

საქმე №3302100

15001087927



საქართველოს

უზენაესი

სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №ას-1444 -1364-2017

9 მარტი, 2018 წელი,

ას-1444-1364-2017რ-----ი

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

მზია თოდუა (თავმჯდომარე),
ეკატერინე გასიტაშვილი (მომხსენებელი),
პაატა ქათამაძე

საქმის განხილვის ფორმა _ ზეპირი განხილვის გარეშე

კასატორი – შპს „ჯ-----ი“ (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – ომარ რ-----ი (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 12 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და,
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის
თქმა

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. ომარ რ-----ი (შემდეგში: მოსარჩელე ან დასაქმებული) წლების განმავლობაში მუშაობდა შპს „ჯ-----ის“ (შემდეგში: მოპასუხე, საწარმო, კასატორი ან დამსაქმებელი) ტექნიკური ექსპერტიზისა და პროექტირების დეპარტამენტის ტექნიკური დავალებისა და პირობების შემუშავების ჯგუფის (წყალმომარაგება) უფროსი სპეციალისტი/წამყვანის თანამდებობაზე. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1900 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით). სადავო არ არის, რომ მხარეთა შორის ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დაიდო (ტ.1, ს.ფ. 54-55).
2. მოსარჩელეს, სამსახურებრივი გულგრილობის გამო, 2015 წლის 11 აგვისტოს, სასტიკი საყვედური გამოეცხადა; დისციპლინური სახდელის თაობაზე გადაწყვეტილებას მოსარჩელე არ დაეთანხმა.
3. საწარმოში 2015 წლის 22 მაისს მიიღეს გადაწყვეტილება რეორგანიზაციის დაწყების შესახებ (ტ.1, ს.ფ. 168), რომლის თანახმად, რეორგანიზაციის საფუძველი გახდა ეროვნული ვალუტის მნიშვნელოვანი გაუფასურება და მარეგულირებელი კომისიის უარი სატარიფო განაკვეთის გაზრდაზე.
4. დასაქმებულს 2015 წლის 13 ოქტომბრის წერილით (იხ. ტ.1, ს.ფ. 173-174) ეცნობა, რომ 3 კალენდარული დღის შემდეგ მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის - საქართველოს ორგანული კანონის (შემდეგში: სშკ) 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და კომპენსაციის სახით აუნაზღაურდებოდა 2 თვის ხელფასი.
5. დასაქმებული 2015 წლის 16 ოქტომბრის N02-0114/15 ბრძანებით (შემდეგში: სადავო ბრძანება; იხ. ტ.1, ს.ფ. 172), გათავისუფლდა მოპასუხე საწარმოს ტექნიკური ექსპერტიზისა და პროექტირების დეპარტამენტის ტექნიკური დავალებისა და პირობების შემუშავების ჯგუფის (წყალმომარაგება) უფროსი სპეციალისტი/წამყვანის თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“ საფუძველზე. დასაქმებულმა მიიღო კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.
6. სადავო ბრძანებებში, მოსარჩელის გვარი მოხსენიებულია, როგორც რ-----ი; 2015 წლის სექტემბერში, მოსარჩელემ გვარი შეიცვალა და გახდა - რ-----

----ი (ტ.1, ს.ფ. 257-260).

7. სარჩელის საფუძვლები

7.1 დასაქმებულმა 2015 წლის 9 სექტემბერს სარჩელით მიმართა სასამართლოს და მოითხოვა 2015 წლის 11 აგვისტოს ბრძანების ბათილად ცნობა. 2015 წლის 26 ნოემბერს მოსარჩელემ წარადგინა დაზუსტებული სარჩელი და მოითხოვა მოპასუხე საწარმოს დირექტორის გ----- ც-----ის 2015 წლის 11 აგვისტოსა (ტ.1, ს.ფ.171) და იმავე წლის 16 ოქტომბრის ბრძანებების ბათილად ცნობა, განაცდური ხელფასის დაკისრება და სამსახურში აღდგენა (ტ.1, ს.ფ.89).

7.2 მოსარჩელემ მიუთითა, რომ მოპასუხე საწარმოს შრომის შინაგანაწესი არ ითვალისწინებდა დისციპლინური სახდელის სახით სასტიკი საყვედურის გამოცხადებას, მისი გათავისუფლების ბრძანება უკანონო იყო, არ არსებობდა მისი გათავისუფლების საფუძველი და მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაცია. ასევე, გათავისუფლების შესახებ ბრძანება გადაეცა მხოლოდ 2015 წლის 5 ნოემბერს. დასაქმებულის თანამდებობა კი, მისი გათავისუფლების შემდეგაც არსებობდა.

8. მოპასუხის შესაგებელი

8.1. მოპასუხემ წერილობითი შესაგებლით არ ცნო სარჩელი და მიუთითა:

8.1.1 მოსარჩელისათვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების დროს 2015 წლის აგვისტოს თვეში მოქმედებდა ახალი, 2014 წლის 1 იანვარს დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესი (ტ.1, ს.ფ.140-167), რომელსაც მოსარჩელე იცნობდა (ტ.1, ს.ფ.55);

8.1.2 დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოიწვია, საწარმოში მიმდინარე რეორგანიზაციის შედეგად, დასაქმებულის შტატის გაუქმებამ (ტ.1, ს.ფ.170) და ამ უკანასკნელს გათავისუფლების შესახებ შეტყობინება გათავისუფლებამდე სამი დღით ადრე გადაეცა;

8.1.3 დასაქმებულს სასტიკი საყვედური გამოეცხადა მის მიერ შპს „ი-----ისა“ და შპს „მ-----ი 2012“-ის მიმართ აშკარა გულგრილობისა და საქმისადმი ზერელე დამოკიდებულების, შეცდომებით გაცემული ტექნიკური პირობების გამო, რის შედეგადაც მოპასუხეს დიდი ოდენობით ზიანი მიაღდა;

9. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

9.1 თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 27 აპრილის

გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი 2015 წლის 11 აგვისტოს №08-0064/15 ბრძანება მოსარჩელისათვის სასტიკი საყვდურის გამოცხადების შესახებ, აგრეთვე 2015 წლის 16 ოქტომბრის №02-0114/15 ბრძანება მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; მოპასუხეს დაეკისრა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით - 22 800 ლარის გადახდა.

9.2 სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 316-ე, 317-ე და 976-ე, ასევე, სშკ-ის მე-2, 31-ე, 37-ე, 38-ე მუხლებით, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლებით, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლებით, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლებით, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლით და განმარტა:

9.2.1. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება: ა) დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შესაძლოა იყოს: ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთ ორგანიზება, თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და ა.შ); ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი - ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით. სასამართლომ დამაკმაყოფილებლად მიიჩნია რეორგანიზაციის შესახებ მოპასუხის გამარტება;

9.3 საქალაქო სასამართლომ განმარტა, დამსაქმებელმა ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ, რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში; ზოგადად, დაწესებულების სტრუქტურა ნათლად და გარკვევით უნდა წამოაჩინოს დოკუმენტმა, რომელშიც გამოკვეთილი იქნება სტრუქტურული ერთეულების სახეები, მათი შემადგენლობა და

დასაქმებულ პირთა რაოდენობა. ასეთ დოკუმენტს კი, ხშირ შემთხვევაში, წარმოადგენს ბრძანება საშტატო განრიგის განსაზღვრის შესახებ. შესაბამისად, ცვლილება ამ საშტატო განრიგში, ამა თუ იმ საშტატო ერთეულის მოკლებისა თუ მატების კუთხით, სწორედ ახალი ბრძანებით დამტკიცებულმა ახალმა საშტატო ერთეულმა უნდა წარმოაჩინოს. საშტატო განრიგები საშუალებას აძლევს სასამართლოს შეამოწმოს, ხომ არ იყო რომელიმე კონკრეტული თანამდებობის შემცირება თვალთმაქცური და ხომ არ ჩამოყალიბდა შემცირებულის ნაცვლად რომელიმე სხვა შტატი მსგავსი ფუნქციებით. ვინაიდან, მოპასუხემ წარადგინა მხოლოდ თვეებისა და წლების შემდეგ შედგენილი ე.წ. „ცნობები“, რომელთა მიხედვითაც მოსარჩელის მიერ დაკავებული (და, ასევე სხვა) საშტატო ერთეული გაუქმებულია, სასამართლო ამ „მტკიცებულებებს“ მხარის ახსნა-განმარტებაზე სარწმუნოდ არ თვლის და დაუსაბუთებლად მიიჩნევს მოსარჩელის თანამდებობის რეალური შემცირების გარემოებას, რაც, თავის მხრივ, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძველიანობას და სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

9.4 იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებულს სამსახურიდან დათხოვნისას მიღებული აქვს 2 თვის შრომის ანაზღაურება, სასამართლომ მის მიერ მოთხოვნილი 41 800 ლარი ერთჯერადი კომპენსაციის სახით, შეამცირა ერთი წლის შრომითი ანაზღაურებით განსაზღვრულ 22 800 (დარიცხული ოდენობით) ლარიან კომპენსაციამდე.

9.5 საქალაქო სასამართლომ იმსჯელა დისციპლინური სახდელის თაობაზეც და მიუთითა, რომ მართალია, მოპასუხე საწარმოს შინაგანაწესის 21.5. მუხლი ითვალისწინებს სასტიკ საყვედურს, როგორც ადმინისტრაციული სახდელის ერთ-ერთ ფორმას, თუმცა, შინაგანაწესი სავსებით გონივრულად ადგენს გარკვეულ პროცედურულ აუცილებლობას, რომელიც უნდა უძღოდეს ამ სახდელის გამოყენებას; ნორმაში მითითებულია, რომ უშუალო ხელმძღვანელის მიერ მზადდება მოხსენებითი ბარათი გენერალური დირექტორის სახელზე, რომელიც, ასევე, უნდა შეთანხმდეს კურატორ მოადგილესთან. საქალაქო სასამართლოს შეფასებით, აღნიშნული პროცედურული დემოკრატიის გამოვლინება, თავისი არსით, ემსახურება იმ მიზანს, რომ დოკუმენტურად იქნეს შესწავლილი დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევა, მისი ხასიათი, დადგინდეს, თუ რომელი კონკრეტული მიზეზის გამო ისჯება ამ საკმაოდ მძიმე სახდელით დასაქმებული.

9.6 სასამართლომ მიუთითა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ მტკიცებულება (დოკუმენტური მოძრაობა) დასაქმებულისათვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ. იმის გათვალისწინებით, რომ საყვედური გამოიტანეს 2015 წელს, ხოლო სადავო

ეპიზოდები მოხდა 2013-2014 წლებში, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, მყარი საფუძველი ჩნდებოდა მოპასუხის არგუმენტაციაში ეჭვი შესატანად და აღნიშნულ მიზეზს საკმარისად მიიჩნევდა სასტიკი საყვედურის თაობაზე გამოცემული ბრძანების ბათილად ცნობისათვის.

10. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

- 10.1 მოპასუხემ და მოსარჩელემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება.
- 10.2 მოპასუხემ (დამსაქმებელმა) მოითხოვა საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმება, და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის უარყოფა შემდეგ არგუმენტებზე მითითებით:
 - 10.2.1. მოპასუხემ მიუთითა წინამდებარე განჩინების 8.1.1, 8.1.2. და 8.1.3 ქვეპუნქტებში ასახულ გარემოებებზე და დამატებით აღნიშნა, რომ მოსარჩელე არ ითხოვდა სამუშაოზე აღდგენას, შესაბამისად, სასამართლოს მსჯელობა ამ საკითხზე კანონსაწინააღმდეგო იყო;
 - 10.2.2. სასამართლომ გადაწყვეტილება მიიღო კანონის დარღვევით, დავის გადაწყვეტისას არასწორად შეაფასა მტკიცებულებები, შესაბამისი მტკიცებულებების არარსებობის პირობებში დადგენილად ჩათვალა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოება, არასწორად გაანაწილა მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთი, არასწორად განმარტა კანონი და საკმარისად ვერ დაასაბუთა გადაწყვეტილება, შესაბამისად, ის უნდა გაუქმებულიყო;
- 10.3. მოსარჩელემ (ყოფილმა დასაქმებულმა) სააპელაციო საჩივრით მოითხოვა თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და მოთხოვნილი კომპენსაციის მოპასუხისათვის სრულად დაკისრება.

11. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

- 11.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 12 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დააკმაყოფილა, ხოლო მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, კერძოდ, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 და მე-6 პუნქტების შეცვლით, ამ ნაწილში მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება. მოპასუხე საწარმოს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისრა 41 800 ლარის გადახდა (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული).

- 11.2. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, ვინაიდან, ის არ შეიცავდა გადაცდომის აღწერას და არც საფუძვლებზე მითითებას (მაგ: მოხსენებითი ბარათი ან სხვ.). მოპასუხემ სასტიკი საყვედურის ბრძანების გამოცემის საფუძველზე მხოლოდ 2016 წლის 22 მარტს განმარტა მესამედ შეტანილი დაზუსტებული შესაგებლის ფარგლებში (იხ. ტ.1, ს.ფ. 126-135) და წარადგინა სადავო ბრძანების გამოცემის დროს მოქმედი შინაგანაწესი. მოპასუხე ვერც პირველი ინსტანციის სასამართლოში უთითებდა ბრძანების საფუძვლად რაიმე წერილობითი დოკუმენტის არსებობაზე და არც სააპელაციო საჩივარი შეიცავდა რაიმე მითითებას. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად დაასაბუთა გადაწყვეტილება ამ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში და არ არსებობდა ამ ნაწილში მოპასუხის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძველი.
- 11.3. სააპელაციო სასამართლომ იმსჯელა უმნიშვნელოვანეს სადავო გარემოებაზე, კერძოდ, მოპასუხე საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციისა და შემცირების თაობაზე, რეალურად გაუქმდა თუ არა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა. ამ ნაწილში მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს ეკისრებოდა, თუმცა, საწარმომ ვერ დაასაბუთა ჩატარებული რეორგანიზაციისა და მოსარჩელის გათავისუფლების მართლზომიერება.
- 11.4. სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენს მაღალი სტანდარტით დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირებისათვის. შესაბამისად, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დამსაქმებელს ჰქონდა ლეგიტიმური საფუძველი რეორგანიზაციის დასაწყებად (იხ. ამ განჩინების მე-3 პუნქტი), ეს უკანასკნელი ვალდებული იყო, სათანადოდ შეერჩია დასათხოვ პირთა კატეგორიები და ჩამოეყალიბებინა ახალი სტრუქტურული ერთეულების პროექტები. აუდიტორული კომპანიის დასკვნა (იხ. ტ.1, ს.ფ. 265-269) იმის თაობაზე, რომ აუცილებელი და გარდაუვალი იყო ხარჯების მინიმიზაცია, შეიცავდა ზოგად მსჯელობას და კონკრეტულ სტრუქტურულ ერთეულებში განხორციელებული ცვლილებების თაობაზე არაფერს ამბობდა.
- 11.5. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელის მიერ მოთხოვნის დაზუსტება და თანამდებობაზე აღდგენის ნაცვლად ერთჯერადი კომპენსაციის მოთხოვნა, იმ მოტივით, რომ იმავე კომპანიაში დაბრუნება არასასურველი და შეუძლებელი იყო, მართებულია (სშკ-ის 38-ე მუხლის 8-ე ნაწილის მიხედვით

სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით).

11.6. სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელის სამომავლო დასაქმების პერსპექტივის კუთხით იმსჯელა, დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე სადავო ბრძანების შესახებაც, და განმარტა, რომ მოპასუხის მიერ ვერ იქნა წარდგენილი დოკუმენტები, სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ, იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული ეპიზოდები, რომლებიც ზემოაღნიშნული ბრძანების გამოცემას დაედო საფუძვლად, 2013-14 წლებში მოხდა, ხოლო დასაქმებულს საყვედური 2015 წელს გამოუცხადეს.

12. საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

12.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 12 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, მოითხოვა მისი გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებების იდენტურ გარემოებებზე დაყრდნობით.

12.2. საკასაციო საჩივრის პრეტენზიები შესაგებელსა და სააპელაციო საჩივარში მითითებული პრეტენზიების იდენტურია.

13. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

13.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 9 თებერვლის განჩინებით საკასაციო საჩივარი წარმოებაშია მიღებული სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით დასაშვებობის წინაპირობების შესამოწმებლად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, მტკიცებულებათა გაანალიზების, საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის იურიდიული დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ პირველი მოპასუხის საკასაციო საჩივარი არ აკმაყოფილებს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, რის გამოც დაუშვებელია, შემდეგი არგუმენტაციით:

14. სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი

ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში დასაშვებია, თუ კასატორი დაასაბუთებს, რომ: ა) საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას; ბ) საქართველოს უზენაეს სასამართლოს მანამდე მსგავს სამართლებრივ საკითხზე გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; ე) სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით, რასაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; ვ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციას და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე.

15. განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს ყოველმხრივ, სრულად და ობიექტურად აქვს გამოკვლეული საქმის გადასაწყვეტად სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ყველა ფაქტობრივი გარემოება.
16. სსსკ-ის 407.2-ე მუხლის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია. სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილად ცნობილ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით კასატორს ასეთი შედავება არ წარმოუდგენია.
17. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს საქმის გადასაწყვეტად სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ყველა გარემოება აქვს გამოკვლეული.
18. მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი „ა“ ქვეპუნქტი (**შრომითი ხელშეკრულების საფუძველია - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას**), შესაბამისად დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაესაბუთებინა, რა სახის **აუცილებლობას** წარმოადგენდა,

რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირება, და კონკრეტულად - მოსარჩელის გათავისუფლება.

19. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ არც რეორგანიზაციას და არც სხვა რაიმე ობიექტურ რეალურ საჭიროებას, რაც აუცილებელს გახდიდა და გაამართლებდა მოსარჩელის სამუშაოდან დათხოვნას, ადგილი არ ჰქონია. შრომითი ურთიერთობის სფეროში მტკიცების დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხეს სასამართლოსათვის არ შეუთავაზებია კონკრეტული დასაბუთება, რომ ის წინაპირობები, რაც უძღოდა შტატების შემცირებას, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, კონკრეტულად მოსარჩელესთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერ საფუძველს წარმოადგენდა. 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 გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ-ები: # ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე # 1124-1080-2016, 10.03.2017წ; საქმე # 1145-1101-2016, 17.03.2017წ.).
20. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კასატორის პრეტენზია, იმის თაობაზე, რომ სააპელაციო სასამართლო გასცდა სადავო გარემოებებს, დაუსაბუთებელია.
21. წინამდებარე განჩინების მე-11.7 ქვეპუნქტში ასახული მსჯელობის გათვალისწინებით, მოსარჩელე უფლებამოსილი იყო, ალტერნატიული წესით მოეთხოვა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა, ან ერთჯერადი კომპენსაცია, რაც თავის მხრივ, სასამართლოს ავალდებულებდა, ემსჯელა შესაბამის მოთხოვნაზე.

22. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნული მოთხოვნის დაზუსტებით დასაქმებულმა, ფაქტობრივად შეამცირა სასარჩელო მოთხოვნა, შესაბამისად სააპელაციო სასამართლომ მართებულად მიაკუთვნა მას 22 თვის ხელფასის ოდენობა. ამ შემთხვევაში ისიც საგულისხმოა, რომ დასაქმებულთან ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით იყო გაფორმებული, შესაბამისად, მოსარჩელის დაზუსტებული მოთხოვნის გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლოს დასაბუთებულად მიაჩნია სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა და მას მიეკუთვნა 22 თვის ხელფასის ოდენობით (41 800 ლარი) ერთჯერადი კომპენსაცია, იმის გათვალისწინებით, რომ უკვე ჰქონდა მიღებული 2 თვის ხელფასის ოდენობა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს.
23. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობს სსსკ-ის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი წინაპირობა, რომლის საფუძველზე საკასაციო სასამართლო დასაშვებად ცნობს წარმოდგენილ საკასაციო საჩივარს. შესაბამისად, უარყოფილია საკასაციო განაცხადის დასაშვებად ცნობა და უცვლელად უნდა დარჩეს სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.
24. სსსკ-ის 401.4-ე მუხლის თანახმად, საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის შემთხვევაში, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 285-ე, 391-ე, 401-ე, 408.3-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა :

1. შპს „ჯ-----ის“ საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;
2. შპს „ჯ-----ის“ (ს/კ 2-----) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 2 090 ლარის (საგადახდო დავალება N14, გადახდის თარიღი 2017 წლის 15 დეკემბერი) 70% – 1 463 ლარი;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე

მ. თოდუა

მოსამართლეები:

ე. გასიტაშვილი

პ. ქათამაძე