლიდური კომპენსაცია დაეკისრა მოსარჩილეთა სასარგებლოდ, საკასაციო სასამართლოს განჩინებით N ას-787-736-2017, 10.11.2017წ. 12 თვის თანამდებობრივი სარგო იქნა მიჩნეულიყო გონივრულ კომპენსაციად, ეს საკითხი სათანადოდ არ გამოუკვლივია სააპელაციო სასამართლოს, ამასთან არც ის გაუთვალისწინებია, რომ ყოფილ დასაქმებულებს მიეცათ ორი თვის კომპენსაცია (*ვრცლად იხ. მოპასუხე კომპანიის საკასაციო საჩივარი - ტ. 2, ს.გ.155-166*).

11.3. ყოფილმა დასაქმებულებმა საკასაციო საჩივრით მოითხოვეს დაკავებული თანამდებობების ტოლფას თანამდებობებზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თითოეული მოსარჩილის ყოველთვიური სახელფასო განაკვეთის მიხედვით შემდეგ არგუმენტებზე დაყრდნობით:

11.3.1. სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის საყოველთაოდ ცნობილი გარემოება, რომ მოპასუხეს სახელშეკრულებო ფონდში არა ერთი ფილიალი გააჩნია რანგირების დადგენილების მიხედვით, არაერთი ტოლფასი თანამდებობაა იმ თანამდებობებისა, რაც მოსარჩილებს ეკავათ, მათ უკანონოდ გათავისუფლებამდე. სასამართლოსათვის ცნობილი იყო, რომ ერთ-ერთი ასეთი თანამდებობა ვაკანტური იყო პირველი ინსტანციის სასამართლოში დავის დასრულებამდე; 11.3.2. სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ თითქოსდა მოპასუხე კომპანიას არ გააჩნდა მოსარჩილეთა მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებულის ტოლფასი ვაკანსიები. მტკიცების ტვირთის საფუძველზე, სასამართლო ვალდებული იყო, მოპასუხისათვის დაეკავებინა ვაკანსიების წარდგენა, რადგან ეს სახელმწიფო საწარმოა, სადაც 1500-მდე პირია დასაქმებული (*იხ. ყოფილ დასაქმებულთა საკასაციო საჩივარი - ტ.2, ს.გ. 131-137*)

12. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

12.1. საკასაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 21 დეკემბრის განჩინებით მოსარჩილეთა და მოპასუხე კომპანიის საკასაციო საჩივრები დასაშვებად იქნა ცნობილი სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე და მიღებულ იქნა არსებითად განსახილველად.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლომ არსებითად განიხილა წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრები, შეამოწმა მხარეთა პოზიციების დასაბუთებულობა, გასაჩივრებული განჩინების ფაქტობრივ-სამართლებრივი მოტივაცია და მივიდა დასკვნამდე, რომ პირველი კასატორის (მოპასუხე კომპანიის) საკასაციო განაცხადი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო მეორე კასატორის (ყოფილი დასაქმებულების) საკასაციო საჩივარს უარი უნდა ეთქვას დაკმაყოფილებაზე.

13. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ როდესაც შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარეობს მოსარჩილის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე, უპირველეს ყოვლისა, უნდა შეამოწმდეს დამსაქმებელი კომპანიის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში (მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩილეთა გათავისუფლების შესახებ ბრძანებებში) მითითებული სამართლებრივი საფუძველი და დადგინდეს, დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანების კანონიერება (მართლზომიერება). სამუშაოზე აღდგენის (ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის) და აქედან გამომდინარე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების, ხოლო თუ აღდგენა შეუძლებელია, მაშინ კომპენსაციის განსაზღვრის საკითხი მხოლოდ იმ შემთხვევაში დგება, თუ დადასტურდება, რომ დამსაქმებელი კომპანიის ბრძანება არამართლზომიერად იქნა გამოცემული და ამ საფუძველით ბათილად იქნება ცნობილი სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე (*იხ. სადავო სამართალურთიერთობის დროს მოქმედი საქართველოს ორგანული კანონი, სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლები, რაც მოქმედი სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებია*).

14. საკასაციო სასამართლოს ერთგვარად წინააღმდეგობრივად მიაჩნია გასაჩივრებული განჩინების დასკვნები, რადგან დამსაქმებელი კომპანიის მიერ მოსარჩილეთა გათავისუფლებას (*იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-3 და მე-4 პუნქტები*) საფუძველად დაედო რეორგანიზაციის განხორციელება კომპანიის 2017 წლის 1 მარტის N24/11 დადგენილების მიხედვით, რაც დადგენილია და ემყარება სადავო ბრძანებების გამოცემის დროისათვის მოქმედ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის“, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს (*სშკ-ის მოქმედი რედაქციით 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი იდენტური შინაარსის არის*). მოსარჩილების მიერ სარჩილის წარდგენის ეტაპზე მითითებული გარემოებების მიხედვით, მათ მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობა განხორციელდა, რაც, მათი მტკიცებით, ყოფილი ხელისუფლების წარმომადგენლებთან არსებულ ახლომლოურ ურთიერთობას უკავშირდებოდა (*იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტი*); ამ გარემოებას დამსაქმებელი კომპანია არ დაეთანხმა, შეედავა და განმარტა,

რომ ეს საფუძველი სასამართლოს არ უნდა გაეზიარებინა, რადგან მოსარჩელეები 2012 წლიდან მუშაობდნენ და მათ ხელფასიც გაეზარდათ (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების მე-7 პუნქტი). საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს, მოსარჩელეებს, გარდა ზემოხსენებული ფაქტობრივი გარემოებებისა, სარჩელში დამაჯერებლად და მკაფიოდ არ მიუთითებიათ ისეთ გარემოებაზე, რომ რეორგანიზაციის შედეგად კონკრეტულად მათ მიერ დაკავებული თანამდებობების შემცირების აუცილებლობა არ არსებობდა. მოცემულ საქმეზე სააპელაციო სასამართლოს არ დაუდგინია, რომ რეორგანიზაცია რეალურად არ განხორციელებულა ან ე.წ. რეორგანიზაციის საფუძველით „შეინილბა“ დამსაქმებლის სურვილი მოსარჩელეთა გათავისუფლების თაობაზე; არ არის დადგენილი მოსარჩელეთა მიმართ არათანასწორი, განსხვავებული მოპყრობა პოლიტიკური ნიშნით. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა რეორგანიზაციის განხორციელება დამსაქმებელ კომპანიაში და აღნიშნა, რომ დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო თავისი ვალდებულების შესრულება, რაც რეორგანიზაციის შესახებ გამოცემული დადგენილების მე-6 პუნქტიდან გამომდინარე ვალდებულებას (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 10.12 ქვეპუნქტი) ეხებოდა, ყოფილი დასაქმებულებისათვის შეეთავაზებინა სახელშეკრულებო ფონდით დასაქმება. სააპელაციო სასამართლომ მსჯელობა იმ კუთხით განავითარა, რომ არ დგინდებოდა, რომ დამსაქმებელი კომპანია დაინტერესებული იყო, რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლებული თანამშრომლებისათვის შეეთავაზებინა ალტერნატიული სამუშაო. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასება სადავო ბრძანებების ბათილობასთან მიმართებით და განმარტა: „განხორციელებული რეორგანიზაციის ფარგლებში დამსაქმებელმა იმ აპლირებით, რომ შემცირდა სამუშაო ერთეულები, თავისი შეხედულებისამებრ მოახდინა ნაწილი კადრების (მათ შორის მოსარჩელეთა) გათავისუფლება ისე, რომ არ შეუმოწმებია რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სტრუქტურული ერთეულებისა თუ თანამდებობებისადმი მოსარჩელეთა კვალიფიკაციის შედარება. შესაბამისად, მასზე არსებული მოქმედების ტვირთის ფარგლებში დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო დაედასტურებინა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამუშაო ადგილების დაკავებისათვის მოსარჩელეებსა არ გააჩნდათ საკმარისი კვალიფიკაცია“ (იხ. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობა და დასკვნები- ტ.2, ს.გ.109).

საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ განჩინებაში მითითებული ეს მოტივაცია მოცემულ შემთხვევას არ ესადაგება, რადგან სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანია დამსაქმებელ კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველით მოსარჩელეთა სამუშაო ადგილების შემცირების აუცილებლობა, სადავო სამართალურთიერთობის წარმოშობის დროისათვის მოქმედი ორგანული კანონის - სშკ-ის 37.1-ე მუხლის "ა" ქვეპუნქტის თანახმად, რაც შეეხება დასაქმებულის კვალიფიკაციისა ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან -ეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი და დამოუკიდებელი საფუძველი იყო ადრე მოქმედი სშკ-ის 37.1-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, რაც მოქმედი რედაქციის ორგანული კანონის 47.1-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვითაც დამოუკიდებელი საფუძველია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის. ამდენად, საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინების წინააღმდეგობრიობა სწორედ იმაში ვლინდება, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებისა და მათ გასაბათილებლად მოპასუხე კომპანიის მიერ წარდგენილი შესაგებლის ფარგლებში, შესაფასებელია, განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველზე რამდენად აუცილებელი იყო მოსარჩელეთა სამუშაო ადგილების შემცირება და არა მოსარჩელეთა საკვალიფიკაციო უნარების შესაბამისობა მათ მიერ დაკავებულ თანამდებობებთან; იმ პირობებში, როდესაც დადგენილია, რომ რეორგანიზაცია განხორციელდა, ხოლო ყოფილმა დასაქმებულებმა ვერ დაამტკიცეს მათ მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა საფუძველზე (იმხანად მოქმედი სშკ-ის 37.1-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი, რასაც ამჟამად სშკ-ის 47.1-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი აწესრიგებს) მსჯელობა და ამ მიმართებით დასკვნების გამოტანა დაუსაბუთებელია.

15. საკასაციო სასამართლო პირველი კასატორის (დამსაქმებელი კომპანიის) საკასაციო პრეტენზიის ფარგლებში განმარტავს, რომ რეორგანიზაციის შესახებ კომპანიის 2017 წლის 1 მარტის N24/11 დადგენილების მე-5 და მე-6 პუნქტების იმგვარ განმარტებას, რომელსაც მოპასუხე შესაგებელში (შესაბამისად სააპელაციო და საკასაციო საჩივრებში) უთითებს, არ იზიარებს და ამ შემთხვევაში სრულად ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნას რეორგანიზაციის თაობაზე გამოცემული დადგენილების მე-6 პუნქტის განმარტებასთან (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 10.12 ქვეპუნქტში ასახული მსჯელობა) დაკავშირებით, რაც სწორედ დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობის /favour prestatories/ პრინციპის გამოყენებას უკავშირდება, რა დროსაც დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში უნდა მოხდეს (შეად. სუსგ N სს-941-891-2015, 29.01.2016წ. 3-48; ასევე- N სს-1295-2020. 05.02.2021წ; N სს-1291-2020, 09.02.2021წ; N სს- 102-2020. 17.02.2021წ; N სს-5112-2020, 18.02.2021წ; N სს-792-2019, 18.02.2021წ.).

16. საკასაციო სასამართლო დამსაქმებელი კომპანიის 2017 წლის 1 მარტის N24/11 დადგენილების მე-5 პუნქტის შინაარსთან მიმართებით აღნიშნავს, რომ კონკურსში მონაწილეობის უფლების თაობაზე რაიმე კონკრეტული ჩანაწერის არარსებობის გარეშე, ყოფილ დასაქმებულებს ისედაც შეეძლოთ კომპანიის მიერ გამოცხადებულ შიდა კორპორატიული კონკურსში მონაწილეობა იმის მიხედვით, თუ კონკრეტულ პოზიციაზე

რას საკვალთმფიკაციო მოთხოვნები იქნებოდა გამომავალი და სამომავლო რაიმე დამატებითი უფლებების მიცემა სამართლებრივად დაუსაბუთებელია; რაც შეეხება დადგენილების მე-6 პუნქტს, მისი შინაარსის სიტყვასიტყვითი და ლოგიკური მნიშვნელობა სწორედ იმას განსაზღვრავს, რომ დამსაქმებელ კომპანიაში დაკავებული საშტატო თანამდებობებიდან რეორგანიზაციის ფარგლებში გათავისუფლებულ იმ თანამშრომლებს, რომლებიც უარს განაცხადებენ სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დანიშვნაზე, მიეცემა კომპენსაცია გათავისუფლების დროისათვის მოქმედი სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე. შესაბამისად, სანამ პირი უარს განაცხადებს აღნიშნული სამუშაოს შესრულებაზე, მას ჯერ უნდა შესთავაზოს დამსაქმებელმა ასეთი სამუშაო, ამდენად, საკასაციო სასამართლო იზიარებს სააკვალთმფიკაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ დამსაქმებელმა კომპანიამ ივალდებულა ასეთი წინადადებების (შეთავაზებების) წარდგენა ყოფილი დასაქმებულებისათვის. პირველი კასატორის მტკიცების საწინააღმდეგოდ, რომ დადგენილების მე-6 პუნქტი არ ეხებოდათ მოსარჩელებს და ვერ გავრცელდებოდა მათზე, რადგან სახელშეკრულებო ფონდის ფარგლებში მხოლოდ საგარეუბნო მიმოსვლის სამსახურის თანამშრომლებისათვის იქნა დამკვეთი რამდენიმე ადგილი, შესაბამისად, დამსაქმებელმა სწორედ მათ შესთავაზა ადგილები და არა - რეორგანიზაციით გათავისუფლებულ სხვა თანამშრომლებს, რადგან სახელშეკრულებო ფონდი გულისხმობს მხოლოდ კონკრეტული საჭიროების გათვალისწინებით კონკრეტულ პირებთან ვადიანი შრომითი კონტრაქტების გაფორმებას, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ეს არგუმენტი გაზიარებული ვერ იქნება. დადგენილების მე-6 პუნქტში საერთოდ არ არის მითითებული, რომ ეს პუნქტი მხოლოდ საგარეუბნო მიმოსვლის თანამშრომლებისათვის ითვალისწინებდა ასეთ შეთავაზებას და სწორედ ამიტომ, ყოფილ დასაქმებულთა (მოსარჩელების) სასარგებლოდ უნდა განიმარტოს. იმის გათვალისწინებით, რომ გამოირიცხა დადგენილების მე-5 პუნქტის გავრცელება მხოლოდ მოსარჩელებზე, რადგან ამ პუნქტის სამართლებრივი მნიშვნელობა უკარგისია, ხოლო მე-6 პუნქტის მოქმედების გავრცელება მოსარჩელების მიმართ დადასტურებულია, სწორედ ეს იძლევა შესაძლებლობას მოსარჩელეთა სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილობრივ დასაკმაყოფილებლად. საკასაციო სასამართლო იმასაც აღნიშნავს, რომ სადავო პერიოდში მოქმედი სშკ-ის 37.1-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაქმებულის გათავისუფლებას კანონმდებელმა დაუკავშირა იმავე კოდექსის 38.2-ე მუხლის საფუძველზე, არა ნაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის გაცემა, ამდენად, დადგენილებაში ასეთი ჩანაწერის არარსებობის პირობებშიც, დამსაქმებელ კომპანიას ეკისრება ვალდებულება რეორგანიზაციის საფუძველით გათავისუფლებული თანამშრომლებისათვის კომპენსაცია გასცეს (ანალოგიურადაა მოწესრიგებული ეს საკითხი მოქმედი სშკ-ის 47.1-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტისა და 48.2-ე მუხლის მიხედვით).

17. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ რადგან დამსაქმებელი კომპანიის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაცია ნამდვილია, შესაბამისად, არ არსებობს კომპანიის მიერ მოსარჩელეთა გათავისუფლების თაობაზე გამოცემული სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი, თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელი კომპანიის 2017 წლის 1 მარტის N 24/11 დადგენილების მე-6 პუნქტის საფუძველზე განსაზღვრული ვალდებულება მოსარჩელეთა მიმართაც ვრცელდება, რაც არ შეასრულა დამსაქმებელმა კომპანიამ, ამ უკანასკნელის საკასაციო საჩივარი დასაქმებულთა სასარჩელო მოთხოვნის სრულად უარყოფის თაობაზე არ არის გაზიარებული. მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის შეწყვიტილია შრომითი ურთიერთობა, ხოლო დამსაქმებელი კომპანიის მიერ რეორგანიზაციის განხორციელების საფუძველით გათავისუფლებული მოსარჩელების მიმართ გამოცემული ბრძანებების ბათილად ცნობის წინაპირობები არ არსებობს, აქედან გამომდინარე უსაფუძველო ხდება სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის თაობაზე მოსარჩელეთა მოთხოვნები, სწორედ ამ ნაწილშია ნაწილობრივ დაკმაყოფილებული პირველი კასატორის საკასაციო საჩივარი და შესაბამისად, ამავე ნაწილშია უარყოფილი სასარჩელო მოთხოვნები.

18. რაც შეეხება იმ ნაწილს, რომლითაც ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მოსარჩელეთა სარჩელი და, მათ სასარგებლოდ, მოპასუხის დაიკისრა კომპენსაციის გაცემა ერთი წლის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, რაც ა.გ.-ას შემთხვევაში განისაზღვრა 12 000 ლარით, ხოლო კ.კ.-ისათვის - 21 150 ლარით, ყველაზე მნიშვნელოვანია მოსარჩელეთა სასარგებლოდ ნაწილობრივ დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი, რაც, საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, ეფუძნება არა შრომის კოდექსს (რადგან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერად მიიჩნია საკასაციო სასამართლომ), არამედ - სსკ-ის 394-ე მუხლის პირველ ნაწილს, რომლის მიხედვით: „მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება“. დადგენილია, რომ დამსაქმებელმა კომპანიამ, როგორც მოვალე, არ შეასრულა 2017 წლის 1 მარტის N 24/11 დადგენილების მე-6 პუნქტით განსაზღვრული ვალდებულება და არ შესთავაზა მოსარჩელებს სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დასაქმება, რაც, საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, სულ მცირე, ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებდა მოსარჩელებს, ამდენად, მათ, როგორც კრედიტორებს უფლება წარმოეშვათ მიუღებელი შემოსავალის გამო ზიანი მოითხოვონ დამსაქმებელი კომპანიისაგან სსკ-ის 411-ე მუხლის თანახმად:

„ზიანი უბადა ანაზღაურების არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამტკიცებული ქონების დაზარალების, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო“. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩილეების წინაშე სახელშეკრულებო ფონდის ფარგლებში კონტრაქტების შეთავაზება არ მომხდარა, რაც დამსაქმებელი კომპანიის ზემოხსენებული დადგენილების მე-6 პუნქტიდან გამომდინარეობდა და საამისოდ გონივრული და დასაბუთებული მოლოდინი ჰქონდათ მოსარჩილეებს, შესაბამისად, სულ მცირე, ერთწლიანი დასაქმების პირობებში, ა.გ. – და კ.კ. – ანაზღაურებას ერთი წლის განმავლობაში მიიღებდნენ. რაც შეეხება მისაღები ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრას ყოფილ დასაქმებულთა თანამდებობრივი სარგოების საფუძველზე, აღნიშნული იმას ეფუძნება, რომ მოპასუხეს არ შეუთავაზებია სასამართლოსათვის დასაბუთებული მსჯელობა იმის თაობაზე, რომ სახელშეკრულებო ფონდით დასაქმების პირობებშიც კი (იმ დაშვებით, თუ სასამართლო დადგენილების მე-6 პუნქტის დანაწესს მოსარჩილეებზეც გაავრცელებდა), მოსარჩილეებს გაიცლივით ნაკლებ ანაზღაურებას შესთავაზებდა მოპასუხე (დამსაქმებელი კომპანია თავის საკასაციო საჩივარში ამხვილობს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე საქმე #ას-787-736-2017, რომლის მიხედვით ერთწლიანი კომპენსაციის გაცემაა განსაზღვრული, იხ. ტ. 2, ს. ფ. 160-161). ამ შემთხვევაში, მოვალის მიერ ნაკისრი ვალდებულების შეუსრულებლობას უკავშირდება კრედიტორთა მოთხოვნის საფუძველზე და ფარგლებში სასარჩილო მოთხოვნის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება სსკ-ის 394.1-ე და 411-ე მუხლების მიხედვით. საკასაციო სასამართლო იმასაც აღნიშნავს, რომ მოპასუხე კომპანიის დადგენილებაში მე-6 პუნქტის არარსებობის შემთხვევაში, მოსარჩილეთა მოთხოვნას გამოიცლებოდა ფაქტობრივი საფუძველი, შესაბამისად, სამართლებრივადაც შეუძლებელი გახდებოდა მათი მოთხოვნის დაკმაყოფილება.

19. მეორე კასატორის (ყოფილ დასაქმებულთა) საკასაციო პრეტენზიასთან დაკავშირებით, საკასაციო სასამართლო მიუთითებს ზემოხსენებულ ფაქტობრივ-სამართლებრივ მოტივაციაზე, ხოლო რაც შეეხება კასატორთა შედაგებას, რომელიც წინამდებარე გადაწყვეტილების 11.3.1 ქვეპუნქტშია ასახული, აღნიშნული ვერ მიიჩნევა საყოველთაოდ ცნობილ გარემოებად, რადგან სსკ-ის 106-ე მუხლი ადგენს იმ ფაქტებს, რომლებიც არ საჭიროებენ მტკიცებას და მათი დამტკიცებისაგან თავისუფლებიან მხარეები, რასაც, ცხადია, არ განეკუთვნება ის გარემოება, რასაც მოსარჩილეები უთითებენ, რადგან სწორედ მათ უნდა დამტკიცებინათ, საკუთარი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებამდე მათ მიერ დაკავებული ტოლფასი თანამდებობა არსებობდა. საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტავს, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილება სპეციფიკურია შრომითსამართლებრივ დავებში (იხ. სუსგ-ები: N ას-641-2020, 18.09.2020წ; N ას-1746-2019, 09.10.2020წ N ას-259-2020, 29.12.2020წ; N ას-1726-2018, 05.02.2021წ; N ას-1208-2018, 18.02.2021წ.), რაც იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებელს ევალება გათავისუფლების მართლზომიერების საფუძვლის დამტკიცება, თუმცა, რაც შეეხება სამუშაოზე ან ადრე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას ვაკანსიაზე აღდგენის თაობაზე სასარჩილო მოთხოვნას, ამ მოთხოვნის ფაქტობრივი წინაპირობების, მათ შორის, ტოლფასი თანამდებობის არსებობის, რომელიც ფასდება სამუშაოს აღწერილობის, დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ მოვალეობათა, შრომის ანაზღაურების ოდენობის და სხვა კომპონენტების, როგორც ტოლფასი ვაკანსიის დასაბუთების შემადგენელი ელემენტების ერთობლივი კვლევისა და შეჯერების მიხედვით, ასეთი პოზიციის არსებობის დეტალურად აღწერის, დახასიათებისა და მითითების ვალდებულება აქვს მოსარჩილეს და მხოლოდ მისი შუამდგომლობის საფუძველზე შეიძლება წარმოიშვას მოპასუხის ვალდებულება, სასამართლოს განჩინების საფუძველზე, წარადგინოს სამტაქო ნუსხა, სამუშაო აღწერილობები და სხვა მონაცემები, რაც მოსარჩილის მტკიცებას გაამყარებს. 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). მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. იმავედროულად, ახსნა-განმარტება უნდა დასტურდებოდეს შესატყვისი მტკიცებულებებით, თანახმად, სსკ-ის 102.3 მუხლისა (იხ. სუსგ. საქმე Nას-147-139-2017, 18.12.2017წ.). აქედან გამომდინარე, სრულიდ დაუსაბუთებელია მოსარჩილეთა საკასაციო პრეტენზია (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 11.3.2. ქვეპუნქტი), რომ სასამართლო ვალდებული იყო, მოპასუხისათვის დაევალებინა ვაკანსიების წარდგენა, რადგან ეს სახელმწიფო საწარმოა, სადაც 1500-მდე პირია დასაქმებული. კასატორთა ეს პრეტენზია უარყოფილია, ხოლო მოსარჩილეთა სასარგებლოდ ნაწილობრივ დაკმაყოფილებული სასარჩილო მოთხოვნის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების შესახებ მსჯელობა და სამართლებრივი დასკვნები ასახულია პირველი კასატორის საკასაციო საჩივრის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების დასაბუთების სახით.

20. ზემოხსენებული მოტივაციით გაუქმდა სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული

განჩინება და მიღებულია ახალი გადაწყვეტილება, რომლის შედეგად საბოლოოდ ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ყოფილ დასაქმებულთა სარჩელი.

21. სსსკ-ის 53.1-ე მუხლის თანახმად იმ მხარის მიერ გადებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც გამოტანილი იქნა გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული 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 იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

სსსკ-ის 53.2-ე მუხლის თანახმად ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. სსსკ-ის 53.3-ე მუხლის მიხედვით თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც. მოხმობილი სამართლებრივი ნორმებისა და იმ შედეგის გათვალისწინებით, რაც განსახილველ საქმეზე საბოლოოდ დადგა დასაქმებულებსა და დამსაქმებელს მათ მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან აუნაზღაურდებათ მათი მოთხოვნების დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციული ბაჟის თანხა.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 411-ე მუხლით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. სს "ს.რ-ის" საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ა.გ-ასა და კ.კ-ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 19 თებერვლის განჩინება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. ა.გ-ასა და კ.კ-ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
5. სს "ს.რ-ას" ა.გ-ას სასარგებლოდ დაეკისროს 12 000 ლარის გადახდა;
6. სს "ს.რ-ას" კ.კ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს 21 150 ლარის გადახდა;
7. სს "ს.რ-ას" ა.გ-ას სასარგებლოდ დაეკისროს წარმომადგენლის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის - 200 ლარის ანაზღაურება;
8. სს "ს.რ-ას" კ.კ-ის სასარგებლოდ დაეკისროს წარმომადგენლის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის - 200 ლარის ანაზღაურება;
9. ა.გ-ასა და კ.კ-ის სასარჩელო მოთხოვნა სს "ს.რ-ის" ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
10. ა.გ-ას სს "ს.რ-ის" სასარგებლოდ დაეკისროს საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 600 ლარის გადახდა;
11. კ.კ-ს სს "ს.რ-ის" სასარგებლოდ დაეკისროს საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 1057,5 ლარის გადახდა;
12. სს "ს.რ-ას" სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის № 200122900, სახაზინო კოდი 300773150) დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 45 ლარი (საგადახდო დავალიერა N21666, გადახდის თარიღი 2020 წლის 24 ივლისი);
13. სს "ს.რ-ას" სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 994,5 ლარის გადახდა;
14. ა.გ-ას სს "ს.რ-ის" სასარგებლოდ დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 480 ლარის გადახდა;
15. კ.კ-ს სს "ს.რ-ის" სასარგებლოდ დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 846 ლარის გადახდა.
16. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე

ე. გასიტაშვილი

მოსამართლეები:

ზ. ძლიერიშვილი

ნ. ბაქაქური

«უკან»

«წინა შემდეგ»



