



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა საქართველოს სახელით

საქმე №ას-558-558-2018

ას-558-558-2018 მ-----ი

20 სექტემბერი, 2018 წელი,
ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ეკატერინე გასიტაშვილი (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
მოსამართლეები: ბესარიონ ალავიძე,
ზურაბ ძლიერიშვილი

საქმის განხილვის ფორმა _ ზეპირი განხილვის გარეშე

კასატორი –ლ--- მ-----ი (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე – სს „ს-----ა“ (მოპასუხე)

გასაჩივრებული განჩინება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 3 ოქტომბრის განჩინება

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

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

საკითხი, რომელზედაც მიღებულია განჩინება - საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობა

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. ლ--- დ-----ი (შემდეგში: პირველი მოსარჩელე ან პირველი დასაქმებული) და თ---- მ-----ე (შემდეგში: მეორე მოსარჩელე ან მეორე დასაქმებული) მუშაობდნენ სს „ს-----ის“ (შემდეგში: მოპასუხე, მეორე აპელანტი, დამსაქმებელი ან სს) თბილისის ს.ც.ბ. სამმართველოს საკონტროლო საგამომცემლო პუნქტის ელექტრომექანიკოსის თანამდებობაზე, მათი შრომის ანაზღაურება 600 ლარი იყო (ტ. 1, ს/ფ 19, 32).
2. ლ--- მ-----ი (შემდეგში: მესამე მოსარჩელე, მესამე დასაქმებული, პირველი აპელანტი ან კასატორი) მუშაობდა მოპასუხის თბილისის ს.ც.ბ. სამმართველოს საკონტროლო საგამომცემლო პუნქტის ელ. მონტიორის თანამდებობაზე, მისი შრომის ანაზღაურება 500 ლარი იყო (ტ. 1, ს/ფ 26).
3. სს-ის ინფრასტრუქტურის დირექტორმა, 2015 წლის 16 ივლისს, წერილობით გააფრთხილა სამივე მოსარჩელე მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ (31 ივლისიდან; ტ. 1, ს/ფ 17, 23, 29).
4. დამსაქმებლის 2015 წლის 30 ივლისის ბრძანებით შრომითი ურთიერთობა სამივე მოსარჩელესთან შეწყდა (ტ.1, ს/ფ 19, 26, 32).
5. მოსარჩელებმა მოპასუხის გენერალური დირექტორის სახელზე წარადგინეს განცხადებები, მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით. დამსაქმებელმა 2015 წლის 4 აგვისტოს სამივე მოსარჩელეს გაუგზავნა წერილობითი დასაბუთება დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების შესახებ (ტ. 1, ს/ფ 18, 20, 23, 27, 30, 33).
6. სს-ის დირექტორთა საბჭოს 2015 წლის 26 ივნისის N21/27 სადავო დადგენილებით, მოპასუხის ინფრასტრუქტურის ფილიალის სტრუქტურა ჩამოყალიბდა ახლებული ფორმით; აღნიშნული დადგენილების საფუძველზე, ასევე, გამოიცა სს-ის დირექტორის 2015 წლის 16 ივლისის №894 სადავო ბრძანება. დაწესებულებაში რეორგანიზაცია განხორციელდა (ტ. 1, ს/ფ 66, 183, 184-341).
7. მოსარჩელებსა და მოპასუხეს შორის არსებობდა უვადო ხასიათის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. პირველი და მეორე მოსარჩელების ანაზღაურება - 750 ლარი (დარიცხული თანხა), ხოლო მესამე მოსარჩელის - 625 ლარი (დარიცხული თანხა) იყო (ტ. 1, ს/ფ 308, 317-318);
8. მოსარჩელებს მიღებული აქვთ საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში: სშკ) 38-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია, ორი თვის შრომის ანაზღაურება, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის გამო (ტ. 1, ს/ფ

19, 26, 32).

9. სარჩელის საფუძვლები

- 9.1. მოსარჩელებმა 2015 წლის 20 აგვისტოს სარჩელი აღძრეს მოპასუხის წინააღმდეგ, ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.
- 9.2. მოსარჩელების განმარტებით სადავო ბრძანება გამოცემულია შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის ეფუძნება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტს, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. აღნიშნული ბრძანება დაუსაბუთებელია და არღვევს მოსარჩელეთა უფლებებს.

10. მოპასუხის შესაგებელი

- 10.1. მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო.
- 10.2. დამსაქმებლის განმარტებით გასაჩივრებული ბრძანებები კანონიერია, გათავისუფლება მოხდა რეორგანიზაციისა და საშტატო შემცირების საფუძველზე, რაც საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს შეესაბამება.

11. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და დასკვნები

- 11.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილებით პირველი და მეორე მოსარჩელების სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი სს-ის 2015 წლის 26 ივნისის #21/27 დადგენილება და სს-ის გენერალური დირექტორის 2015 წლის 16 ივლისის #894 ბრძანება პირველი და მეორე მოსარჩელების ნაწილში; ასევე, ბათილად იქნა ცნობილი სს-ის 2015 წლის 30 ივლისის ბრძანებები #370 და #369 პირველ და მეორე დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე; პირველი და მეორე მოსარჩელე აღდგენილ იქნენ გათავისუფლებამდე არსებულ ელექტრომექანიკოსის თანამდებობებზე; მოპასუხეს პირველი და მეორე

დასაქმებულების სასარგებლოდ დაეკისრა თვეში 600-600 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) გადახდა 2015 წლის 30 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; მოპასუხეს ასევე დაეკისრა ამ მოსარჩელეთა სასარგებლოდ დაყოვნებული სახელოფასო თანხის 0.07 %-ის გადახდა ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის; ხოლო მესამე მოსარჩელეს უარი ეთქვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

11.2. საქალაქო სასამართლომ იხელმძღვანელა ადამიანთა 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, მე-4 და 24-ე მუხლებით; საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით; სშკ-ის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლებით; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში: სსკ) 316-ე, 317-ე მუხლებით, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებებით და განმარტა, რომ რეორგანიზაცია, ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილება, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება საფუძვლად დაედოს, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს. რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს.

11.3. სასამართლომ აღნიშნა, რომ იმ სტრუქტურულ ერთეულში, რომელშიც დასაქმებულნი იყვნენ მოსარჩელენი საკონტროლო - საგამომცდელი პუნქტის თანამშრომელთა რაოდენობა შემცირდა 8 საშტატო ერთეულით, კერძოდ, აღნიშნულ პუნქტში რეორგანიზაციამდე დასაქმებული იყო 20 თანამშრომელი (მათ შორის, უმრავლესობა ელექტრომექანიკოსი იყო და ერთი ელ. მონტიორი - მესამე მოსარჩელე), ხოლო რეორგანიზაციის შემდეგ დარჩა 12 ელექტრომექანიკოსი, ხოლო ელ. მონტიორის თანამდებობა ახალ საშტატო განრიგში საერთოდ აღარ არის გათვალისწინებული. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მესამე მოსარჩელის ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

11.4. საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმაზე, რომ

რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებული საკონტროლო-საგამომცდელი პუნქტი მასში დარჩენილი 12 საშტატო ერთეულით, უპირატესად ელექტრომექანიკოსის თანამდებობითაა დაკომპლექტებული. გამოიკვეთა, რომ პირველი და მეორე მოსარჩელები - ორი ელექტრომექანიკოსი შეამცირეს ისეთი სამსახურიდან, სადაც დარჩენილი თანამშრომლები ასევე არიან ელექტრომექანიკოსები. ასეთ ფაქტობრივ მოცემულობაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს უნდა წარედგინა არგუმენტირებული და რელევანტური მტკიცებულებებით გაჯერებული მსჯელობა იმის თაობაზე, თუ რა ნიშნით, რომელი სამსახურებრივი დამსახურებისა და სამუშაო გამოცდილების შედეგად გააკეთა მან არჩევანი იმ ელექტრიკოსთა სასარგებლოდ, რომლებიც დატოვა სამსახურში და რამ განაპირობა სწორედ პირველი და მეორე მოსარჩელების დათხოვნა სამსახურიდან.

12. მესამე მოსარჩელისა და დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივრების საფუძვლები

12.1. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს მესამე მოსარჩელემ და დამსაქმებელმა.

12.2. დასაქმებულმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

12.2.1 დასაქმებულის სააპელაციო პრეტენზიით, სასამართლომ არ იმსჯელა იმ რეორგანიზაციის მართლობიერებაზე, რომელიც საფუძვლად დაედო მისი საშტატო ერთეულის - ელ.მონტიორის თანამდებობის გაუქმებას თბილისის ს.ც.ბ. სამმართველოს საკონტროლო საგამომცდელი პუნქტში. სასამართლომ მხოლოდ ის ფაქტობრივი მოცემულობა მიიჩნია საკმარის საფუძვლად, რომ აღნიშნული საშტატო ერთეული აღარ არსებობდა იმავე დეპარტამენტში და დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მართლობიერად ჩათვალა. სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ გახდა აუცილებელი რეორგანიზაცია და მის საფუძველზე - კადრების შემცირება. პირველ აპელანტთან მიმართებით, სასამართლომ ფაქტობრივად დამსაქმებლის

შეუზღუდავ, აბსოლუტურ უფლებად მიიჩნია რეორგანიზაციის განხორციელება და მის საფუძველზე დასაქმებულის გათავისუფლება, ყურადღება არ გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ მოპასუხემ ვერ მიუთითა და ვერ დაამტკიცა დასაქმებულის უფლების შეზღუდვის ლეგიტიმური მიზანი; პირველი აპელანტის მტკიცებით, სასამართლო გადაწყვეტილების შინაარსი ურთიერთწინააღმდეგობრივია, რამდენადაც ერთსა და იმავე გარემოებებსა და საფუძველზე მითითებით სამსახურიდან გათავისუფლებული პირების მიმართ განსხვავებული დასკვნები გამოიტანა და გაურკვეველ არგუმენტაციაზე დაყრდნობით მოპასუხის ერთი და იგივე აქტი ორი მოსარჩელის მიმართ არამართლობიერად ცნო, ხოლო მესამე მოსარჩელის მიმართ - მართლობიერად, რაც აშკარად შეუსაბამოა დასაქმებულთა სარჩელში მითითებულ საერთაშორისო და ეროვნულ სტანდარტებთან;

12.2.2. დასაქმებულის მტკიცებით, სასამართლომ მისი სარჩელი არ დააკმაყოფილა მხოლოდ იმ ფაქტობრვ გარემოებაზე დაყრდნობით, რომ თბილისის ს.ც.ბ. სამმართველოს საკონტროლო საგამომცდელი პუნქტში აღარ არსებობდა ელ.მონტიორის თანამდებობა მაშინ, როდესაც სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი, სამსახურში აღდგენის გარდა, სასამართლოს ანიჭებს დისკრეციას, დამსაქმებელს დააკისროს მოსარჩელის ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა ან კომპენსაციის გადახდა. სშკ-ში 2013 წლის 4 ივლისს შესული ეს ცვლილება სწორედ იმას ემსახურება მიზნად, რომ თუკი ორგანიზაციაში ფაქტობრივად აღარ არსებობს კონკრეტული საშტატო ერთეული, დასაქმებულს საშუალება ჰქონდეს უფლებებში აღდგენას სხვა ალტერნატიული საშუალებით (ტოლფასი სამსახური ან კომპენსაცია) მიაღწიოს. მით უმეტეს, რომ ელ.მონტიორის თანამდებობა მოპასუხის უმეტეს სტრუქტურულ ერთეულებში დღემდე არსებობს, რაც ცალსახად დადასტურდა საქმეში წარდგენილი საშტატო განრიგით.

12.3. დამსაქმებელმა (მოპასუხემ) გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, პირველი და მეორე დასაქმებულების სასარგებლოდ დაკმაყოფილებული სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

13. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასკვნები

- 13.1. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 3 ოქტომბრის განჩინებით მხარეთა სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა.
- 13.2. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტები და მათი სამართლებრივი შეფასება (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში: სსსკ, 390.3-ე მუხლი).
- 13.3. სასამართლომ განმარტა, რომ მხოლოდ რეორგანიზაცია ყოველთვის არ წამოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შეიძლება მიჩნეულ იქნეს შტატების შემცირება. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთი ასეთი მართლზომიერი საფუძველი შეიძლება იყოს ფუნქციების მატება და, შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია.
- 13.4. მოსარჩელებსა და მოპასუხეს შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. სასამართლომ მიიჩნია, რომ რეორგანიზაცია იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. ამდენად, საქმის მასალებით დადასტურებული იყო სს-ში განხორციელებული სტრუქტურული რეორგანიზაციის ფაქტობრივი გარემოება, რასაც შედეგად შტატების შემცირება და თანამშრომელთა, მათ შორის, მოსარჩელეთა გათავისუფლება მოჰყვა. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა ქვემდგომი სასამართლოს დასკვნები პირველი და მეორე დასაქმებულების სამუშაოზე აღდგენისა და მისი თანამდევი სამართლებრივი შედეგების - იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და დაყოვნებული ხელფასის 0.07 %-ის მოპასუხისათვის დაკისრების ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების - თაობაზე.

- 13.5. მესამე მოსარჩელესთან მიმართებით სააპელაციო სასამართლომ საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა და დასკვნები გაიზიარა, რომლებიც წინამდებარე განჩინების 11.3-11.4 ქვეპუნქტებშია ასახული და დადგენილად მიიჩნია, რომ საშტატო ერთეული, რომელზედაც მესამე დასაქმებული მუშაობდა, სს-ში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად აღარ არსებობდა, რის გამოც პირველი აპელანტის მოთხოვნა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით დაუსაბუთებელი იყო და არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.
- 13.6. პირველი აპელანტის მოთხოვნასთან დაკავშირებით სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, სასამართლომ აღნიშნა, რომ აღნიშნული მოთხოვნები დაკავშირებულია დასაქმებულის არაკანონიერ გათავისუფლებასთან. ვინაიდან განსახილველ შემთხვევაში არ გამოვლენილა მოპასუხის მიერ დასაქმებულის (მესამე მოსარჩელის) არაკანონიერ გათავისუფლება, სასამართლოს შეფასებით, არ არსებობდა მისი სამსახურში აღდგენისა და დამსაქმებლისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი.

14. საკასაციო საჩივრის საფუძვლები

- 14.1. დასაქმებულმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 3 ოქტომბრის განჩინება მისი ნაწილობრივ გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, მისი სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით.
- 14.2. საკასაციო საჩივარში მეორდება სააპელაციო საჩივარში გამოთქმული პრეტენზიები, რომლებიც წინამდებარე განჩინების 13.2.-13.4. ქვეპუნქტებშია მითითებული.

15. საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპი

- 15.1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 7 ივნისის განჩინებით საკასაციო საჩივარი წარმოებაში იქნა მიღებული სსსკ-ის საპროცესო კოდექსის 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 საკასაციო საჩივარი არ აკმაყოფილებს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, რის გამოც დაუშვებელია, შემდეგი არგუმენტაციით:

16. 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. ზემოაღნიშნული ნორმები განსაზღვრავს იმ მოთხოვნებს, რომელთაც საკასაციო საჩივარი უნდა შეიცავდეს და ეფუძნებოდეს.
17. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სსსკ-ის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოხსენებული საფუძვლით.
18. საკასაციო საჩივრის განხილვისა და საკასაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღების საჭიროება არ არსებობს არც სამართლის განვითარებისა და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების აუცილებლობის თვალსაზრისით.
19. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ საკასაციო საჩივარი დასაშვებიც

რომ ყოფილიყო, მას არა აქვს წარმატების პერსპექტივა შემდეგ გარემოებათა გამო:

- ა) განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის "ე" ქვეპუნქტით დადგენილი საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის წინაპირობაც, რომლის მიხედვითაც, საკასაციო საჩივარი დასაშვებია, თუ სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმე განხილულია მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევით, რომელსაც შეეძლო, არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე;
- ბ) 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 დასაშვები პრეტენზია არ წარმოუდგენია.
20. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს საქმის გადასაწყვეტად სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ყველა გარემოება აქვს გამოკვლეული.
21. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლოს მიერ განხილულია ყველა ის ფაქტობრივი წანამძღვარი, რომელიც სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმარტებელია. ამასთან, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ მესამე დასაქმებულის საკასაციო პრეტენზია რეორგანიზაციის შედეგად მისი გათავისუფლების მართლობიერების, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის და ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის ან შესაძლო კომპენსაციის მიკუთვნების საკითხს ეხება:
- 21.1 სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ სს-ში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად ორგანიზაციაში ელ.მონტიორის თანამდებობა, რაც მესამე მოსარჩელეს ეკავა, გაუქმდა. სასამართლომ დაასკვნა, რომ გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოება - სს-ში ისეთი ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების ფაქტი, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, ამასთან უქმდება შტატი, რომელზეც კასატორი იყო დასაქმებული, კანონიერია და მისი გაუქმების საფუძველი არ არსებობს. კასატორის საყურადღებოდ საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მისი შეფასების საგანია არა რეორგანიზაციის ჩატარების კომპანიის გადაწყვეტილების მართებულობის შემოწმება, არამედ - დასაქმებულის პრეტენზიის დასაბუთებულობა დამსაქმებლის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად მისი უფლების შესაძლო დარღვევის

თაობაზე, რასაც სათანადო დასაბუთება სჭირდება, ასეთის არარსებობის შემთხვევაში კი, მოსარჩელის სარჩელს წარმატების პერსპექტივა არ გააჩნია. სააპელაციო სასამართლოს კვლევისა და შემოწმების საგანი დასაქმებულის სააპელაციო პრეტენზიის ნაწილში სავსებით მართებულიაა გამოკვეთილი და შეფასებული.

21.2 სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით და განმარტა, რომ სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ მოხმობილი ნორმით გათვალისწინებული და კასატორის მიერ მითითებული სასამართლოს დისკრეცია, არ გულისხმობს სასამართლოს ინიციატივას თავად მიაკუთვნოს მხარეს ის, რაც მას არ მოუთხოვია (სსსკ-ის 248-ე მუხლი). ამასთან, ალტერნატიული მოთხოვნების შეფასების წინაპირობა დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობაა, რასაც განსახილველ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია, რადგან არ დადასტურდა დამსაქმებლის მიერ მესამე მოსარჩელის ნაწილში გამოცემული ბრძანების არამართლობიერება. საქმის მასალებით დადგენილია, რასაც არც კასატორი ხდის სადავოდ, რომ მას არც სარჩელით და არც დაზუსტებული სარჩელით ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა ან დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის დაკისრება (სშკ-ის 38.8-ე მუხლი) არ მოუთხოვია, შესაბამისად, ვერც ერთი ინსტანციის სასამართლო ვერ იმსჯელებდა იმაზე, რაც მხარეს არ მოუთხოვია. საკასაციო სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტა, რომ მხარის მიერ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის შემთხვევაში, ტოლფასი თანამდებობის არსებობისა და მითითების, ანუ რომელია კონკრეტული ტოლფასი საშტატო ერთეული - მტკიცების ტვირთი მოთხოვნის ავტორს (მოსარჩელეს) უნდა დაეკისროს და არა მოთხოვნის ადრესატს (იხ. სუსგ-ები # ას-682-636-2017, 15.09.2017წ; #ას- 727-680-2017, 15.09.2017წ; #ას-787-736-2017, 20.07.2017წ.).

22. სააპელაციო სასამართლომ მართებულიად დაადგინა სს-ში ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად მესამე დასაქმებულის შტატის გაუქმების ფაქტი (იხ. წინამდებარე განჩინების 11.3 ქვეპუნქტი), რამაც მისი სარჩელის უარყოფა განაპირობა.

23. განსახილველ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მტკიცების ტვირთი სწორად გადანაწილდა მხარეებს შორის სწორედ იმ

სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, რაც ნიშანდობლივია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობისათვის. განსახილველ დავაში დაცულია კანონის წინაშე მხარეთა თანასწორობის კონსტიტუციური პრინციპი, რაც სამართალწარმოებისას უზრუნველყოფს მხარეთა შეჯიბრებითობისა და თანასწორობის (სსსკ-ის მე-4-5 მუხლები) საფუძველზე დავის განხილვასა და გადაწყვეტას.

24. “რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერია, თუკი დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ეკონომიკური სიდუხჭირის, შტატების ან/და ხელფასის შემცირების ან სხვა ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე” (სუსგ #ას-194-185-2016).
25. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ „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 # ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე # 1124-1080-2016, 10.03.2017წ.).
26. დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის უფლების მართლზომიერად გამოყენებისათვის საყურადღებოა იმ საერთაშორისო აქტებით ნაკისრ ვალდებულებათა დაცვა, რომლებიც იცავენ დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876_რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას კისრულობენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება (შდრ. სუსგ ას-902-864-2014, 30.03.2015 წ.). განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ დამსაქმებელმა წინასწარ გააფრთხილა დასაქმებულები შესაძლო გათავისუფლების შესახებ და გათავისუფლების შემდეგ კომპენსაცია გადაუხადა ორი თვის ხელფასის ოდენობით. საქმის მასალებით არ დასტურდება დამსაქმებლის მხრიდან მესამე დასაქმებულის (კასატორის) მიმართ შრომის კანონმდებლობის დარღვევის ფაქტი.
27. საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები არც იმ საფუძველით, რომ სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება ამ კატეგორიის საქმეებზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე

არსებული პრაქტიკისაგან (იხ. წინამდებარე განჩინების 21-ე პუნქტი).

28. 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 არსებითად განსახილველად დასაშვებად ცნობა და უცვლელად უნდა დარჩეს სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გასაჩივრებული განჩინება.
29. კასატორს სსსკ-ის 401-ე მუხლის მე-4 პუნქტის საფუძველზე 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. ლ---- მ-----ის საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;
2. ლ---- მ-----ს (პ/ნ 2-----) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (**ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150**) დაუბრუნდეთ საკასაციო საჩივარზე ი-----ას მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 300 ლარის (საგადახდო დავალება No 16/25047, გადახდის თარიღი 2018 წლის 24 მაისი), 70% – 210 ლარი;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე

ე. გასიტაშვილი

მოსამართლეები:

ბ. ალავეიძე

ზ. ძლიერიშვილი