



მენარმოების თავისუფლების  
კონსტიტუციური პრინციპისა და  
მენარმოების ხელშეწყობის ვალდებულების  
განმარტება რეორგანიზაციის საფუძვლით  
დასაქმებულის გათავისუფლების  
კანონიერების შემოწმებისას

## თინათინ ფიქარიშვილი

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის  
დოქტორანტი

 <https://orcid.org/0009-0005-9457-0956>

### I. შესავალი

ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძვლით (რომელიც დოქტრინასა თუ პრაქტიკაში რეორგანიზაციის სახელწოდებით დამკვიდრდა<sup>1</sup>) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის ფაქტები ხშირია.<sup>2</sup> ამ კატეგორიის დავებში სასამართლო, ერთი მხრივ, რეორგანიზაციის ნამდვილობას ადგენს,<sup>3</sup> მეორე მხრივ

<sup>1</sup> შველიძე, 2014, 4.

<sup>2</sup> მაგ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 26 იანვრის განჩინება №ას-982-2023; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 16 ნოემბრის გადაწყვეტილება №ას-771-2022; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 26 დეკემბრის განჩინება №ას-797-2021; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 16 სექტემბრის განჩინება №ას-142-2020; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 12 აპრილის განჩინება №ას-181-2019; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 6 აპრილის განჩინება №ას-725-693-2016; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ივნისის განჩინება №ას-414-391-2014.

<sup>3</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები,

კი, ამონმებს ეკონომიკურმა გარემოებებმა, ტექნოლოგიურმა ან ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა რამდენად განაპირობა სამუშაო ძალის შემცირება,<sup>4</sup> ვინაიდან მარტოოდენ რეორგანიზაციის ფაქტი არ წარმოშობს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების უფლებას.<sup>5</sup> სამუშაო ძალის შემცირება უნდა იყოს რეორგანიზაციის შედეგი და არა პროცესის ნაწილი ან თვითმიზანი.<sup>6</sup> შესაბამისად, ნორმა<sup>7</sup> ბალანსს იცავს მხარეთა უფლებებს შორის – ერთი მხრივ, მეწარმეს დასაქმებულის გათავისუფლების უფლებამოსილებით აღჭურავს, მეორე მხრივ კი, წინაპირობების კუმულაციურად განსაზღვრის გზით, დასაქმებულს იცავს არაობიექტური მიზეზით გათავისუფლებისაგან. რეორგანიზაციის საფუძვლით დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერების შემოწმებისას სასამართლო დამსაქმებლის უფლებამოსილების ფარგლებთან ერთად საკუთარი დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებსაც განსაზღვრავს.<sup>8</sup> კერძოდ, სასამართლოს განმარტებით, მეწარმე-

2017, 228; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 26 ნოემბრის განჩინება №ას-192-181-2017.

<sup>4</sup> ტაკაშვილი, ზვედელიძე, შენგელია, 2021, 75; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ივნისის განჩინება №ას-414-391-2014; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2029 წლის 31 მაისის განჩინება №ას-1513-2019.

<sup>5</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი; შველიძე, 2014, 4; საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 227; შენგელია, 2021, 13; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 28 ოქტომბრის განჩინება №ას-1325-1263-2014.

<sup>6</sup> შველიძე, 2014, 5.

<sup>7</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი.

<sup>8</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 სექტემბრის განჩინება №ას-466-2021; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 16 ივნისის განჩინება №ას-

ბის თავისუფლების კონსტიტუციური პრინციპიდან გამომდინარე, მას არ გააჩნია უფლება, შევიდეს მენარმის მიერ ორგანიზაციული მონყობის თვალსაზრისით მიღებული გადანყვეტილებების შინაარსში და შეაფასოს მათი მიზანშეწონილობა.<sup>9</sup> მართალია, მენარმეობის თავისუფლება კონსტიტუციითაა გარანტირებული, თუმცა ის ასახვას პოვნებს სხვადასხვა სპეციალურ ნორმაში.<sup>10</sup> კონსტიტუციური ნორმების დანიშნულება, უპირველეს ყოვლისა, კანონმდებლის შეზღუდვაა, იმ თვალსაზრისით, რომ ყველა სხვა საკანონმდებლო ჩანაწერი მას უნდა შეესაბამებოდეს.<sup>11</sup> განსახილველ შემთხვევაშიც არსებობს საკითხის მომწესრიგებელი კონკრეტული დანაწესი,<sup>12</sup> რის გამოც თავს იჩენს შეკითხვა, თუ რატომ სჭირდება სასამართლოს ამ პრინციპის მოხმობა დავის გადანყვეტისას.<sup>13</sup>

საერთო სასამართლოების მიერ კონსტიტუციური ნორმების გამოყენების მართებულობისა და ფარგლების თაობაზე განსხვავებული შეხედულებები არსებობს.<sup>14</sup> მენარმეობის თავისუფლების კონსტიტუციური პრინციპის შრომით დავებში გამოყენების მიზანშეწონილობის დადგენის შემთხვევაშიც კი საკითხი საყურადღებოა, რამდენადაც მისი არასწორი გამოყენებით პირდაპირ შეიძლება დაირღვეს მენარმის ან დასაქმებულის კონსტიტუციით დაცული

---

1298-2021; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 2 მარტის განჩინება № ას-1255-2021.

<sup>9</sup> იქვე.

<sup>10</sup> საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, 2013, 90.

<sup>11</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 23.

<sup>12</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი.

<sup>13</sup> საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, 2013, 90.

<sup>14</sup> ფეიქრიშვილი, 2023, 312, 314; გოგიაშვილი, 2019, 21, 23, 28, 31; Ciacchi, 2019, 302-305; Ondrejek, 2017, 284; Frantziou, 2015; Philipson, Alexander, 2011, 878-910; Gardbaum, 2003, 394-398; Ellmann. 2001-2002, 21-76; Butler, 1993, 1-41; BVerfGE 7, 198, Federal Constitutional Court (First Division), 15 January, 1958.

უფლება. აღსანიშნავია ისიც, რომ ბოლო პერიოდში ამ კატეგორიის დავათა დასაბუთებისას სასამართლოს ტექსტი მეტ-ნაკლებად იდენტურია,<sup>15</sup> რის გამოც კვლევას საჭიროებს, კონსტიტუციური ნორმების გამოყენება ფორმალურ ხასიათს ატარებს, თუ ერთგვაროვან განმარტებებს საკითხის მსგავსება განაპირობებს.

მენარმეობის თავისუფლების პრინციპის გარდა, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მენარმეობის ხელშეწყობის ვალდებულებაზეც,<sup>16</sup> რაც კონსტიტუციაში დამოუკიდებლად, ცალკე ნორმითაა განმტკიცებული.<sup>17</sup> იმის გამო, რომ ხელშეწყობის ვალდებულება თავის თავში აქტიური მოქმედებით ხელშეწყობას გულისხმობს,<sup>18</sup> დასადგენია, რამდენად ვრცელდება ის სასამართლოზე (რამდენადაც საერთო სასამართლოების დანიშნულება მართლმსაჯულების განხორციელებაა,<sup>19</sup> სამართლის შეფარდებაა, რა დროსაც სასამართლო სწორედ უკვე არსებული საკანონმდებლო ბაზით ხელმძღვანელობს) და თუ ვრცელდება – რა ფარგლებში, რადგანაც მისი არასწორი განმარტებით შეიძლება შეილახოს რომელიმე მხარის,

<sup>15</sup> მაგ., სასამართლო ვერ შეაფასებს დაწესებულების ორგანიზაციული მოწყობის მიზანშეწონილობას, რადგან ეს იქნება მენარმეობის თავისუფლების უფლებაში არაპროპორციული ჩარევა; იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 სექტემბრის განჩინება №ას-466-2021; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 16 ივნისის განჩინება №ას-1298-2021 და ა.შ.

<sup>16</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 28 მარტის განჩინება №ას-1178-2018.

<sup>17</sup> საქართველოს კონსტიტუციის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტი.

<sup>18</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 19 დეკემბრის N1/2/411 გადაწყვეტილება საქმეზე, „შპს „რუსენერგოსერვისი“, შპს „პატარა კახი“, სს „გორგოტა“, გივი აბალაკის ინდივიდუალური საწარმო „ფერმერი“ და შპს „ენერგია“ საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს ენერგეტიკის სამინისტროს წინააღმდეგ“, II-3.

<sup>19</sup> შესავალი საქართველოს საკონსტიტუციო სამართალში, 2019, 224.

განსაკუთრებით კი დასაქმებულის უფლება. საბოლოო ჯამში, განსახილველი თემა და მისი შედეგები ეხება და პოტენციურ გავლენას ახდენს არა მხოლოდ უშუალოდ მენარმეობის თავისუფლების კონსტიტუციური პრინციპისა და მენარმეობის ხელშეწყობის ვალდებულების სასამართლოს მიერ გამოყენების სტანდარტზე, არამედ მეთოდოლოგიურად, სასამართლოს მიერ კონსტიტუციური ნორმების გამოყენებისა და გადაწყვეტილების დასაბუთების სტანდარტის ჩამოყალიბებაზეც, რაც დღეს საკმაოდ მწვავე საკითხია.<sup>20</sup>

ნაშრომის მიზანია, განისაზღვროს რეორგანიზაციის საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებისას მენარმეობის თავისუფლების კონსტიტუციური პრინციპის გამოყენების საჭიროება და მიზანშეწონილობა; ასევე, დადგინდეს, რამდენად მართებულია სასამართლოს მიერ მენარმეობის თავისუფლების განმარტება და რამდენადაა კავშირში უშუალოდ განსახილველ დავებთან.

ნაშრომში დესკრიფციული, ანალიტიკური, ჰერმენევტიკული და შედარებითსამართლებრივი კვლევის მეთოდების გამოყენებით დადგინდება სასამართლოს მიერ დასაბუთების სტანდარტი უშუალოდ კონსტიტუციური პრინციპის გამოყენებასთან მიმართებით საკითხის შინაარსის, მომწესრიგებელი კანონმდებლობის შესაბამისად, მასში არსებული შესაძლო ღია შრეებისა და სასამართლოს დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლების კონტექსტში, მხარეთა არგუმენტაციიდან გამომდინარე სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების დასაბუთებისას შესაფასებელი გარემოებების გათვალისწინებით.

<sup>20</sup> გეგენავა, 2022, 144-163; ფეიქრიშვილი, 2023, 333-335; ბარაქი, 2017, 8-9; მესხიშვილი, 2020, 155; ტრექსელი, 2010, 129; ჰაგენლოხი და სხვ., 2020, 112; ლილუაშვილი, ხრუსტალი, ძლიერიშვილი, 2014, 304; „ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ“ [ECtHR], საჩივარი N 7932/03, 2009 წლის 24 მაისის გადაწყვეტილება; Valentin Câmpeanu v. Romania [ECtHR], App. no. 47848/08, 17 July 2014, par. 15; Van de Hurk v. the Netherlands [ECtHR], App. no. 16034/90, 19 april 1994, par. 61; Ruiz Torija v. Spain [ECtHR], App. no. 18390/91, 09 December 1994, par. 29.

## II. მენარმოების თავისუფლების კონსტიტუციური პრინციპის გამოყენების დასაშვებობა რეორგანიზაციის საფუძვლით დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერების შემოწმებისას

თუკი ნორმა ბლანკეტურია, მისი გამოყენებისას განმარტება სასამართლოს ვალდებულებაა, განმარტების მიზნით კი საჭიროებისას უნდა იქნეს გამოყენებული პრინციპები და ძირითადი უფლებებიც, რამდენადაც თითოეული ნორმა სწორედ მათ უნდა შეესაბამებოდეს.<sup>21</sup> თუმცა, თუკი ნორმის სრულყოფილი განმარტება შესაძლებელია ძირითადი უფლების გამოყენების გარეშეც, მიზანშეწონილია გადაწყვეტილება არ გადაიტვირთოს ზედმეტი ინფორმაციით (რაც გავრცელებული პრობლემაა საქართველოში).<sup>22</sup> აღსანიშნავია ისიც, რომ მართლმსაჯულების განხორციელებისას სასამართლო თავადაა შეზღუდული ძირითადი უფლებების მოქმედებით,<sup>23</sup> რაც იმას ნიშნავს, რომ ბლანკეტური ნორმის განმარტებისას, ერთი მხრივ, არ უნდა გასცდეს კანონშემფარდებლის უფლებამოსილებას და არ გადაიჭრას კანონშემოქმედებაში, მეორე მხრივ კი, დისკრე-

<sup>21</sup> გოგიაშვილი, 2019, 21, 24; ფეიქრიშვილი, 2023, 314.

<sup>22</sup> გეგენავა, 2022, 153-154; ჰაგენლოხი და სხვ., 2020, 33; რეკომენდაციები, სასამართლოს გადაწყვეტილების შედგენისას გასათვალისწინებელი ძირითადი წესების შესახებ, 2010, 7, 18-19, 42.

<sup>23</sup> ფეიქრიშვილი, 2023, 312; Almeida, 2017, 2, 18-19; Ondrejek, 2017, 284; Frantziou, 2015, 662-663; Bodenheimer, 1977; BVerfGE 7, 198, Federal Constitutional Court (First Division), 15 January, 1958; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 29 დეკემბრის გადაწყვეტილება N3/5/768,769,790,792 საქმეზე, „საქართველოს პარლამენტთა ჯგუფი (დავით ბაქრაძე, სერგო რატიანი, როლანდ ახალია, ლევან ბეჟაშვილი და სხვები, სულ 38 დეპუტატი) და საქართველოს მოქალაქეები ერასტი ჯაკობია და კარინე შახპარონიანი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II – 18; 19; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილება № 1/466 საქმეზე, „საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II – 3.

ციული უფლებამოსილების ფარგლების გადამეტებით არ შელახოს სამართალწარმოების მხარის უფლებები.<sup>24</sup> ამდენად, დისკრეციული უფლებამოსილების განსაზღვრის კონტექსტში სასამართლოს შესაძლოა დასჭირდეს კონსტიტუციური პრინციპის გააზრება<sup>25</sup> და ზოგ შემთხვევაში, მისი გადანყვეტილებაში ასახვაც. თუმცა მენარმეობის თავისუფლების გადანყვეტილებებში მოხმობა თუ რამდენადაა მართებული, უპირველესად, დამოკიდებულია იმაზე, დამფუძნებელი ნორმა რამდენად, რა ხარისხითა და კონტექსტში საჭიროებს განმარტებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია.<sup>26</sup> ნორმა ბლანკეტურია, რამდენადაც განმარტების ფართო შესაძლებლობას იძლევა თითოეული ტერმინი/სიტყვათშეთანხმება, ვინაიდან არ არის დაკონკრეტებული, რა შეიძლება მოიაზრებოდეს ეკონომიკურ გარემოებებში (ზარალი, ხარჯის ზრდა, შემოსავლის შემცირება, ზოგადი ეკონომიკური მდგომარეობა...), აუცილებლობაში (მაგ., ისეთი ეკონომიკური ცვლილებები, რომელთა გამოც შეუძლებელია ხელფასების გადახდა; ისეთი ეკონომიკური ცვლილებები, რომელთა გამოც იმავე რაოდენობის დასაქმებულის პირობებში შემოსავალი შეუმცირდება მენარმეს და ა.შ.). აქედან გამომდინარე, ნორმა ცალსახად საჭიროებს განმარტებას ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, თუმცა ეს თავისთავად არ გულისხმობს, რომ განმარტებისას კონსტიტუციური პრინციპის მოხმობაა საჭირო.

<sup>24</sup> აფონასინი, დიდიკინი, 2017, 67; Ondrejek, 2017, 284; Almeida, 2017, 31.

<sup>25</sup> ფეიქრიშვილი, 2023, 331.

<sup>26</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი.

ნორმის განმარტებისას მოსამართლე სარგებლობს დისკრეციული უფლებამოსილებით,<sup>27</sup> რომელიც ყოველთვის ზღვარდადებულია.<sup>28</sup> განსახილველ შემთხვევაში დისკრეციული უფლებამოსილების დასასრულად მიჩნეულ უნდა იქნეს მენარმის თავისუფლების დასაწყისი (რომელიც, თავის მხრივ, სხვადასხვა მეთოდისა თუ ნორმის დახმარებით უნდა განიმარტოს), რამდენადაც ნორმა დიდი ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევა და არსებობს რისკი, იგი განიმარტოს იმგვარად, რომ მენარმის თავისუფლება გაუმართლებლად შეიზღუდოს. თუმცა ყველა დავაში შეუძლებელია საკითხი იდგეს დისკრეციული უფლებამოსილებისა და მენარმეობის თავისუფლების გასაყარზე. ამდენად, გასარკვევია სასამართლოს მიერ მენარმეობის კონსტიტუციური პრინციპის მოხმობა არის თუ არა განპირობებული ხსენებული ზღვრის შესაძლო გადაკვეთით, თუმცა იქამდე, მიზანშეწონილია დადგინდეს საერთო სასამართლოები სწორად განმარტავენ თუ არა მენარმეობის თავისუფლებას სამოქალაქოსამართლებრივ დავაში.

დასკვნის სახით, შეიძლება ითქვას, რომ რადგანაც ნორმა ბლანკეტურია და ძალიან ფართო ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევა, მენარმეობის თავისუფლების პრინციპის გამოყენება შესაძლოა საჭირო გახდეს რეორგანიზაციის საფუძვლით დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერების შემოწმებისას. თუმცა მხოლოდ ისეთ შემთხვევაში, როდესაც შრომის კოდექსის საფუძველზე ვერ დგინდება საზღვარი დასაქმებულისა და მენარმის უფლებებს შორის, როდესაც სასამართლოს დისკრეციული უფლებამოსილების საზღვარია დასადგენი.

<sup>27</sup> ბარაქი, 2017, 7-8; ციპელიუსი, 2009, 130-136; Wojciechowski, Zirk-Sadowski, 2020, 219; Bodenheimer, 1977, 1150.

<sup>28</sup> აფონასინი, დიდიკინი, 2017, 67; ციპელიუსი, 2009, 134; Wojciechowski, Zirk-Sadowski, 2020, 219, 221; Almeida, 2017, 31; Bodenheimer, 1977, 1154, 1156, 1977.

### III. მენარმეობის თავისუფლებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის ვალდებულების სასამართლოსეული განმარტების მართებულობა და მისი მიმართება განსახილველ დავებთან

1. სასამართლოს მიერ მენარმეობის თავისუფლებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის ვალდებულების განმარტების მართებულობა

#### 1.1. მენარმეობის თავისუფლება და მისი განმარტების მართებულობა

სასამართლოს განმარტებით, საწარმოს ორგანიზაციულ მოწყობასთან დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილებები (სტრუქტურული ერთეულებისა თუ თანამდებობების საჭიროება) არ ექვემდებარება სასამართლოს შეფასებას, რამდენადაც დაცულია მენარმეობის თავისუფლებით.<sup>29</sup> ცხადია, მენარმის ყველა ქმედება ვერ იქნება დარეგულირებული კანონით, რადგან ხელისუფლების ზედმეტი ჩარევა ხელს უშლის მენარმეობის განვითარებასა და ეკონომიკურ ზრდას,<sup>30</sup> რამდენადაც ეკონომიკური თავისუფლება სტაბილურობისა და ბიზნესის განვითარების წინაპირობაა,<sup>31</sup> მენარმეობის განვითარება კი ქმნის სამუშაო ადგილებს, საქონელს, მომსახურებას და, საბოლოო ჯამში, ზრდის ეკონომიკასა და აუმჯობესებს მომხმარებელთა კეთილდღეობას.<sup>32</sup> შესაბამისად, შეუძლებელია სამენა-

<sup>29</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 სექტემბრის განჩინება №ას-466-2021; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 16 ივნისის განჩინება №ას-1298-2021; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 2 მარტის განჩინება №ას-1255-2021.

<sup>30</sup> Palagashvili, 2015, 17; Lawson, 2015, 38; Kuckertz, Berger, Mpeqa, 2016, 1287-1289; Kreft, Sobel, 2005, 604.

<sup>31</sup> უსტიაშვილი, 2017, 77-78; Bercusson, 2009, 174.

<sup>32</sup> Lawson, 2015, 37; Kreft, Sobel, 2005, 604.

რმეო საქმიანობის ფარგლებში მიღებული ყველა გადაწყვეტილება დაექვემდებაროს სასამართლო კონტროლს, ეს არა მხოლოდ დაარღვევს მენარმეთა უფლებებს, არამედ სრულიად განუჭვრეტელს გახდის სამართალწარმოებას, გამოიწვევს არაჯანსაღ კონკურენციას, რაც, საბოლოო ჯამში, უარყოფითად აისახება როგორც სახელმწიფოს, ისე მენარმეთა და მომხმარებელთა ინტერესებზე.<sup>33</sup> ამასთან, არ არსებობს მენარმის გონივრულობის ვალდებულება – მართალია, არავის აქვს უფლება დაარღვიოს სხვისი უფლებები, თუმცა ამის იქით პირის გადაწყვეტილებები თავისუფალია. მენარმეს აქვს შეცდომის დაშვების უფლება, რაც ჯანსაღი სამენარმეო პროცესისათვის აუცილებელიც კია,<sup>34</sup> სხვაგვარად შეუძლებელია მენარმე სუბიექტმა სრულყოფილად გამოავლინოს თავისი შესაძლებლობა, საქმიანი უნარ-ჩვევები.<sup>35</sup> სწორედ ესაა თავისუფლება – მენარმემ გადაწყვიტოს, რა ჯობია საწარმოსთვის, სად არის საჭირო რესურსის მიმართვა და სად – შემცირება, რომელი უწყება სჭირდება და რომელი არა, რამდენი თანამშრომელი ესაჭიროება და ა.შ., მიუხედავად იმისა, ობიექტური დამკვირვებლის თვალსაზრისით რამდენად სწორია გადაწყვეტილება. სხვაგვარად, კანონმდებლობა რეორგანიზაციისას შესაბამისი საფუძვლებით დასაქმებულთა გათავისუფლებას უშვებს, რაც იმას ნიშნავს, რომ, მიუხედავად იმისა, თუ რამდენად

<sup>33</sup> სახელმწიფო ვალდებულია შექმნას და შეინარჩუნოს სამენარმეო თავისუფლება და კონკურენტული გარემო, რომელიც უზრუნველყოფა ხელს უწყობს თავისუფალი ბაზრის ჩამოყალიბებასა და მომხმარებელთა ინტერესების დაცვას; იხ., საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 14 დეკემბრის №2/11/747 გადაწყვეტილება საქმეზე, „შპს გიგანტი სექიურიტი“ და „შპს უსაფრთხოების კომპანია ტიგონისი“ საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის წინააღმდეგ“, II-3;

<sup>34</sup> Sobel, Clark, Dwight, 2007, 222.

<sup>35</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2022 წლის 30 დეკემბრის №3/18/1611 განჩინება საქმეზე, „შპს ტაბულა მედია“ და ანა გვარიშვილი საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“, II-5.

კარგია თანამშრომელი, მასთან ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტა, რიგ შემთხვევებში, შესაძლებელია. ამის მიზეზი მენარმის უფლების დაცვისა და ზოგადად მენარმეობის განვითარების ინტერესია. თუკი სტრუქტურული ერთეული ან პოზიცია უქმდება – ეს ბიზნესგადანყვეტილებაა, რომელიც თავისუფალია. ამასთან, სასამართლოს ნაკლები კომპეტენცია აქვს, ობიექტურად შეაფასოს მენარმის მიერ ორგანიზაციის პოლიტიკური გადაწყვეტილების სისწორე და შედეგები. ასეც რომ არ იყოს, პოზიციისა თუ სტრუქტურის გაუქმება (თუკი მოჩვენებით ხასიათს არ ატარებს) მიმართულია პოზიციისა და სტრუქტურისკენ და არა ინდივიდებისკენ. ამიტომაც გადაწყვეტილება პოლიტიკური ხასიათის. ხოლო ერთსა და იმავე პოზიციაზე დასაქმებულ პირთაგან ერთ-ერთის გათავისუფლება ინდივიდს მიემართება, რის გამოც არსებობს დისკრიმინაციული მოპყრობის რისკი, რაც აკრძალულია კანონით,<sup>36</sup> განსხვავებით შტატის/პოზიციის გაუქმებისაგან, რადგან თუკი პოზიცია საჭიროა ორგანიზაციისთვის, მისი შენარჩუნება სწორედ დამსაქმებლის ინტერესშია (რადგან დასაქმებულისაგან განსხვავებით, მისი ჩანაცვლება სამართლებრივად შეუძლებელია – ასეთი ჩანაცვლება მოჩვენებითი რეორგანიზაცია იქნება).

დასკვნის სახით, შეიძლება ითქვას, რომ არ არსებობს მენარმის გონივრულობის ვალდებულება, ყველაზე მარტივად სწორედ აღნიშნული გამოხატავს მენარმეობის თავისუფლების იდეას. ორგანიზაციული მოწყობის თვალსაზრისით, მენარმეს შეუძლია დაუბრკოლებლად მიიღოს გადაწყვეტილებები, რამდენადაც აღნიშნული თავისი არსით ინდივიდებს კი არ მიემართება, არამედ სანარმოს, როგორც ორგანიზმს, მისი აგება და ეფექტიანობაზე ზრუნვა კი მენარმის პრეროგატივაა, მენარმეობის იდეის ამოსავალია, რის გამოც, მენარმე ამ ფარგლებში თავისუფალია. შესაბამისად, სასამართლოს მითითება, რომ სანარმოს ორგანიზაციულ მოწყობასთან

<sup>36</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილი.

დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილებები არ ექვემდებარება სასამართლოს შეფასებას, გასაზიარებელია.

## 1.2. მენარმეობის ხელშეწყობის ვალდებულების განმარტების მართებულიობა

მენარმეობის თავისუფლების გვერდით კონსტიტუცია მენარმეობის ხელშეწყობის ვალდებულებას განამტკიცებს, რისი მიზეზიც, გარდა მენარმის უფლებების დაცვისა, სახელმწიფო ინტერესის გამოკვეთა და გატარებაცაა, რამდენადაც მენარმეობის განვითარება აუმჯობესებს მომხმარებელთა კეთილდღეობასა და ავითარებს ეკონომიკას (რაც სახელმწიფოს ინტერესში შედის).<sup>37</sup> სხვაგვარად რომ ითქვას, ერთი მხრივ, მენარმეობის ხელშეწყობის ვალდებულება ერთგვარად განამტკიცებს მენარმეობის თავისუფლებას, ამასთან, უფრო მაღალი ხარისხის პოზიტიური ვალდებულებაა სახელმწიფოსთვის, ვიდრე ეს მენარმეობის თავისუფლებიდან გამომდინარეობს. საკასაციო პალატა გადაწყვეტილებებში მენარმეობის ხელშეწყობის ვალდებულებას სასამართლო ხელისუფლებაზეც ავრცელებს და განმარტავს, რომ სასამართლოებმა სიფრთხილითა და წინდახედულად უნდა შეაფასონ სანარმოს სამენარმო პოლიტიკის ფარგლებში მიღებული გადაწყვეტილებები, რათა დაიცვან მენარმეობის ხელშეწყობის კონსტიტუციური ვალდებულება.<sup>38</sup> სხვა შემთხვევაში სასამართლო იზიარებს ზემოაღნიშნულს და დასძენს, რომ წინდახედულობის გამოჩენა არ გულისხმობს თანამშრომელთან ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძვლის გარეშე.<sup>39</sup> თუმცა, საკითხავია მენარმეობის ხელშეწყობის ვალდებულება საერთოდ ვრცელდება თუ არა სასამართლოებზე.

<sup>37</sup> Lawson, 2015, 37; Kreft, Sobel, 2005, 604.

<sup>38</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 28 მარტის განჩინება №ას-1178-2018, 28.

<sup>39</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 28 მარტის განჩინება №ას-1178-2018.

მართალია, მენარმეობის ხელშეწყობის ვალდებულება ზოგადად სახელმწიფოსკენაა მიმართული, თუმცა, იდეის გათვალისწინებით, საკანონმდებლო და აღმასრულებელ ხელისუფლებას მიემართება.<sup>40</sup> ნორმის მიხედვით, სახელმწიფოს ვალდებულებაა ნორმატიული ბაზის მეშვეობით წაახალისოს სიცოცხლისუნარიანი სუბიექტები და მათ გაჯანსაღებაზე იზრუნოს.<sup>41</sup> აღნიშნული სასამართლოს ვალდებულება ვერ იქნება, თუნდაც იმიტომ, რომ მართლმსაჯულების პროცესში ყოველთვის ორი მხარის ინტერესი უპირისპირდება ერთმანეთს, მენარმის უფლების საპირწონედ კონკრეტული სუბიექტის ინტერესი, უკვე დარღვეული ან სადავოდ გამხდარი უფლება დგას.<sup>42</sup> აღნიშნული ნორმა არ გულისხმობს, რომ მენარმეობის ხელშეწყობა სხვა პრინციპებსა და უფლებებზე მაღლა დგას და მისი ხელშეწყობა ყველაფრის ფასად დასაშვებია. გარდა ამისა, აღნიშნული ნორმა მენარმე სუბიექტებს კი არ აღჭურავს უფლებით (მისი კლასიკური გაგებით),<sup>43</sup> არამედ სახელმწიფოს ვალდებულების,

<sup>40</sup> აღმასრულებელმა და საკანონმდებლო ხელისუფლებამ ხელი უნდა შეუწყონ მენარმეობის თავისუფლებისა და კონკურენციის განვითარებას აქტიური მოქმედებით; იხ., საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 19 დეკემბრის N1/2/411 გადაწყვეტილება საქმეზე, „შპს „რუსენერგოსერვისი“, შპს „პატარა კახი“, სს „გორგოტა“, გივი აბალაქის ინდივიდუალური საწარმო „ფერმერი“ და შპს „ენერგია“ საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს ენერგეტიკის სამინისტროს წინააღმდეგ“, II-3; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2020 წლის 20 მაისის N1/2/876 გადაწყვეტილება საქმეზე, „პრითიმ ამერიქან ტობაკო ჯორჯია ლიმიტედ“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-19.

<sup>41</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 19 დეკემბრის N1/2/411 გადაწყვეტილება საქმეზე, „შპს „რუსენერგოსერვისი“, შპს „პატარა კახი“, სს „გორგოტა“, გივი აბალაქის ინდივიდუალური საწარმო „ფერმერი“ და შპს „ენერგია“ საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს ენერგეტიკის სამინისტროს წინააღმდეგ“, II-5.

<sup>42</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-11 მუხლის პირველი ნაწილი.

<sup>43</sup> თავისუფალი მენარმეობის განვითარებაზე ზრუნვა გათვალისწინებულია არა კონსტიტუციის მე-2 თავში, რომელიც ადამიანის ძირითად უფლებებს აწესრიგებს, არამედ ზოგადი დებულებების მომწესრიგებელ თავში.

მიმართულების განმსაზღვრელია. ამდენად, სასამართლოს მსჯელობა, რომ მენარმეობის ხელშეწყობის ვალდებულების შესრულების მიზნით, სასამართლოებმა „წინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული სანარმოს ბიზნეს გადაწყვეტილებასა და სამენარმეო პოლიტიკაზე“,<sup>44</sup> არ არის რელევანტური, რადგან სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა იყოს განჭვრეტადი,<sup>45</sup> მათ გადაწყვეტილება უნდა მიიღონ კანონის შესაბამისად, შეჯიბრებითობისა და თანასწორობის პრინციპების დაცვით,<sup>46</sup> მიუხედავად იმისა, ეს დაეხმარება მენარმეს განვითარებაში თუ არა. ამდენად, არ შეიძლება უფლებათა კოლიზიისას მენარმის უფლებას მიენიჭოს უპირატესობა მხოლოდ იმიტომ, რომ მისი განვითარება სახელმწიფოს ინტერესშია და კონსტიტუციითაა განმტკიცებული. მართალია შინაარსობრივად მენარმისთვის უპირატესობის მინიჭება გადაწყვეტილებებიდან არ იკვეთება, თუმცა მთავარი (განსაკუთრებით სტანდარტის დამკვიდრების თვალსაზრისით) არ არის მხოლოდ საბოლოო შედეგი, არამედ გადაწყვეტილების დასაბუთებაცაა.<sup>47</sup>

<sup>44</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 28 მარტის განჩინება №ას-1178-2018, 28.

<sup>45</sup> ქურასბედიანი, 2023, 194; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის №2/1/536 გადაწყვეტილება საქმეზე, „საქართველოს მოქალაქეები – ლევან ასათიანი, ირაკლი ვაჭარაძე, ლევან ბერიანიძე, ბექა ბუჩაშვილი და გოჩა გაბოძე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“, II-47; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 30 ოქტომბრის გადაწყვეტილება N2/3/406.408 საქმეზე, „საქართველოს სახალხო დამცველი და საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II- 33-36; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 2 ივლისის №1/2/384 გადაწყვეტილება საქმეზე, „საქართველოს მოქალაქეები – დავით ჯიმშელიშვილი, ტარიელ გვეტაძე და ნელი დალალიშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-26; Pentikäinen v. Finland [ECTHR], App. no. 11882/10, 20 October 2015, par. 84-85.

<sup>46</sup> „საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-6 მუხლი.

<sup>47</sup> გეგენავა, 2022, 145.

დასკვნის სახით, შეიძლება ითქვას, რომ მენარმეობის ხელშეწყობის ვალდებულება არ უნდა გავრცელდეს სასამართლოებზე, რამდენადაც სასამართლოს ფუნქცია კანონის შეფარდებაა, გადაწყვეტილება კი მიღებული უნდა იყოს ობიექტურად, მენარმეობის ხელშეწყობის იდეით ხელმძღვანელობა კი მიკერძოების რისკს აჩენს. შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, სასამართლო ამ პრინციპის მოხმობით რეალურად დაარღვევს თუ არა მხარეთა უფლებებს, მისი გამოყენება მაინც არარელევანტურია გადაწყვეტილებებში და არ ეხმიანება დასაბუთების სტანდარტს.

2. სასამართლო პრაქტიკაში მენარმეობის თავისუფლების გამოყენების მართებულობა რეორგანიზაციის საფუძვლით დასაქმებულის გათავისუფლებისას

თბილისის სააპელაციო სასამართლო გადაწყვეტილებებში შაბლონურად განმარტავს, რომ სასამართლოს შეფასების საგანი არ არის დამსაქმებელს რომელი სტრუქტურული ერთეული ან თანამდებობა ესაჭიროება, რამდენადაც ეს ექცევა მენარმეობის თავისუფლებით დაცულ სფეროში.<sup>48</sup> თუმცა საინტერესოა, თუ რატომ დასჭირდა სასამართლოს ამ მსჯელობის განვითარება კონკრეტულ საქმეებში. განხილული არცერთი გადაწყვეტილებიდან არ იკვეთება, რომ მოსარჩელეს სტრუქტურული ერთეულის/პოზიციის გაუქმების მიზანშეწონილობა, მენარმის გადაწყვეტილების მენეჯერულად მართებულობა დაეყენებინოს ეჭვქვეშ, რასაც ლოგიკურად შესაძლოა მოჰყოლოდა სასამართლოს მხრიდან პასუხი, რომ ის

<sup>48</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 სექტემბრის განჩინება №ას-466-2021; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 16 ივნისის განჩინება №ას-1298-2021; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 2 მარტის განჩინება №ას-1255-2021.

ვერ შეაფასებს სამენარმეო გადაწყვეტილების გონივრულობას. მეტიც, ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში სასამართლო პირდაპირ მიუთითებს, რომ დავის საგანი არ იყო, არსებობდა თუ არა დამსაქმებელი კომპანიის მიერ ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების აუცილებლობა.<sup>49</sup> შესაბამისად, თუკი დამტკიცებული ფაქტია, რომ ორგანიზაციული ცვლილებები აუცილებლობით იყო განპირობებული,<sup>50</sup> სრულიად ზედმეტი და არაფრის მომცემია სასამართლოს მსჯელობა მენარმეობის თავისუფლებასთან დაკავშირებით – ორგანიზაციული მონეობის თვალსაზრისით თავისუფლად მიიღოს გადაწყვეტილება. პირიქით, არასაჭირო ინფორმაციის მიწოდება, ერთი მხრივ, ამცირებს გადაწყვეტილების აღქმადობასა და საზოგადოების მხრიდან მის მიმღებლობას,<sup>51</sup> შესაძლოა დააბნიოს ადრესატი, რამდენადაც ტექსტის გაცნობისას მკითხველი ინფორმაციის ერთმანეთთან დაკავშირების გარდა, ცდილობს განსაზღვროს, რა პოზიციის განსამტკიცებლად დასჭირდა სასამართლოს აღნიშნული მსჯელობა, მეორე მხრივ კი, უმიზნო მსჯელობა ავრცობს ტექსტს და არ პასუხობს ეკონომიურობის პრინციპს, რომელიც ასე მნიშვნელოვანია 21-ე საუკუნეში, დაჩქარებული დროისა და უამრავი ინფორმაციის პირობებში.

ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში სააპელაციო სასამართლო განიხილავდა კონკრეტული პირის სხვათაგან გამორჩევისა და გათავისუფლების საფუძველი ჰქონდა თუ არა დამსაქმებელს რეორგანიზაციისას, რასაც სრულიად უკონტექსტოდ მოსდევს სასამართლოს სტანდარტული განმარტება მენარმეობის თავისუფლებაში ჩარევასთან დაკავშირებით.<sup>52</sup> ამ კონტექსტში აღსანიშნავია, რომ გა-

<sup>49</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022, 5.17.

<sup>50</sup> იქვე, 5.18.

<sup>51</sup> გეგენავა, 2022, 154.

<sup>52</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 2 მარტის განჩინება № ას-1255-2021, 12.3, 12.4.

გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის დანიშნულებაა გასაგები გახადოს გადაწყვეტილების მოტივები და არა ზოგადი ცოდნა გადასცეს ამ საკითხებზე მკითხველს, რაც იმას გულისხმობს, რომ, თუკი ერთი მხრივ, მასში ყველა არსებით საკითხს უნდა გაეცეს პასუხი,<sup>53</sup> მეორე მხრივ, სრულიად უნდა იყოს დაცლილი ზედმეტი ინფორმაციისაგან. სამწუხაროდ, ერთი უკიდურესობიდან მეორე უკიდურესობისკენ მიიწევს სასამართლო გადაწყვეტილებების დასაბუთების ტენდენცია, რაც ძალიან მცირე გადაწყვეტილებებიდან ძალიან მოცულობით გადაწყვეტილებებამდე გადასვლას გულისხმობს.<sup>54</sup> ვრცელი გადაწყვეტილება სულაც არ ნიშნავს, რომ ის საკმარისად და კარგადაა დასაბუთებული. განსახილველ შემთხვევებში, სასამართლო გადაწყვეტილებათა ტექსტის დიდი ნაწილი ეთმობა ვრცელ მსჯელობას, რომელიც სუმბსუმფციის გარეშე გადმოტანილი ერთი გადაწყვეტილებიდან მეორეში, ეს მაშინ, როცა სამართალშეფარდების იდეა სამართლის ნორმის განსახილველ საქმესთან მიმართებით დაკონკრეტება და დავინროებაა.<sup>55</sup> მეტიც, ხშირად

<sup>53</sup> ფეიქრიშვილი, 2023, 334; ჰაგენლოხი და სხვ., 2020, 112; ლილუაშვილი, ბრუსტალი, ძლიერიშვილი, 2014, 304; Ruiz Torija v. Spain [ECtHR], App. no. 18390/91, 09 December 1994, par. 29.

<sup>54</sup> გეგენავა, 2022, 145-146; იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 28 მაისის განჩინება №ას-157-2024; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილება №ას-1544-2023; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 26 იანვრის განჩინება №ას-1599-2023; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 დეკემბრის განჩინება №ას-720-685-2015; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 დეკემბრის განჩინება №ას-720-685-2015; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2000 წლის 22 დეკემბრის განჩინება N3კ/927; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2000 წლის 20 დეკემბრის განჩინება N3კ-872-2000; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2000 წლის 13 დეკემბრის განჩინება N3კ-579-2000.

<sup>55</sup> ციპელიუსი, 2009, 125.

სუბსუმციას საერთოდ არ მოითხოვს აღნიშნული ინფორმაცია, რადგან საქმესთან პირდაპირ არცაა კავშირში და არაფერს სძენს გადანყვეტილებას.

არსებული პრაქტიკის კვლევის შედეგად, შეიძლება ითქვას, რომ მენარმეობის თავისუფლების კონსტიტუციურ პრინციპს სასამართლო ხშირად უმიზნოდ მოიხმობს. განსახილველ შემთხვევებში, ორგანიზაციული მონაცემების თვალსაზრისით მენარმის თავისუფლებაზე მსჯელობა სამართალშემფარდებელს არ სჭირდება გადანყვეტილების დასაბუთებისას, პოზიციის გამყარებისათვის, რამდენადაც სადავოდ არაა გამხდარი სტრუქტურული ერთეულის/პოზიციის გაუქმების მართებულობა და დამსაქმებლის უფლებამოსილება. კონკრეტულად განსაზღვრული მიზნის გარეშე სამოტივაციო ნაწილში ინფორმაციის ასახვა კი ამკვიდრებს დასაბუთების არაჯეროვან სტანდარტს. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მენარმეობის თავისუფლების პრინციპის გამოყენება განსახილველ დავებში არამართებულია.

#### IV. სასამართლოს გადაწყვეტილების დასაბუთების შესაბამისობა მენარმეობის თავისუფლებასთან

##### 1. სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმება პოზიციის/შტატის გაუქმებისას

###### 1.1. პოზიციაზე/შტატში დასაქმებული პირების გათავისუფლების კანონიერება

როგორც აღინიშნა, განსახილველ დავებში მენარმეობის თავისუფლების მოხმობა არ არის საჭირო, თუმცა ცალკე კვლევის საგანია თუ რამდენად შესაბამისობაშია სასამართლოს განმარტებებთან (მენარმეობის თავისუფლების კონტექსტში) თავად სასამართლოს გადაწყვეტილებები და შეფასებები. სასამართლო პრაქტი-

კაში არსებობს საქმეები, სადაც რეორგანიზაცია რეალურად იქნა მიჩნეული,<sup>56</sup> თუმცა სასამართლომ ეჭვქვეშ დააყენა კონკრეტულად მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერება.<sup>57</sup> მართალია, კანონმდებლობის მიხედვით,<sup>58</sup> მხოლოდ რეორგანიზაციის ფაქტის ნამდვილობის დადასტურება არ არის დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თვითკმარი საფუძველი,<sup>59</sup> არამედ მოწმდება აღნიშნულმა რეალურად გამოიწვია თუ არა სამუშაო ძალის შემცირება,<sup>60</sup> თუმცა კონკრეტულ პირთან მიმართებით მიღებული გადაწყვეტილების შემოწმების უფლებამოსილება აქვს თუ არა სასამართლოს, განსახილველი ნორმიდან ცალსახად არ დგინდება.<sup>61</sup> დამკვიდრებული შეხედულების თანახმად, დამსაქმებელმა უნდა

<sup>56</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022, 5.18.

<sup>57</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022, 5.22; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 სექტემბრის განჩინება №ას-466-2021, 1.10.

<sup>58</sup> რეორგანიზაცია შეიძლება გამოიხატოს გარდაქმნაში და არ მოჰყვეს სამუშაო ძალის შემცირება, რის გამოც საკითხი კანონმდებლობაშიც გამიჯვნას საჭიროებს; წიგნიდან: სტურუა, 2015, 230.

<sup>59</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი; შველიძე, 2014, 4; საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 227; შენგელია, 2021, 13; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2024 წლის 28 ოქტომბრის განჩინება №ას-1325-1263-2014; Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, 4(1); შეად., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, 345; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 26 ნოემბრის განჩინება №ას-192-181-2017.

<sup>60</sup> ტაკაშვილი, ხვედელიძე, შენგელია, 2021, 75; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ივნისის განჩინება №ას-414-391-2014; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2029 წლის 31 მაისის განჩინება №ას-1513-2019.

<sup>61</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი.

დაასაბუთოს ისიც, თუ რა კრიტერიუმით განისაზღვრა თუ რომელი დასაქმებულები უნდა გათავისუფლებულიყვნენ სამსახურიდან, რადგან რეორგანიზაცია არ გახდეს არასასურველი თანამშრომლის უსაფუძვლოდ „მოშორების“ ან დისკრიმინაციის შენიღბვის საშუალება.<sup>62</sup> შესაბამისად, რეორგანიზაციის ნამდვილად მიჩნევისას, კონკრეტული დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება შეიძლება შემომწმდეს ორ შემთხვევაში, თუკი არსებობს შესაძარებელ პირთა წრე<sup>63</sup> (მაგალითად: იმავე პოზიციაზე დასაქმებული სხვა პირები. ასეთ შემთხვევაში დაკავებული პოზიციიდან პირის გათავისუფლება ვერ მოექცევა მენარმის თავისუფალი განსჯის სფეროში, არამედ დამსაქმებელმა წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით უნდა გადაწყვიტოს თუ რომელ თანამშრომელთან შეწყვიტოს ხელშეკრულება, რათა გამოირიცხოს დისკრიმინაცია.<sup>64</sup>), ან იმ შემთხვევაში, თუკი გაუქმებული პოზიციის ნაცვლად იქმნება ახალი თანამდებობა – რადგან ეს შეიძლება იყოს მოჩვენებითი (არა მთლიანი რეორგანიზაცია, არამედ მისი ნაწილი) და არა რეალური საჭიროებით გამოწვეული, ანუ პოზიცია ფორმალურად სხვა, თუმცა შინაარსობრივად, ფუნქციურად იგივე იყოს.<sup>65</sup> განსახილველ შემთხვევებში გაუქმდა პოზიცია, რომელიც მხოლოდ

<sup>62</sup> ტაკაშვილი, ხვედელიძე, შენგელია, 2021, 75; საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 135, 228; შველიძე, 2014, 5; თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება №2ბ/4238-13; Gachechiladze, 2019, 231; Bronstein, 2009, 83; Blumberg, 1997-1998, 290-291.

<sup>63</sup> ერემაძე, 2020, 20-37; საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, 2013, 27; საქართველოში დისკრიმინაციის საქმეებზე შიდასახელმწიფოებრივი სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გზამკვლევი, 2015, 5; Deakin, Morris, 2012, 618; Collins, Ewing, Colgan, 2012, 358; Kenner, 2003, 406-407.

<sup>64</sup> ტაკაშვილი, ხვედელიძე, შენგელია, 2021, 76; შველიძე, 2014, 10.

<sup>65</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 228; Kirchner, Kremp, Magotsch (eds.), 2018, 186; McGregor et al., 2014, 153.

დასაქმებულს ეკავა, შესაბამისად, არ არსებობდა შესაძარებელ პირთა წრე.<sup>66</sup> ამდენად, ლოგიკურია, რომ დასაქმებული გათავისუფლდებოდა სამსახურიდან, ანუ რეორგანიზაციას ლოგიკურად მოჰყვებოდა სამუშაო ძალის შემცირება და სწორედ კონკრეტული პირის გათავისუფლება დაკავებული პოზიციიდან. ამდენად, სასამართლოს მითითება, რომ მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა თუ რატომ გათავისუფლდა სამსახურიდან კონკრეტულად მოსარჩელე და არა სხვა პირი, განსახილველ შემთხვევაში არარელევანტურია.<sup>67</sup> საშტატო ერთეულის/პოზიციის გაუქმება უპირობოდ და ავტომატურად იწვევს ამ თანამდებობაზე დასაქმებულ პირთა სამსახურიდან გათავისუფლებას და აღნიშნული გარემოება გავლენას ვერ იქონიებს სხვა პოზიციებზე დასაქმებულ თანამშრომელთა შრომით უფლებებზე.<sup>68</sup> ცხადია, არ იქნებოდა მართებული, თუკი აღნიშნული თანამშრომელი დარჩებოდა თანამდებობაზე და გათავისუფლებული იქნებოდა სხვა პირი, რომლის პოზიციაც არ გაუქმებულა. ერთი მხრივ იმიტომ, რომ გათავისუფლების საფუძველია რეორგანიზაცია<sup>69</sup> და რეორგანიზაცია არ შეხება მათ სტრუქტურებს.<sup>70</sup>

<sup>66</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022, 6.8; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022.

<sup>67</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022, 5.22.

<sup>68</sup> ქარდავა, გასიტაშვილი, ომსარაშვილი, 2022, 25; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2020 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება №ბს-179(2კ-19); საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2009 წლის 30 ივლისის გადაწყვეტილება №ბს-166-160(კ-09).

<sup>69</sup> და არა პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა (ან სხვა გარემოება), რის გამოც გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი სხვაა; იხ., Gachechiladze, 2019, 231-232; Collins, Ewing, Colgan, 2012, 875.

<sup>70</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2020 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება №ბს-179(2კ-19).

მეორე მხრივ კი იმიტომ, რომ წინააღმდეგ შემთხვევაში რეორგანიზაციის საფუძვლით შესაძლებელია გამართლდეს დამსაქმებლის ნებისმიერი ქმედება, რაც საფუძვლად რეორგანიზაციის განსაზღვრას, ფაქტობრივად, აზრს უკარგავს.<sup>71</sup> ერთ-ერთ საქმეში ასევე სრულად გაუქმდა არათუ მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიცია, არამედ შტატი, თუმცა სასამართლომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მაინც ბათილად ჩათვალა, რადგან ერთ-ერთ სხვა რეორგანიზებულ შტატში უფროსის პოზიციაზე წინასწარი შერჩევის გარეშე დაინიშნა სხვა პირი (რომელიც რეორგანიზაციამდეც ამ შტატში მუშაობდა) და არა მოსარჩელე.<sup>72</sup> ამ შემთხვევაშიც, თუკი არ დგინდება მოსარჩელის ხელოვნურად გათავისუფლება, რეორგანიზაციის ფორმალურობა უშუალოდ მოსარჩელესთან მიმართებით მაინც, სასამართლოს არ აქვს კომპეტენცია და უფლებამოსილება ჩაერიოს მენარმის სამენარმეო განსჯაში და გადაწყვიტოს განსხვავებულ პოზიციასა და თანამდებობაზე რომელი პირი უნდა გადაეყვანა დამსაქმებელს.<sup>73</sup> როგორც აღინიშნა, პოზიციის გაუქმებას ბუნებრივად მოჰყვება დასაქმებულის გათავისუფლება შედეგად, ხოლო დარჩენილ თანამშრომლებთან მიმართებით რა გადანაწილება მიიღებს დამსაქმებელი, ეს სრულიად მისი კომპეტენციაა. ამ კონტექსტში საინტერესოა, რომ სასამართლო გათავისუფლების კანონიერების შემოწმებისას ყურადღებას აქცევს იმასაც, შესთავაზა თუ არა დამსაქმებელმა დასაქმებულს ტოლფასი ან სხვა პოზიცია.<sup>74</sup>

<sup>71</sup> Restructuring Can Be An Excuse to Retaliate or Discriminate, <<https://burgislaw.com/restructuring-can-be-an-excuse-to-retaliate-or-discriminate/>> [26.04.2025].

<sup>72</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 16 ივნისის განჩინება №ას-1298-2021, 6.1.8, 6.1.9, 7.3.

<sup>73</sup> ლორია, 2021, 20; McGregor et al., 2014, 153.

<sup>74</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022, 5.19; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 16 ივნისის

თუმცა საქართველოს კანონმდებლობა მსგავს ვალდებულებას არ ითვალისწინებს.<sup>75</sup> ამდენად, სასამართლო დამსაქმებლისთვის კანონმდებლობით გათვალისწინებული ვალდებულებებისგან განსხვავებული ვალდებულების (თანაც ყოველგვარი არგუმენტაციისა და დასაბუთების გარეშე) დაკისრებით, ერთი მხრივ, ერევა საკანონმდებლო ორგანოს კომპეტენციაში, ამასთან, აღნიშნული ქმედება არ მოდის თანხვედრაში არც მხარის საპროცესო უფლებებთან და არც მენარმეობის თავისუფლებასთან.

დასკვნის სახით, შეიძლება ითქვას, რომ რეორგანიზაციის ნამდვილად მიჩნევისას, კონკრეტული დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება შეიძლება შემონმდეს ორ შემთხვევაში, თუკი არსებობს შესაძარებელ პირთა წრე ან თუკი გაუქმებული პოზიციის ნაცვლად იქმნება ახალი თანამდებობა. სხვა შემთხვევაში, თუკი პოზიცია/შტატი უქმდება რეალურად და არა მოჩვენებითად, ბუნებრივია, რომ ხელშეკრულება შეწყდება სწორედ ამ პოზიციაზე დასაქმებულ პირებთან. ამასთან, სასამართლო არ არის უფლებამოსილი დამსაქმებელს მოსთხოვოს დასაქმებულისათვის ტოლფასი/მიმსგავსებული პოზიციის შეთავაზება, რადგან მსგავს ვალდებულებას კანონი არ ითვალისწინებს. აღნიშნულ მსჯელობათაგან განსხვავებული მიდგომა ჩარევაა მენარმეობის თავისუფლებაში და არღვევს მხარეთა საპროცესო უფლებებსაც.

---

განჩინება №ას-1298-2021, 6.1.8; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 სექტემბრის განჩინება №ას-466-2021, 1.9, 1.10.

<sup>75</sup> შველიძე, 2014, 17, 24. ტოლფას თანამდებობაზე გადაყვანის ვალდებულება გათვალისწინებულია არა შრომის კოდექსით, არამედ მხოლოდ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლის პირველი პუნქტით.

## 1.2. გაუქმებული პოზიციის კვალდაკვალ ახალი პოზიციის შექმნა

ზემოთ განხილულ საქმეებში მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული პოზიციის გაუქმების კვალდაკვალ შეიქმნა ახალი პოზიციები, ერთ შემთხვევაში კონსულტანტის პოზიცია, რომელიც შესთავაზეს მოსარჩელეს და ითვალისწინებდა დასაქმებულის უნინდელ ანაზღაურებაზე უფრო ნაკლებ ანაზღაურებას,<sup>76</sup> ხოლო მეორე შემთხვევაში შეიქმნა გაუქმებული პოზიციის მსგავსი პოზიციები, რომლებზეც დასაქმდნენ გარეშე პირები.<sup>77</sup> პრაქტიკაში არის შემთხვევები, როდესაც დასაქმებული გააუქმებს შტატს, პოზიციას და შექმნის ფუნქციურად იდენტურს, რისი მიზანიცაა კონკრეტული დასაქმებულების გათავისუფლება/პირობების გაუარესება და არა რეორგანიზაცია.<sup>78</sup> ამ შემთხვევებში, სასამართლოს შეიძლება გამოერკვია პოზიციები გაუქმდა რეალურად, თუ ატარებდა მოჩვენებით ხასიათს, ანუ ხომ არ შეიქმნა განსხვავებული სახელწოდებისა და იგივე შინაარსის სტრუქტურული ერთეული.<sup>79</sup> მართალია, როგორც აღინიშნა, განსახილველ საქმეებში რეორგანიზაცია რეალურად იქნა მიჩნეული, თუმცა ეს არ გამორიცხავს კონკრეტული ქმედების უკანონობას. ახალი პოზიციის შემოღების მოსარჩელის მიერ დაკა-

<sup>76</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022, 5.21.

<sup>77</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 სექტემბრის განჩინება №ას-466-2021, 1.10.

<sup>78</sup> ტყემალაძე, ჩაჩავა, 2018, 21, 22; Kirchner, Kremp, Magotsch (eds.), 2018, 186; McGregor et al., 2014, 153; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 11 ივლისის განჩინება №ბს-162-162 (კ-18); საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2015 წლის 8 დეკემბრის განჩინება №ბს-449-442 კ-15); თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება №2ბ/4238-13.

<sup>79</sup> ლორია, 2021, 19, 23; საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 228.

ვებული პოზიციის გაუქმებასთან დროში კვეთა და შეთავაზებული დაბალი ანაზღაურება ქმნის ვარაუდის საფუძველს, რომ პოზიციის გაუქმება მართლაც მოჩვენებითი იყო, მეორე შემთხვევაში კი ეჭვს პოზიციათა მსგავსება ბადებს. თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ გულისხმობს, რომ გათავისუფლება იყო ზემოაღნიშნული მიზეზებით განპირობებული და უკანონო.<sup>80</sup>

ერთ საქმეში პრობლემური მტკიცებულებათა შეფასების საკითხი იყო, მეორე შემთხვევაში კი პოზიციის გაუქმების მოჩვენებითობის საკითხი საერთოდ არ შეფასებულა. პირველ საქმეში მოსარჩელე უთითებდა, რომ მისთვის არ იყო ცნობილი რეალურად ახალ ფუნქციებს ითვალისწინებდა თუ არა კონსულტანტის პოზიცია.<sup>81</sup> სასამართლოს განმარტებით, დეპარტამენტის კონსულტანტისა და იურიდიული სამსახურის უფროსის ფუნქციები არ ყოფილა დებულებით ან სხვა აქტით დარეგულირებული.<sup>82</sup> აღსანიშნავია, რომ ორგანიზაცია არ არის ვალდებული ფუნქციები აქტით დაარეგულიროს, ამდენად, დაუშვებელია მას აქტის წარდგენა მოეთხოვოს ერთადერთ მტკიცებულებად. მით უმეტეს, ობიექტურად შეიძლება ამგვარი სადავო გარემოებების სხვაგვარად დამტკიცებაც, მაგალითად, ხელშეკრულებით, შეთავაზების წერილით.<sup>83</sup> მოპასუხის

<sup>80</sup> Collins, Ewing, Colgan, Labour Law, 2012, 876.

<sup>81</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022, 5.21.

<sup>82</sup> იქვე, 5.21, 16.

<sup>83</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 24 აპრილის რეკომენდაცია „შორენა ღლონტის, მაია მერკვილაძისა და თეონა ბაკურიძის შრომითი უფლებების აღდგენის თაობაზე“, N04-2/4408 24/04/2020, 4; შეად., თბილისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 12 ოქტომბრის გადაწყვეტილება №2ბ/3808-17. სასამართლო (პირველი ინსტანციის) აღნიშნავს, რომ დასაქმებულთა ფუნქციების არაიდენტიფიკაცია შეიძლება დამტკიცდეს დებულებით ან სხვა მსგავსი აქტით და ამასთან მიმართებით განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის დეფინიციასთან, რომლის თანახმადაც, გარემოებანი, რომლებიც უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ

მტკიცებით, მან მოსარჩელეს პოზიციის შეთავაზებისას მეილის მეშვეობით განუმარტა ფუნქცია-მოვალეობები,<sup>84</sup> რაც ოფიციალური კომუნიკაციის ფორმაა და სამართალწარმოებაში დაშვებული მტკიცებულებაა.<sup>85</sup> ასე რომ, თუკი სასამართლო რაიმე მიზეზის გამო დაუშვებლად მიიჩნევდა მტკიცებულებას, ეს დასაბუთებაში უნდა ასახულიყო, ავტომატურად ამგვარი მტკიცებულების დაუშვებლად მიჩნევა კი არღვევს როგორც მხარის საპროცესო უფლებებს, ასევე ეწინააღმდეგება მეწარმეობის თავისუფლების იდეასაც, რამდენადაც მეწარმე სუბიექტის მიხედულების ფარგლებში სასამართლო უკანონოდ ერევა და **post-factum** ავალდებულებს დებულებით ან სხვა აქტით სამუშაო აღწერების გათვალისწინებას, რაც არ გამომდინარეობს კანონმდებლობიდან.

შეჯამების სახით, უნდა აღინიშნოს, რომ პრაქტიკაში ზოგჯერ დასაქმებულები აუქმებენ საშტატო ერთეულს მოჩვენებითად და ქმნიან შინაარსობრივად იდენტურ პოზიციებს იმიტომ, რომ დაფარონ დისკრიმინაციული მიდგომა ან თანამშრომლის პირობების გაუარესების ხარჯზე გაიუმჯობესონ საკუთარი მდგომარეობა. თუმცა, პოზიციის გაუქმების კვალდაკვალ ახლის შექმნა აპრიორულად მის მოჩვენებითობას არ მოიაზრებს. ასეთ შემთხვევაში, მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგად უნდა დადგინდეს გაუქმება რეალური იყო თუ მოჩვენებითი. ამ პროცესში კი მტკიცებულების სახით მეწარმისთვის ისეთი დოკუმენტის მოთხოვნა, რომლის შექმნის ვალდებულებაც მას არ ჰქონია და სხვა მტკიცებულების დაუსაბუთებლად გაუზიარებლობა, არ მოდის თანხვედრაში მეწარმეობის თავისუფლებასთან. სასამართლოს მხრიდან ამგვარი მსჯელობის

შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. მსჯელობას ცალსახად არ ადასტურებს უზენაესი სასამართლო, თუმცა არც უარყოფს მას.

<sup>84</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022, 6.7.

<sup>85</sup> საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 134-ე მუხლის პირველი ნაწილი; ფეიქრიშვილი, 2023, 328.

განვითარება პარადოქსულია, რამდენადაც სასამართლო გადაწყვეტილების დასაწყისში სწორედ მეწარმეობის თავისუფლებით იწყებს მსჯელობას.

## 2. რეორგანიზაციის კანონიერების შეფასება მიზანშეწონილობის ინდიკატორით

განსახილველ საქმეებში სასამართლომ მიზანშეწონილად ჩათვალა შემოწმებინა პოზიციის გაუქმების მართებულობა თავისთავად: ერთ შემთხვევაში შეაფასა თუ რამ გამოიწვია რეორგანიზაცია და უნდა გაუქმებულიყო თუ არა დასაქმებულის მიერ დაკავებული პოზიცია (უზენაესმა სასამართლომ გაიზიარა ქვედა ინსტანციის გადაწყვეტილება, თუმცა ამ არგუმენტაციაზე არ გაუმახვილებია ყურადღება.),<sup>86</sup> ხოლო მეორე შემთხვევაში დამსაქმებელს დააკისრა მტკიცების ტვირთი, დაედასტურებინა, რომ იურიდიული სამსახურის უფროსის პოზიცია (გაუქმებული პოზიცია) მართლა იყო დუბლირებული იურიდიული დეპარტამენტის უფროსის პოზიციასთან (რომელთან დუბლირების საფუძველზეც გაუქმდა მის დაქვემდებარებაში არსებული მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიცია).<sup>87</sup> საინტერესოა, რომ სხვა გადაწყვეტილებებში სასამართლო აღნიშნავს, რომ როდესაც დამსაქმებელი რეორგანიზაციის გადაწყვეტილებას იღებს, უნდა დარწმუნდეს აღნიშნული ნაბიჯის ორგანიზაციის ინტერესებთან შესაბამისობაში;<sup>88</sup> გათავისუფლება უნდა

<sup>86</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 სექტემბრის განჩინება №ას-466-2021, 1.10.

<sup>87</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022, 16.

<sup>88</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 სექტემბრის განჩინება №ას-466-2021, 9; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 15 სექტემბრის გადაწყვეტილება №ას-682-636-2017; თბილისის სააპელაციო სასამა-

იყოს უკიდურესი ზომა, მიღებული მაშინ, როდესაც სხვა ყველა საშუალება დამსაქმებელმა ამოწურა<sup>89</sup> და ვერ შეძლო დასაქმებულის პოზიციის შენარჩუნება.<sup>90</sup> აღნიშნული მსჯელობა არ არის გასაზიარებელი: თუკი პოზიციის გაუქმება არ არის ფორმალური, გადაწყვეტილება სრულიად ექცევა მენარმის მიხედულების ფარგლებში, რასაც თავად სასამართლოც ადასტურებს, როდესაც არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტავს, რომ ცვლილებების საჭიროებას განსაზღვრავს თავად ორგანიზაცია,<sup>91</sup> სასამართლო ორგანიზაციული მონაცემების განსაზღვრის მართებულობას ვერ შეაფასებს, რადგან აღნიშნული მენარმეობის თავისუფლებაში ჩარევა იქნება.<sup>92</sup>

განსახილველ შემთხვევებში სასამართლო ერევა დაწესებულების მენარმეობის თავისუფლებაში, რამდენადაც ამონებებს არა (მხოლოდ) რეორგანიზაციის ნამდვილობას, არამედ მის საჭიროებასა და გარდაუვალობას. აღსანიშნავია, რომ რეორგანიზაციის საჭიროება, მიზანშეწონილობა ძალიან შეფასებითი და შიდაორგანიზაცი-

---

რთლოს სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 9 მარტის გადაწყვეტილება №28/4403-16.

<sup>89</sup> ჩაჩავა, 2014, 100-101. ამგვარი მიდგომა შეიძლება გავრცელდეს მხოლოდ საჯარო მოხელეებთან მიმართებით, რამდენადაც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი ითვალისწინებს მობილობის წესს, რის გამოც, რეორგანიზაციისას გათავისუფლების კანდიდატი თანამშრომლების სხვა პოზიციაზე გადაყვანა განიხილება უწინარესად და მხოლოდ აღნიშნულის შეუძლებლობის შემთხვევაში უნდა გათავისუფლდეს პირი დაკავებული პოზიციიდან; იხ., ლორია, 2021, 24-25.

<sup>90</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 სექტემბრის განჩინება №ას-466-2021, 14.

<sup>91</sup> იქვე, 1.9.

<sup>92</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2023 წლის 15 თებერვლის განჩინება №ას-300-2022; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 სექტემბრის განჩინება №ას-466-2021; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 16 ივნისის განჩინება №ას-1298-2021; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 2 მარტის განჩინება №ას-1255-2021.

ული საკითხია, რის გამოც სასამართლოს ვერ ექნება მისი შეფასების კომპეტენცია და უფლება. სასამართლოს ფუნქციაა შეამოწმოს ხომ არ დაირღვა მოსარჩელის უფლება, გათავისუფლება ხომ არ იყო უკანონო და არა სამენარმეო გადაწყვეტილებების მართებულობა, ეკონომიკური თუ მენეჯმენტური მიზანშეწონილობა.<sup>93</sup> სასამართლო არ არის უფლებამოსილი იკვლიოს სტრუქტურის შეცვლა (რეორგანიზაცია) იყო თუ არა აუცილებლობით განპირობებული.<sup>94</sup> გარდა ზემოთქმულისა, ამ კრიტერიუმის გათვალისწინება არათანაზომიერად ზღუდავს მენარმე სუბიექტს, თითქმის შეუძლებელს ხდის რეორგანიზაციის კანონიერების დასაბუთებას და აზროს უკარგავს სამენარმეო საქმიანობას, რამდენადაც ასეთ პირობებში მენარმე ვერ იქნება თავისუფალი თავის გადაწყვეტილებებში და მოუწევს ყოველთვის ამოვიდეს დასაქმებულის ვიწრო ინტერესიდან და არა საწარმოს ინტერესიდან. საპირისპირო მიდგომა ეწინააღმდეგება მენარმეობის თავისუფლების იდეას და მენარმეობის იდეას საერთოდ. სამენარმეო საზოგადოების იდეა და განმსაზღვრელი ნიშანი მოგებაზე ორიენტირებულობაა,<sup>95</sup> ამდენად, მენარმე სუბიექტის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებებიც მოგების მიღებას უკავშირდება და არა დასაქმებულთა ინტერესების გატარებას (რაც სრულიად არ გულისხმობს იმას, რომ დასაქმებულის ინტერესები

<sup>93</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2022 წლის 16 მარტის განჩინება Nბს-706(2კ-19); საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2020 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება Nბს-179(2კ-19); საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 აპრილის განჩინება Nბს-1102-1096(კ-17).

<sup>94</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 5 ივლისის განჩინება Nბს-110-2019, 10.4; Collins, Ewing, Colgan, 2012, 876.

<sup>95</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 21 აპრილის N1/5/826 გადაწყვეტილება საქმეზე, „საქართველოს მოქალაქე ხათუნა ფხალაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-3.

არ არის დაცული). მენარმეებს უნდა ჰქონდეთ სამართლებრივი გარანტიები საქმიანობის ეფექტიანად განსახორციელებლად.<sup>96</sup> „ნებისმიერი ნორმატიული ჩარევა, რომელიც გაუცხოვდება და დაუპირისპირდება ბაზრის ბუნებრივ კანონებს, ხელოვნურად თავსმოხვეული და არაეფექტიანი იქნება.“ სტრუქტურის კონკრეტული ფორმით ჩამოყალიბება, უპირველეს ყოვლისა, დამსაქმებლის მთელ სამუშაო პროდუქტზე, შემდგომ კი შედეგებზე ახდენს გავლენას, ამის გამო, ერთი მხრივ, მის ინტერესში შედის თუ რა ფორმით განსაზღვრავს მას, მეორე მხრივ კი, სწორედ მისი რისკია არასწორად გადანაწილებული ფუნქციები და შერჩეული სტრუქტურული ერთეულები.<sup>97</sup> სწორედ ამიტომაც მენარმეობის თავისუფლებით დაცული სტრუქტურის ფორმირების ნაწილი მანამ, სანამ არ გამოიკვეთება დასაქმებულის უფლებების დარღვევის ნიშნები, ანუ არ გამოვლინდება უფლების ბოროტად გამოყენება,<sup>98</sup> დისკრიმინაციული მიდგომა ან საერთოდაც რეორგანიზაციის არარეალურობა.<sup>99</sup> აღნიშნულზე ცალსახად მეტყველებს თავად საკანონმდებლო ჩანაწერიც, რამდენადაც ნორმაში წერია, რომ გათავისუფლების საფუძველია ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლების აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.<sup>100</sup> ამდენად, სასამართლოს კვლევის სა-

<sup>96</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2008 წლის 19 დეკემბრის N1/2/411 გადაწყვეტილება საქმეზე, „შპს „რუსენერგოსერვისი“, შპს „პატარა კახი“, სს „გორგოლა“, გივი აბალაკის ინდივიდუალური საწარმო „ფერმერი“ და შპს „ენერგია“ საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს ენერგეტიკის სამინისტროს წინააღმდეგ“, II-17.

<sup>97</sup> Sobel, Clark, Dwight, 2007, 222.

<sup>98</sup> საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი.

<sup>99</sup> საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017, 228; შველიძე, 2014, 5; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 27 სექტემბრის განჩინება №ას-466-2021, 10.

<sup>100</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი.

განი მიზეზ-შედეგობრივი კავშირია ორგანიზაციულ ცვლილებებსა და დასაქმებულის გათავისუფლებას შორის და არა რეორგანიზაციის მიზანშეწონილობა კომპანიის ინტერესებთან.<sup>101</sup>

საბოლოოდ, უნდა ითქვას, რომ დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობისა და რეორგანიზაციის საჭიროების კვლევა არ არის სასამართლოს კომპეტენციაში შემავალი საკითხი, შესაბამისად, მისი გათვალისწინება არღვევს კანონს როგორც პირდაპირი (შრომის კოდექსის დებულებები), ისე არაპირდაპირი (კონსტიტუციური დებულებები) გაგებით. ამდენად, როდესაც სასამართლო პოზიციის გაუქმების მართებულობას კანონის ქრილში აფასებს, თავადვე მოდის წინააღმდეგობაში მის მიერ განმარტებულ მენარმეობის თავისუფლების პრინციპთან.

## **V. დასკვნა**

რეორგანიზაციისას დასაქმებულთან ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის მარეგულირებელი ნორმა ბლანკეტურია და ძალიან ფართო ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევა. როგორც წესი, განმარტებისას კონსტიტუციური ნორმის გამოყენების საჭიროება არ დგას, თუმცა თუკი მხოლოდ შრომის კოდექსის საფუძველზე ვერ დგინდება საზღვარი დასაქმებულისა და მენარმის უფლებებს შორის, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში სასამართლოს დისკრეციული უფლებამოსილების საზღვრის დადგენისთვის ნორმის მენარმეობის თავისუფლების ქრილში განმარტება დასაშვებია.

მენარმეობის თავისუფლებით დაცულია მენარმის უფლება, მიიღოს არასწორი მენეჯერული/პოლიტიკური გადაწყვეტილებები. შესაბამისად, სასამართლოს დისკრეცია იქ სრულდება, სადაც მე-

<sup>101</sup>საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 5 ივლისის განჩინება №ას-110-2019, 23.

წარმე იღებს ბიზნესგადაწყვეტილებას. მეწარმე უფლებამოსილია თავისუფალი მიხედულების ფარგლებში განსაზღვროს საწარმოს ორგანიზაციული სტრუქტურა, რამდენადაც აღნიშნული პოლიტიკური გადაწყვეტილებაა, ინდივიდებს კი არა, არამედ საწარმოს მიემართება, რომლის მართვაც მეწარმეს კომპეტენციას მიეკუთვნება. შესაბამისად, სასამართლოს მითითება, რომ საწარმოს ორგანიზაციულ მოწყობასთან დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილებები არ ექვემდებარება სასამართლოს შეფასებას, გასაზიარებელია.

არსებული პრაქტიკის კვლევის შედეგად, შეიძლება ითქვას, რომ მიუხედავად თავად მეწარმეობის თავისუფლების სწორი განმარტებისა, სასამართლო მას უმიზნოდ მოიხმობს. განსახილველ შემთხვევებში, ორგანიზაციული მოწყობის თვალსაზრისით მეწარმის თავისუფლებაზე მსჯელობა არ იყო რელევანტური, რამდენადაც სადავო არ იყო სტრუქტურული ერთეულის/პოზიციის გაუქმების მართებულობა (და არა კანონიერება), შესაბამისად, შეფასებას არ მოითხოვდა ორგანიზაციული მოწყობის თვალსაზრისით მიღებული გადაწყვეტილება.

მიუხედავად სასამართლოს განმარტებისა, რომ იგი ვერ ჩაერევა ორგანიზაციული მოწყობის თვალსაზრისით მეწარმის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებაში, დასაბუთებისას სასამართლო ერევა მეწარმის მიხედულების ფარგლებში. აღსანიშნავია, რომ რეორგანიზაციის ნამდვილობისას კონკრეტული თანამშრომლის გათავისუფლების კანონიერების შემოწმების უფლება სასამართლოს ორ შემთხვევაში აქვს: თუკი არსებობს შესაძარებელ პირთა წრე (ანუ არსებობს თანამშრომლის დისკრიმინაციული მოტივით გათავისუფლების ალბათობა) ან თუკი გაუქმებული პოზიციის ნაცვლად იქმნება ახალი თანამდებობა (არსებობს პოზიციის გაუქმების მოჩვენებითობის ალბათობა). სასამართლო პრაქტიკაში არის შემთხვევები, როდესაც გაუქმდა პოზიცია, რომელიც მხოლოდ

დასაქმებულს ეკავა, შესაბამისად, არ არსებობდა შესაძარებელ პირთა წრე, ამდენად ლოგიკურად გათავისუფლდებოდა ამ პოზიციაზე დასაქმებული თანამშრომელი. შესაბამისად, მსგავს დავებში დამსაქმებლის დავალდებულება – დაადასტუროს კონკრეტულად ამ დასაქმებულის გათავისუფლების მართებულობა, არღვევს დამსაქმებლის უფლებებს. სხვა ვითარებაა, თუკი დგინდება, რომ პოზიციის გაუქმება იყო მოჩვენებითი და რეალურად იგივე პოზიცია შეიქმნა სხვა სახელწოდებით.

სასამართლო პრაქტიკაში ასევე არის შემთხვევები, როდესაც სასამართლო მართებულად მიიჩნევს რეორგანიზაციას, თუმცა გათავისუფლების ბრძანებას ცნობს ბათილად იმ მოტივით, რომ სხვა აქტიურ ვაკანსიაზე დამსაქმებელმა არ განიხილა დასაქმებულის პოზიცია. როგორც აღინიშნა, პოზიციის გაუქმებას ბუნებრივად მოჰყვება დასაქმებულის გათავისუფლება შედეგად, ხოლო დარჩენილ თანამშრომლებთან მიმართებით რა გადანაცვეტილებას მიიღებს დამსაქმებელი, ეს სრულიად მისი კომპეტენციაა, რადგან შრომის კანონმდებლობა გათავისუფლებული პირისთვის ტოლფასი (მით უმეტეს, არატოლფასი) სამუშაო ადგილის შეთავაზების ვალდებულებას არ ითვალისწინებს. სასამართლოს კვლევის საგანი მიზეზ-შედეგობრივი კავშირია ორგანიზაციულ ცვლილებებსა და დასაქმებულის გათავისუფლებას შორის და არა რეორგანიზაციის საჭიროება და მიზანშეწონილობა კომპანიის ინტერესებთან. შესაბამისად, გადანაცვეტილების მიღებისას სასამართლომ უნდა შეამოწმოს ორგანიზაციული ცვლილებები ხომ არ იყო მოჩვენებითი და აღნიშნული ინვევდა თუ არა სამუშაო ძალის შემცირებას. ხოლო თუკი უქმდება კონკრეტული პოზიცია, ბუნებრივია, რომ ამ პოზიციაზე დასაქმებული პირი ავტომატურად გათავისუფლდება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლო ჩაერევა მენარმის კომპეტენციაში და შესაძლოა შელახოს მენარმეობის თავისუფლებაც კი.

მენარმეობის თავისუფლების გარდა კონსტიტუცია მენარმეობის ხელშეწყობის ვალდებულებასაც ითვალისწინებს, რომელსაც სასამართლოები იყენებენ გადანყვეტილების დასაბუთებისას, რაც არ არის მართებული, რამდენადაც სასამართლოს ფუნქცია კანონის შეფარდებაა, გადანყვეტილება კი მიღებული უნდა იყოს ობიექტურად, მენარმეობის ხელშეწყობის იდეით ხელმძღვანელობა კი მიკერძოების, არაგანჭვრეტადი გადანყვეტილების მიღების რისკს აჩენს. შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, სასამართლო ამ პრინციპის მოხმობით რეალურად დაარღვევს თუ არა მხარეთა უფლებებს, მისი გამოყენება მაინც არარელევანტურია დასაბუთებისას.

შეჯამების სახით, შეიძლება ითქვას, რომ სასამართლოს მსჯელობა მენარმეობის თავისუფლების რეორგანიზაციის საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ შრომის კოდექსის ნორმასთან მიმართებით, მართებულია, თუმცა არ იკვეთება ბმა ამ განმარტებებსა და ფაქტობრივ გარემოებებს შორის. მეტიც, ზოგჯერ სასამართლო თავისი გადანყვეტილებით ეწინააღმდეგება კიდეც მის მიერ განმარტებულ პრინციპებს. ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ მენარმეობის ხელშეწყობის ვალდებულება არ ვრცელდება სასამართლოებზე, შესაბამისად, მისი მოხმობა მენარმის უფლებების განმარტებისას სასამართლოს ვალდებულების კონტექსტში არარელევანტურია.

#### გამოყენებული სამეცნიერო ლიტერატურა

- აფონასინი ე., დიდიკი ა., სამართლის ფილოსოფია, ს. სეხნიაშვილის, თ. ზარქუას, თ. მამულაშვილის, ლ. გიორგაძისა და ლ. გიორგაძის თარგმანი, დ. გეგენავას რედაქტორობით, თბილისი, 2017
- ბარაქი ა., ჰერმენევტიკა და კონსტიტუციის ინტერპრეტაცია, პ. ჯავახიშვილის თარგმანი, ჟურნ. „სამართლის მეთოდები“, N1, 2017
- გეგენავა დ., საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადანყვეტილების დასაბუთების ზოგიერთი საკითხი, წიგნში: გიორგი კვერენჩილაძე 50, დ. გეგენავას რედაქტორობით, თბილისი, 2022

- გოგიაშვილი გ., კონსტიტუცია და სამოქალაქო სამართალი: რამდენად ექვემდებარება კერძო სამართალი საკონსტიტუციო კონტროლს?, ჟურნ. „მართლმსაჯულება და კანონი“, №2(62), 2019
- ერემაძე ქ., ძირითადი უფლებები თავისუფლებისთვის, თბილისი, 2020
- ლილუაშვილი გ., ხრუსტალი ვ., ძლიერიშვილი ზ., სამოქალაქო საპროცესო სამართალი, ნაწ. I, თბილისი, 2014
- ლორია ხ., მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება საჯარო და-ნესებულების რეორგანიზაციის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით, „სამართლის ჟურნალი“, N1, 2021
- მესხიშვილი ქ., კერძო სამართლის აქტუალური საკითხები, თეო-რია და სასამართლო პრაქტიკა, ტომი I, თბილისი, 2020
- მ. თოდუა, ზ. ძლიერიშვილი, დ. ბერეკაშვილი, თამარ ხაჭომია, მ. ბაქრაძე, თ. თოდრია, ს. ჩხაიძე, ნ. კვანტალიანი, სასამართლო გა-დანყვეტილების სტრუქტურა პირველ და მეორე ინსტანციებში, პრაქტიკული სახელმძღვანელო სამოქალაქო სამართლის საქმეე-ბის განმხილველი მოსამართლეებისთვის, თბილისი, 2020
- საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე, საქა-რთველოს მოქალაქეობა, ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი, პ. ტურავას რედაქტორობით, თბილისი, 2013
- საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, ა. ბორონის რე-დაქტორობით, თბილისი, 2016
- საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ნ. ბაქაქურის, თ. თოდრიასა და ზ. შველიძის რე-დაქტორობით, თბილისი, 2017
- საქართველოში დისკრიმინაციის საქმეებზე შიდასახელმწიფოებ-რივი სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გზამ-კვლევი, თბილისი, 2015
- სტურუა ნ., შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, სამართლის ჟურ-ნალი, N1, თბილისი, 2015
- ტაკაშვილი ს., ხვედელიძე მ., შენგელია ე., შრომის სამართლის პრაქტიკული სახელმძღვანელო, თბილისი, 2021
- ტრექსელი შ., ადამიანის უფლებები სისხლის სამართლის პრო-ცესში, ვ. გოგელიას, ე. ლომთათიძის, ე. ქარცივაძის, თ. ივანიშვი-ლისა და მ. ნარინდოშვილის თარგმანი, კ. ვარძელაშვილის, ლ. ფაფიაშვილის, მ. ნარინდოშვილის, ნ. მჭედლიძისა და გ. მელაძის რედაქტორობით, თბილისი, 2010
- ტყემალაძე ს., ჩაჩავა ს., საჯარო სამსახურში სამსახურებრივი/შრომითი დავების მართვა და ეფექტიანი გადაწყვეტა, სიტუაცი-ური ანალიზი და საჭიროებების კვლევა, თბილისი, 2018

- უსტიაშვილი გ., ეკონომიკური უფლებები საქართველოს კონსტიტუციაში: სამართლის ეკონომიკური ანალიზი, წიგნში: ავთანდილ დემეტრაშვილი 75, დ. გეგენავასა და მ. ჯიქიას რედაქტორობით, თბილისი, 2017
- ფეიქრიშვილი თ., სამოქალაქო სამართალწარმოებაში ფარული აუდიო/ვიდეო ჩანაწერის მტკიცებულებად დაშვების სტანდარტი, წიგნში: ქართული სამართლის აქტუალური საკითხები, დ. გეგენავასა და ს. ტაკაშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2023
- ქარდავა ე., გასიტაშვილი ე., ომსარაშვილი დ., საჯარო მოხელეთა შრომითი უფლებები საქართველოში (გათავისუფლება), თბილისი, 2022
- ქურასბედიანი ქ., სადავო ნორმის განმარტების ფარგლები შერეული ტიპის ხელშეკრულებიდან წარმოშობილ დავებში, წიგნში: ქართული სამართლის აქტუალური საკითხები, დ. გეგენავასა და ს. ტაკაშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2023
- შენგელია ქ., დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და უკანონო დათხოვნის სამართლებრივი შედეგები, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015-2020 წლის სამოქალაქო პალატის გადაწყვეტილებების/განჩინებების მიხედვით, თბილისი, 2021
- შესავალი საქართველოს საკონსტიტუციო სამართალში, დ. გეგენავას რედაქტორობით, თბილისი, 2019
- შველიძე ზ., მასობრივი დათხოვნის საკანონმდებლო რეგულირების ასპექტები საქართველოს შრომის კოდექსისა და ევროპული კავშირის დირექტივის მიხედვით, წიგნში: შრომის სამართალი, ს. ჩაჩავასა და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2014
- ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, წიგნში: შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014
- ციპელიუსი რ., იურიდიული მეთოდების მოძღვრება, ლ. თოთლადის თარგმანი, მ. ტურავას რედაქტორობით, თბილისი, 2009
- ჰაგენლოხი უ., ალავიძე ბ., ბაქაშური ნ., ბერეკაშვილი დ., გასიტაშვილი ე., თოდუას მ., მესხიშვილი ქ., ქათამაძე პ., ძლიერიშვილი ზ., სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის კომენტარები, რჩეული მუხლები, თბილისი, 2020
- Almeida R. G., The Effects of Fundamental Rights in Private Disputes, in: European Contract Law and the Charter of Fundamental Rights, Ed. By Collins H., Cambridge: Intersentia, 2017

- Bercusson B., *Wuropean Labour Law*, 2<sup>nd</sup> Ed., United States of America, 2009
- Blumberg, P. I., *Collective Layoffs: Protection of Employees against Dismissal or Displacement as a Result of Mergers, Closings, or Work Transfers*, *American Journal of Comparative Law Supplement*, Vol. 26, No. 1, 1997-1998
- Bronstein A., *International and Comparative Labour Law*, Current challenges, Palgrave Macmillan, 2009
- Butler A. S., *Constitution Rights in Private Litigation: A Critique and comparative Analysis*, *Anglo-American Law Review*, Vol. 22, No. 1, 1993
- Ciacchi A. C., *The Direct Horizontal Effect of EU Fundamental Rights*, *European Constitutional Law Review*, Vol. 15, No. 2, 2019
- Collins H., Ewing K. D. Colgan A. M., *Labour Law*, Cambridge University Press, 2012
- Deakin s., Morris G. S., *Labour Law*, sixth ed., Oxford and Portland, 2012
- Ellmann S., *Constitution Confluence: American state Action and the Application of South Africa's Socioeconomic Rights Guarantees to Private Actors*, *New York Law School Law Review*, Vol. 45, No. 1-2, 2001-2002
- Frantziou E., *The Horizontal Effect of the Charter of Fundamental Rights of the EU: Rediscovering the Reasons for Horizontality*, *European Law Journal*, Vol. 21, No. 5, 2015
- Gachechiladze T., *Employment Law – Termination, Organizationl Changes*, *Contemporary Law Journal*, Vol. 1, No. 1, 2019
- Gardbaum S., *The Horizontal Effect of Constitutional Rights*, *Michigan Law Review*, Vol. 102, No. 3, 2003
- Kenner J., *EU Employment Law, From Rome To Amsterdam and Beyond*, Bloomsbury Academic, 2003
- *Key Aspects of German Employment and Labour Law*, 2<sup>nd</sup> Ed., Edited by Kirchner J., Kremp P. R., Magotsch M., Springer, 2018
- Kreft, S. F., Sobel, R. S., *Public Policy, Entrepreneurship, and Economic Freedom*, *Cato Journal*, Vol. 25, No. 3, 2005
- Kuckertz A., Berger A. S.C., Mpeqa A., *The More the Merrier? Economic Freedom and Entrepreneurial Activity*, *Journal of Business Research*, Vol. 69, No. 4, 2016

- Lawson R. S., Economic Freedom and Entrepreneurship, in: What America's Decline in Economic Freedom Means for Entrepreneurship and Prosperity, Edited by D. J. Boudreaux, George Mason University, 2015
- McGregor M., Fekker A. H., Budeli M., Germishuys W., Manamela M. E., Tshoose C. L., Labour Law Rules, 2<sup>nd</sup> Ed., Cape Town, 2014
- Ondrejek P., A Structural Approach to the Effects of Fundamental Rights on Legal Transactions in Private Law, European Constitutional Law Review, Vol. 13, No. 2, 2017
- Palagashvili L., Entrepreneurship, Institutions, and Economic Prosperity, in: What America's Decline in Economic Freedom Means for Entrepreneurship and Prosperity, Edited by D. J. Boudreaux, George Mason University, 2015
- Philipson G & Alexander W., Horizontal Effect and the Constitutional Constraint, Moders Law Review, Vol. 74, No. 6, 2011
- Sobel R. S., Clark J. R., Dwight R. L., Freedom, barriers to entry, entrepreneurship, and economic progress, The Review of Austrian Economics, 2007
- Wojciechowski B., Zirk-Sadowski M., The Argument of Rightness as an Element of the Discretionary Power of the Administrative Judge, International Journal for the Semiotics of Law, Vol. 33, No. 1, 2020

INTERPRETATION OF THE CONSTITUTIONAL  
PRINCIPLE OF FREEDOM OF ENTERPRISE  
AND THE OBLIGATION TO PROMOTE  
ENTREPRENEURSHIP IN ASSESSING  
THE LAWFULNESS OF EMPLOYEE  
DISMISSAL BASED ON REORGANIZATION

---

**TINATIN PEIKRISHVILI**

Ph.D. Candidate at Sulkhan-Saba Orbeliani University

 <https://orcid.org/0009-0005-9457-0956>

## **Abstracts**

Ordinary courts frequently invoke constitutional principles when justifying their decisions, including in disputes concerning employee dismissal on the grounds of reorganization. This article employs descriptive, analytical, hermeneutical, and comparative legal methods to critically examine how courts assess the lawfulness of such dismissals within the constitutional framework of freedom of enterprise and the state's obligation to promote entrepreneurship. It also critiques the prevailing standards of judicial reasoning in these decisions.

The paper questions the necessity, appropriateness, and logical coherence of courts' references to constitutional norms in this category of disputes. It examines the scope of discretionary powers vested in both employers and courts, particularly in the context of reorganization and restructuring processes. The article identifies which specific issues general courts are authorized to examine in dismissal cases based on reorganization and under what factual circumstances such examination is permissible.

This research will be useful for scholars and practitioners concerned with the lawfulness of employment termination based on reorganization, the application of constitutional principles by general jurisdiction courts, and the methodological standards governing judicial reasoning.

**Keywords:** Freedom of Enterprise; Obligation to Promote Entrepreneurship; Labor Disputes, Reorganization; Judicial Discretion.