



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

საქმე №2ბ/7266-17

14 მარტი, 2018 წელი
თბილისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე – ქეთევან დუგლაძე**

სხდომის მდივანი – ოთ-----ა

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი განხილვით, ერთპიროვნულად

აპელანტი – ს--- სა-----ი მა-----

წარმომადგენელი - დი-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე – გა-----ე

წარმომადგენელი - გი-----ი

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 1 ნოემბრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით მოსარჩელისათვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 1 ნოემბრის გადაწყვეტილებით, გა-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი ს--- „სა-----ი მა-----ს“ დირექტორის 2-----ის ბრძანება №---კ გ--- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და გა-----ე აღდგენილ იქნა ადმინისტრაციული დეპარტამენტის ავტოპარკის დისპეტჩერის თანამდებობაზე; გა-----ის სასარგებლოდ მოპასუხე ს--- „სა-----ი მა-----ს“ დაეკისრა მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1100 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით დარიცხული) 2016 წლის 18 მაისიდან სამსახურში აღდგენის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

პირველი ინსტანციის სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მოსარჩელე და მოპასუხე 2005 წლის დეკემბრიდან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ; მოსარჩელე, გა-----ე დასაქმებული იყო ს--- „სა-----ი მ-----ში“ სხვადასხვა თანამდებობებზე: სამეურნეო სამსახურის ტრანსპორტირების განყოფილებაში დისპეტჩერის თანამდებობაზე, 2-----რიდან მოსარჩელე გადაყვანილ იქნა ადმინისტრაციულ დეპარტამენტში ავტომეურნეობის დისპეტჩერად;

გარკვეულ პერიოდში მოსარჩელე ასრულებდა ავტომეურნეობის უფროსის მოვალეობასაც;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 1----- წლის №--- ცნობა (ს.ფ 15);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი.

2.2. 2-----ბერს, გა-----ესთან გაფორმდა უვადო ხასიათის შრომითი ხელშეკრულება, ავტოპარკში დისპეტჩერის თანამდებობაზე; მისი შრომის ანაზღაურება იყო თვეში 1100 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2-----რის შრომითი ხელშეკრულება №---- (ს.ფ 16-17);

2.3. 2-----ბერს მოპასუხე დაწესებულებაში გამოცხადდა გარდამავალი პერიოდი და დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების პროცესი, რომელიც შემდგომი ბრძანებებით გაგრძელდა და გრძელდება დღემდე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2-----ბრის ბრძანება (ს.ფ. 45);
- შემდგომი ბრძანებები (ს.ფ. 64-68);

2.4. 2016 წლის 14 მარტს მოხდა მოსარჩელის ინფორმირება, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; ამავე წლის 15 მარტს კი გამოიცა სადავო ბრძანება მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ 2-----დან; დათხოვნის ბრძანების საფუძველი გახდა ფინანსებისა და ადმინისტრაციის ბლოკის დირექტორის კ----- ს-----ის მოხსენებითი ბარათი;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 1----- წლის შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (ს.ფ. 18);
- ს--- „სა-----ი მა-----ს“ დირექტორის 2-----ის ბრძანება №---კ გა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ (ს.ფ. 47).
- ფინანსებისა და ადმინისტრაციის ბლოკის დირექტორის კ----- ს-----ის მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 46);

2.5. 2-----ს მოსარჩელეს გაეგზავნა წერილობითი დასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სა-----ი მა-----ს გენერალური დირექტორის 2-----ის N----- წერილი (ს.ფ. 19);

2.6. როგორც სამართალწარმოების შედეგად გამოვლინდა, მოპასუხე დაწესებულებაში 2016 წლის მარტის დასაწყისის მდგომარეობით, დასაქმებული იყო 5 დისპეტჩერი; რეორგანიზაციის შედეგად, დათხოვნილ იქნა მოსარჩელე და დაწესებულებაში დარჩა 4 დისპეტჩერი;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილობითი ინფორმაცია (ს.ფ. 79);

- მხარეთა ახსნა -განმარტება;

2.7. სამართალწარმოების შედეგად გამოვლინდა, რომ მოსარჩელის დათხოვნის შემდეგ, 2016 წლის 25 მარტს; მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმდა დ----- ბ-----ე უფროსი დისპეტჩერის თანამდებობაზე (შრომის ანაზღაურება - 1300 ლარი დარიცხული); მასთან შრომითი კონტრაქტი გაგრძელდა მოგვიანებით; მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ შტატების აღწერის ფურცელში, 2016 წლის მარტამდე უფროსი დისპეტჩერის (მოგვიანებით მთავარი დისპეტჩერის) საშტატო ერთეული არ ჩანს;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება და მისი გაგრძელების თაობაზე შეთანხმება (ს.ფ. 80-83, ასევე ს.ფ. 63);
- ინფორმაცია ავტოპარკში დასაქმებული პირების შესახებ (ს.ფ. 79);

2.8. უდავოა, რომ მოსარჩელის დათხოვნის შემდეგ მიღებული აქვს კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით; აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოსარჩელემ დააზუსტა მოთხოვნა განაცდურის ნაწილში და მოითხოვა თვეში 110- ლარი არა დათხოვნიდან - 2-----დან, არამედ 18 მაისიდან აღსრულებამდე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა (ს.ფ. 93);
- მხარეთა ახსნა -განმარტება;

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მოცემულ საქმეზე დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.9. პირველი ინსტანციის სასამართლო არ მიუთითებს სადავო ფაქტობრივ გარემოებებზე;

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.10. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-

6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯ-----ა საქართველოს წინააღმდეგ).

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო კვლავ გააკეთებს გარკვეულ მიმოხილვას ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ:

მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუნარიანობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ასამბლეას მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ. გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ

ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავთენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება)

გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ “პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის

მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელიმიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

2.11. სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით,

მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლომ აქვე განმარტა, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე (აქვე ხაზს გაუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის

N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)) . სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურ-ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

აქვე უნდა მოვიხსენიოთ 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; (თერმინაციონ ოფ ემპლოუმენტ რეკომანდაციონ), რომლის 23-ე დანაწესი ამბობს, რომ ეკონომიკური და სტრუქტურული ხასიათის მიზეზით სამსახურიდან დათხოვნის დროს, დასათხოვ პირთა შერჩევა უნდა განხორციელდეს გარკვეული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც გათვალისწინებული იქნება როგორც დაწესებულების, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის,

„გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების

შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურ ურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

2.12. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები,

ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას, შესაბამისად დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

ჩვენს შემთხვევაში, ფაქტობრივი გარემოება არის ასეთი:

მოსარჩელის დათხოვნამდე, დაწესებულებაში მსახურობდა 5 დისპეტჩერი. მოსარჩელის დათხოვნის შემდეგ დარჩა 4. ამავე დროს, დაწესებულებას დაემატა უფროსი დისპეტჩერი; მოსარჩელე დაითხოვეს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად;

სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება:

მან უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ, ან ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილებით გამოწვეული ამა თუ იმ პირის დათხოვნისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები.

ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით.

დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა

და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია.

თუ დამსაქმებელი, წარმატებით გადალახავს მისი პოზიციის მართებულობის ამ - ასე ვთქვათ მე-2 საფეხურსაც და წარმოაჩენს, რომ შტატების შემცირება მართლაც განხორციელდა, ამის შემდეგ, მას უკვე უნდა დაეკისროს ვალდებულება, რომ დაასაბუთოს თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე (მე-3 საფეხური); განაპირობებდა თუ არა ამას სამსახურში დარჩენილი დასაქმებულის უფრო მაღალი კვალიფიკაცია; ამით, სასამართლო უკვე რწმუნდება, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე დისკრიმინაციული მიდგომა შემცირებულ პირთა მიმართ. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებულ ერთ-ერთ სამართლის ირიბ წყაროს - N166 რეკომენდაციას დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (1982 წ. თერმინატიონ ოფ ემპლოუმენტ რეკომანდატიონ). აღნიშნული დოკუმენტის 23-ე პუნქტი მიუთითებს, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან სხვა მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა შერჩევა დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელდეს რამდენადაც ეს შესაძლებელია წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც, სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული როგორც საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

სასამართლომ განმარტა, რომ ეკონომიკური გარემოებანი, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ მითითებული საფუძველით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით.

ამ საფეხურებიდან, მიგვაჩნია, რომ შედარებით ნაკლები სიმკაცრე სასამართლომ სწორედ ეკონომიკური აუცილებლობის შეფასების დროს (პირველი საფეხური) უნდა გამოიჩინოს. მიგვაჩნია, რომ კომპანიის სამეწარმეო ხასიათის გადაწყვეტილება (საწარმოს დახურვის, სამუშაო ძალის შემცირების, ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის თაობაზე) სასამართლო კონტროლის უმკაცრესი ჩარჩოებით ვერ შეიზღუდება. სასამართლომ და მოსამართლემ, პატივი უნდა სცეს მმართველობით პრეროგატივას და არ უნდა შეაფასოს იმ გადაწყვეტილების ეკონომიკური რენტაბელობა, რომლითაც ხდება ხელშეკრულების შეწყვეტა. გერმანიაში, ფედერალურმა შრომის სასამართლომ იმსჯელა, რომ სასამართლოები არსებითად ვერ შეაფასებენ

ბიზნეს გადაწყვეტილებას და ვერ უკარნახებენ ბიზნესს უკეთეს და მეტად მისაღებ სამეწარმეო პოლიტიკას. სასამართლოები ამოწმებენ მხოლოდ იმას, მიღებული გადაწყვეტილება არის თუ არა ცალსახად არარაციონალური, დაუსაბუთებელი და მიანიშნებს უფლების ბოროტად გამოყენებაზე. სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამუშაო ძალის შემცირება, რომელიც რეალურია და კომპანიის სარგებელს ზრდის, დასაბუთებული არგუმენტია გამოვლენილი ნების სასარგებლოდ.

სასამართლომ განმარტა, რომ მართალია - შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური.

გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ვერ იფუნქციონირებს მხოლოდ იმისათვის, რომ ჰყავდეს დასაქმებულები; პირიქით - დამსაქმებელს იმიტომ ჰყავს დასაქმებულები, რომ იფუნქციონიროს, განვითარდეს, მიიღოს ფინანსური მოგება, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში კი - დაზოგოს ფინანსური აქტივი.

დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (GDP) მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით - მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი

ჩასმული იქნება ჩარჩოში, რომლითაც მან მხოლოდ უნდა შეინარჩუნოს დასაქმებული მიუხედავად ყველა პირობისა, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

აქვე, ზემოთ მოყვანილი მსჯელობის დამაჯერებლობის გაზრდის მიზნით, სასამართლო მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 29 ივნისის Nას-414-391- 2014 გადაწყვეტილებაზე, რომლითაც საქართველოს

უზენაესმა სასამართლომ არ შეიწყნარა მხარისა და ქვედა ინსტანციის სასამართლოს მითითება, რომლის თანახმადაც, შრომით დავაში დამსაქმებელმა ვერ წარმოადგინა დამაჯერებელი არგუმენტაცია, თუ რა ეკონომიკურმა, ტექნოლოგიურმა თუ ორგანიზაციულმა გარემოებებმა შექმნა ლეგიტიმური საფუძველი, რამაც საწარმო აიძულა 30 დასაქმებულიდან სამსახურებრივი ურთიერთობა შეეწყვიტა 10 დასაქმებულთან; საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ აღნიშნული გარემოებანი ვერ ჩაითვლებოდა დასაქმებულთა თანასწორობის პრინციპის დარღვევად.

ამის შემდგომ სასამართლო შეეხება თვით შემცირების არსებობისა თუ არასებობის საკითხს; სწორედ აღნიშნული მე-2 საფეხური (ისევე როგორც შემდგომი საფეხური - შესამცირებელ პირთა კანონიერი შერჩევა) ქმნის ასეთი შინაარსის გადაწყვეტილებების კანონიერებისა თუ უკანონობის უმთავრეს საფუძვლებს:

სამართალწარმოების შედეგად დადგინდა, რომ მოსარჩელე მუშაობდა მოპასუხე დაწესებულების ავტოპარკში დისპეტჩერის პოზიციაზე; რეორგანიზაციის შედეგად, ერთი დისპეტჩერის პოზიცია გაუქმდა და გა-----
-ე სამსახურიდან გათავისუფლდა; ამავე დროს კი ვხედავთ, რომ მოსარჩელის დათხოვნიდან რამოდენიმე დღეში, კომპანიაში დასაქმდა ახალი კადრი - უფროსი დისპეტჩერი დ----- ბ-----ე; მისი სრომის ანაზღაურება კი განისაზღვრა 1300 ლარით; ანუ ფაქტიურად არც ჯამური საშტატო რიცხოვნობა შემცირდა და პირიქით - შრომის ანაზღაურების ხარჯი გაიზარდა;

ამის შემდგომაც, თუ ჩვენ გავივლით რეორგანიზაციის კანონიერების ასე ვთქვათ მე-3 ეტაპს (დასათხოვი პირის შერჩევის ლეგიტიმური მიზეზები), აღმოვაჩენთ, რომ მოპასუხის ლოგიკა აქაც სუსტია. მოპასუხის წარმომადგენელმა, მხოლოდ მიუთითა, რომ მოსარჩელეს შესთავაზეს მძღოლის პოზიცია (ვიანიდან მას ჰქონდა მართვის მოწმობა), რომელზეც გა-----
-----ემ უარი განაცხადა და ამიტომაც შეირჩა მისი კანდიდატურა. ნათელია, რომ ასეთი ლოგიკა აბსოლუტურად მიუღებელია;

სასამართლომ მიუთითა, რომ ვინაიდან ავტოპარკის დისპეტჩერის პოზიცია იყო ერთზე მეტი, საჭიროა მოპასუხის მსჯელობა და არგუმენტაცია კონკრეტულად გა-----ის შემცირების არჩევასთან დაკავშირებით (ზოგადად, თუ დავუშვათ დამსაქმებელი ამცირებს სამი ზეინკლიდან ერთს, მან ზემოთ აღნიშნული საფეხურების გარდა ასევე დამატებით უნდა დაასაბუთოს თუ რამ განაპირობა ამ სამი ზეინკლიდან კონკრეტულად დათხოვნილი X პიროვნების არჩევა). ნათელია, რომ მოპასუხემ ვერ წარმოაჩინა ის ლეგიტიმური წინაპირობანი თუ გათვლა, რომელიც გაამართლებდა მოსარჩელის გამორჩევას. მოპასუხე, ვალდებულია ასეთ დროს დაასაბუთოს, რომ სამსახურში დარჩენილი ის თანამშრომლები, რომლებსაც ეკავათ იგივე შინაარსის

თანამდებობა, გამოირჩეოდნენ უფრო მაღალი კვალიფიკაციით, ჰქონდათ მეტი სამუშაო გამოცდილება და შრომის სტაჟი და ა.შ.

აღნიშნული მსჯელობის მართებულობა და მიზანშეწონილობა აბსოლუტურად ნათელია სასამართლოსათვის. საწინააღმდეგო განმარტების შედეგად ვიღებთ სამართლებრივ მოცემულობას, რომელშიც დამსაქმებელი, როდესაც ის მიიღებს ლეგიტიმურ გადაწყვეტილებას რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების შესახებ, გახდება სიტუაციის სრული ბატონ -პატრონი და უფლებამოსილი იქნება მისთვის ხელსაყრელი ნებისმიერი მიზეზით დაითხოვოს სამსახურიდან ესა თუ ის პირი. მას შესაძლებლობა ექნება აბსოლუტურად არ მიაქციოს ყურადღება დასაქმებულთა შრომით უნარებს, კვალიფიკაციას, შრომით სტაჟს და სხვა ობიექტურ გარემოებებს. სასამართლოს მიერ დაშვებული ასეთი მოცემულობა კი დაახლოებით მსგავსი იქნება საქართველოს შრომის კოდექსის ძველის რედაქციის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტისა, როდესაც დამსაქმებელს აბსოლუტურად უმიზეზოდ შეეძლო დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტა მხოლოდ ერთი თვის კონპენსაციის გადახდით. ასეთი მოცემულობის დაშვება რატომუნდა სრულ შეუსაბამობაში იქნება როგორც ზემოთ მოყვანილ სამართლის საერთაშორისო წყაროებთან, ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის სულისკვეთებასთან. დიახ, დამსაქმებელი შებოჭილია პრეზუმფციით, რომ მან ყველა ნება უნდა გამოავლინოს კეთილსინდისიერად და ყველა უფლება განახორციელოს მართლზომიერად. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ყოველთვის შეიძლება მოინდომოს მისთვის არასასურველი დასაქმებულების თავიდან მოცილება თუნდაც არა თვალთმაქცური შემცირების შედეგად და უფრო კვალიფიციური, მაგრამ არასასურველი კადრი დატოვოს დასაქმების გარეშე.

აღნიშნული მსჯელობანი, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია (რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა). ამავე დროს, საინტერესოა, რომ სასამართლოში არასოდეს წარმოდგენილა საშტატო განრიგი, რომელიც დღევანდელი საშტატო მდგომარეობის შესახებ უტყუარ სურათს მოგვცემდა. საქმეში მხოლოდ წარმოდგენილია გენერალური დირექტორის წერილი, რომელიც მხარის ახსნა- განმარტებაზე მეტი ძალის მქონე მტკიცებულებად ვერ ჩაითვლება.

სასამართლო ასევე მოიხსენიებს ზემოთ ნახსენები “შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ” შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თანახმადაც, სასამართლოები, აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიდის დასკვნამდე, რომ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი სამოქალაქოსამართლებრივი ნება არამართლზომიერი და უკანონოა. შესაბამისად, სასამართლო ხედავს საფუძველს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის.

იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია მოსარჩელესთან არსებული შრომითი ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევის საკითხი, ზემოაღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების პირობებში სასამართლოს აქვე მიაჩნია, რომ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა განაცდურის, 2016 წლის 18 მაისიდან სამსახურში აღდგენის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1100 ლარის (დარიცხული) ანაზღაურების თაობაზე. აღნიშნული მსჯელობის სამართლებრივ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის რეგულაციები, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408 – 411-ე მუხლები ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

ამავე კოდექსის 105-ე მუხლის მიხედვით, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძვლად უდევს

სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37(1) მუხლის „ა“ პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

საქმის მასალებში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, კერძოდ, ს--- „სა-----
---ი მა-----ს“ 0-----წ. №---; 1-----წ. №---; 1-----. №---; 2-----. №---; 3-----
--წ. №-- და 1-----წ. №--- ბრძანებების საფუძველზე დასტურდება, რომ ს--- „სა---
----- მ-----ში“ დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებების პროცესი, რომელიც დღემდე გრძელდება.

აღნიშნული გარემოება სასამართლომ მიიჩნია, როგორც უდავო ფაქტობრივი გარემოება.

საქმეში წარმოდგენილი ს--- „სა-----ი მა-----ს“ ფინანსების და ადმინისტრაციის ბლოკის დირექტორის 1-----წ. მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე დასტურდება, რომ აღნიშნული ცვლილება შეეხო ასევე სა-----
---ი მა-----ს ავტოპარკს. კერძოდ, ორგანიზაციაში მიმდინარე

ორგანიზაციული ცვლილებების ფარგლებში განხორციელებული სამუშაოების საფუძველზე დადგინდა, რომ ავტოპარკში ფაქტობრივად არსებული დატვირთვა და სამუშაო დროის ოპტიმალურად გამოყენება საჭიროებდა იმ ეტაპზე არსებული დისპეჩერის 5 ერთეული პოზიციიდან ერთი პოზიციის გაუქმებას.

სასამართლო თავადვე ადგენს და მიუთითებს თავის გადაწყვეტილებაში იმის შესახებ, რომ კომპანიის სამეწარმეო ხასიათის გადაწყვეტილება (საწარმოს დახურვის, სამუშაო ძალის შემცირების, ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის თაობაზე) სასამართლო კონტროლის უმკაცრესი ჩარჩოებით ვერ შეიზღუდება და სასამართლომ და მოსამართლემ პატივი უნდა სცეს მმართველობით პრეროგატივას და არ უნდა შეაფასოს იმ გადაწყვეტილების ეკონომიკური რენტაბელურობა, რომლითაც ხდება ხელშეკრულების შეწყვეტა.

ეს თუ ასეა, სახეზე გვაქვს შემდეგი სურათი. ორგანიზაციული ცვლილებების პროცესში გამოიკვეთა ავტოპარკში დასაქმებული პირების ოპტიმალურად გამოყენების აუცილებლობა და ამ მხრივ იქ არსებული ვითარების გაუმჯობესება, რაც ს--- „სა-----ი მა-----ს“ დისკრეციულ უფლებამოსილებას წარმოადგენს და რაშიც სასამართლო გადაწყვეტილების თანახმად, სასამართლო ვერ ჩაერევს.

შესაბამისად, განხორციელდა ცვლილება და დისპეჩერების რაოდენობა შემცირდა 4 ერთეულამდე. აღნიშნული მდგომარეობაა დღესაც, რაც

დასტურდება ჩვენს მიერ საქმეში წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულებით.

ამდენად, ვერ გავიზიარებთ სასამართლოს მსჯელობას იმასთან დაკავშირებით, რომ თითქოს ადგილი ჰქონდა თვალთმაქცურ ცვლილებას და დისპეჩერების 5 ერთეულიდან 4 ერთეულამდე შემცირება არ იყო გამოწვეული ორგანიზაციაში არსებული საჭიროებიდან.

ამასთან, სასამართლომ არასწორად დაადგინა გარემოება იმის შესახებ, რომ გა-----ის ნაცვლად მიღებული იქნა ახალი კადრი - უფროსი დისპეჩერი.

სასამართლომ არ გამოიკვლია საქმეში არსებული მტკიცებულება, რითაც დასტურდება, რომ უფროსი დისპეჩერის დატვირთვა ფუნქციონალური თვალსაზრისით არსებითად განსხვავდებოდა იმ უფლება-მოვალეობებისგან, რასაც ასრულებდა ჩვეულებრივი დისპეჩერი.

გარდა ამისა, მოსარჩელეს ს--- “სა-----ი მა-----ს” ადმინისტრაციამ შესთავაზა იმავე ავტოპარკში მძღოლის პოზიციაზე გადასვლა გამომდინარე იმ მოცემულობიდან, რისი შესაძლებლობაც გააჩნდა ორგანიზაციას, რათა მაქსიმალურად უზრუნველყო მოსარჩელე შესაბამისი შრომის პირობებით, რაზეც გ. მ-----ემ უარი განაცხადა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, გ. მ-----ის გათავისუფლება სამუშაოდან განხორციელდა მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესების სრული დაცვით და არ არსებობდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ს--- “სა-----ი მა-----ს” ბრძანების გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

3.2. აპელანტის მითითებით, სააპელაციო სასამართლოს ყურადღებას გავამახვილებთ იმ გარემოებაზე, რომ გ. მ-----ის სარჩელი იყო ხანდაზმული.

საქმის მასალებით დასტურდება, რომ შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გ. მ-----ეს ჩაბარდა 2-----ს.

ამდენად, გარდა იმისა, რომ გ. მ-----ისთვის ცნობილი იყო იმის შესახებ, რომ ის 2-----დან გათავისუფლდებოდა სამუშაოდან, მისთვის ასევე ცნობილი იყო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზებისა და გარემოებების თაობაზეც. ეს უკანასკნელი დასტურდება საქმეში არსებული მტკიცებულებით, კერძოდ, ს--- “სა-----ი მა-----ს” მონიტორინგის საბჭოს 2-----წ. №----- სხდომის ოქმით.

სარჩელი კი გ. მ-----ის მიერ სასამართლოში შეტანილია სავარაუდოდ 20-----ს (სარჩელი დათარიღებულია 2-----წ.), ანუ, კანონით განსაზღვრული ვადის დარღვევით.

3.3. აპელანტის განმარტებით, ასევე დაუსაბუთებელი და უკანონოა სასამართლოს გადაწყვეტილება სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურების ნაწილშიც.

საქმის მასალებში წარმოდგენილია ს--- „სა-----ი მა-----ს“ გენერალური დირექტორის ოფიციალურად დამოწმებული საჯარო ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ სასამართლო დავის განხილვისას ს--- “სა-----ი მა-----ს“ ავტოპარკში დასაქმებულია 4 დისპეჩერი და არ არსებობს დისპეჩერის ვაკანტური თანამდებობა (ანალოგიური მდგომარეობაა დღეის მდგომარეობით).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო გადაწყვეტილება მიღებულია საქმეში არსებული მტკიცებულებების სათანადო გამოკვლევის და შეფასების გარეშე, რაც საფუძვლად დაედო უკანონო და დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილების მიღებას.

3.4. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არ გამოიყენა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე და 105-ე მუხლები, გამოიყენა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლი, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე და 44-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-411-ე მუხლები, რომლებიც არ უნდა გამოყენებინა, ამასთან, არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის 37(1) მუხლის “ა” პუნქტი, რითაც სასამართლოს მხრიდან ადგილი აქვს კანონის დარღვევას სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის და 394-ე მუხლის “ე” და “ე პრიმა” პუნქტების თანახმად.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო

საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილია და მხარეთა შორის სადავოდ არ ხდება შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

- მოსარჩელე გა-----ე 2005 წლის დეკემბრიდან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა ს--- სა----- მ-----თან. 2-----რიდან გა-----ე დასაქმებული იყო ადმინისტრაციულ დეპარტამენტში ავტომეურნეობის დისპეტჩერის პოზიციაზე (იხ. 1----- წლის №--- ცნობა ტ.ქ, ს.ფ 15);

- 2-----ბერს, გა-----ესთან გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება - ავტოპარკში დისპეტჩერის თანამდებობაზე და მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 1100 ლარით (დარიცხული) (2----- რის შრომითი ხელშეკრულება №--- ტ.1, ს.ფ 16-17);

- დადგენილია, რომ 2-----ბერს ს--- სა----- მ-----ში გამოცხადდა გარდამავალი პერიოდი და დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების პროცესი (იხ. 2-----ბრის ბრძანება ტ.1, ს.ფ 45; 64-68);

- 2-----ს დასაქმებულს შესაბამისი შეტყობინებით გაფრთხილებულ იქნა, რომ 2-----დან შეუწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულება;

- 2-----ს გამოიცა ბრძანება მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ 2-----დან; ბრძანების თანახმად, გათავისუფლება მოხდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის შესაბამისად, ფინანსებისა და ადმინისტრაციის ბლოკის დირექტორის კ----- ს-----ის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე (იხ. ს.ფ. 18; 46-47).

- 2-----ს მოსარჩელეს გაეგზავნა წერილობითი დასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ (იხ. სა-----ი მა-----ს

გენერალური დირექტორის 2-----ის N----- წერილი ტ.1, ს.ფ. 19);

- დადგენილია, რომ ს--- სა----- მ-----ში 2016 წლის მარტის დასაწყისის მდგომარეობით, დასაქმებული იყო 5 დისპეტჩერი; ასევე დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად, დათხოვნილ იქნა მოსარჩელე და დაწესებულებაში დარჩა 4 დისპეტჩერი (ტ.1, ს.ფ. 79), ამასთან, დგინდება, რომ მოსარჩელის დათხოვნის შემდეგ, 2016 წლის 25 მარტს, მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმდა დ---- ბ-----ე უფროსი დისპეტჩერის თანამდებობაზე (შრომის ანაზღაურება - 1300 ლარი დარიცხული). მასთან შრომითი კონტრაქტი გაგრძელდა მოგვიანებით; მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ შტატების აღწერის ფურცელში, 2016 წლის მარტამდე უფროსი დისპეტჩერის (მოგვიანებით მთავარი დისპეტჩერის) საშტატო ერთეული არ ფიქსირდება (იხ. ტ.1, ს.ფ. 80-83;63;79)

- ასევე სადავოდ არ ხდება, რომ მოსარჩელეს სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ მიღებული აქვს კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენდა განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 18 მაისიდან აღსრულებამდე.

4.2. პალატა განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც, მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შტატების შემცირება შეიძლება იქნეს მიჩნეული. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთ ასეთ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დასტურდება არც რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების ფაქტი და არც მოსარჩელის არასაკმარისი კომპეტენცია. პალატა დამატებით განმარტავს, რომ მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ მარტოოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელის

დათხოვნამდე, დაწესებულებაში დასაქმებული იყო ხუთი დისპეტჩერი. მოსარჩელის დათხოვნის შემდეგ კი დაწესებულებაში დარჩა ოთხი დისპეტჩერი და დაემატა უფროსი დისპეტჩერი;

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერება.

მოცემულ შემთხვევაში, ს--- სა-----მა მ-----მა ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, კერძოდ, იმის დამტკიცება, რომ დაწესებულებაში განხორციელებულმა რეორგანიზაციამ შტატების შემცირება გამოიწვია და რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის მოსარჩელეს არასაკმარისი კომპეტენცია გააჩნია.

4.2. სამართლებრივი დასაბუთება

4.2.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. აკრძალულია მონოპოლიური საქმიანობა, გარდა კანონით დაშვებული შემთხვევებისა. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად

განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

4.2.2. საქართველოს შრომის კოდექსის I მუხლის I ნაწილის თანახმად ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ რამდენადაც მხარეებს შორის სადავო არ ხდება მათ შორის გაფორმებული ხელშეკრულების შრომით-სამართლებრივი ხასიათი, განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგება არ ექვევა რაიმე სპეციალური კანონით გათვალისწინებულ მოწესრიგების სფეროში და იგი ექვემდებარება შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმებით დადგენილ რეგულირებას.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით, წარმოადგენს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

სააპელაციო სასამართლო შენიშნავს, რომ დაწესებულების რეორგანიზაცია, თავისთავად არ განაპირობებს მოსარჩელის სამუშაოდან უპირობო გათავისუფლებას. რეორგანიზაცია მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოადგენს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების აუცილებლობა. **პალატა მიიჩნევს, რომ თუ პირის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან, მხოლოდ რეორგანიზაციის საფუძველით, მართლზომიერად იქნება მიჩნეული, ასეთ შემთხვევაში, „რეორგანიზაცია“, რომელსაც არც შტატების შემცირება მოყოლია და არც დასაქმებული პირის მიმართ წაყენებული საკვალიფიკაციო, თუ სხვა მოთხოვნების გაზრდა, ისეთივე უფლების ბოროტად გამოყენებაა, როგორიც პირის სამსახურიდან ყოველგვარი**

საფუძვლის გარეშე გათავისუფლება. პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაცია საწარმო/დაწესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარი გადაწყვეტით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლება კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება.

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტმა ვერ დაადასტურა მოპასუხე ორგანიზაციაში განხორციელებული რეორგანიზაცია და ისეთი სტრუქტურული ცვლილებები, რომელსაც მოჰყვა შტატების შემცირება. დადგენილია, რომ 2-----ბერს ს--- სა----- მ-----ში გამოცხადდა გარდამავალი პერიოდი და დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების პროცესი. ს--- სა----- მ-----ში 2016 წლის მარტის დასაწყისის მდგომარეობით, დასაქმებული იყო 5 დისპეტჩერი, ხოლო რეორგანიზაციის შედეგად, დათხოვნილ იქნა მოსარჩელე და დაწესებულებაში დარჩა 4 დისპეტჩერი. დადგენილია, რომ მოსარჩელის დათხოვნის შემდეგ, 2016 წლის 25 მარტს, მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმდა დ---- ბ-----ე უფროსი დისპეტჩერის თანამდებობაზე და მასთან შრომითი კონტრაქტი გაგრძელდა მოგვიანებით; მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ შტატების აღწერის ფურცელში, 2016 წლის მარტამდე უფროსი დისპეტჩერის საშტატო ერთეული არ ფიქსირდება.

ამდენად პალატა ასკვნის, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებელს არ განუხორციელებია კანონით დადგენილი საფუძვლით, შტატების შემცირების გამო და შესაბამისად, სახეზე იყო გათავისუფლების ბრძანების არაკანონიერების შესახებ დასკვნის გაკეთების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები, რის გამოც მოსარჩელის მოთხოვნა გასაჩივრებული ბრძანების ბათილობის შესახებ სწორად იქნა დაკმაყოფილებული პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ და არ არსებობს ამ კუთხით გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. ამასთანავე, მოსარჩელის მოთხოვნა განაცდურის ანაზღაურების შესახებ, როგორც გათავისუფლების ბრძანების ბათილობის შესახებ, ძირითადი მოთხოვნიდან გამომდინარე მოთხოვნა სწორად იქნა დაკმაყოფილებული სასამართლოს მიერ.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო საჩივრის დაუკმაყოფილებლობის გამო, არ არსებობს წანამძღვრები სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მიხედვით, მხარეთა შორის სასამართლო ხარჯების განაწილებისათვის.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა :

1. ს--- სა-----ი მა-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 1 ნოემბრის გადაწყვეტილება;
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი), თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:
დუგლაძე

ქეთევან