



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

16 ოქტომბერი, 2018 წელი

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე _ ხათუნა არევაძე
მოსამართლეები _ ეკატერინე ცისკარიძე
ანა გოგიშვილი

სხდომის მდივანი _ ანა ჩიკვაძე

აპელანტი – შპს „თ-----“

წარმომადგენელი - გ-----

მოწინააღმდეგე მხარე _ ზ-----ე

წარმომადგენელი - ნ-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება

დავის საგანი – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, კომპენსაციის ანაზღაურება, იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება.

1. აპელანტის მოთხოვნა

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

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილებით ზ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა;

ბათილად იქნა ცნობილი შპს „თ-----ს“ 2016 წლის 1----- ბრძანება ზ-----ის შ-----ის“ საექსპლოატაციო განყოფილების (დ-----) ტექალმრიცხველის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

აღიარებული იქნა მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა უვადო შრომით სამართალურთიერთობად;

ზ-----ე აღდგენილ იქნა დ-----ს ტექალმრიცხველის თანამდებობაზე;

შპს „თ-----ს“ დაეკისრა ზ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 600 ლარის ოდენობით, 2016 წლის 16 ივნისიდან _ 2016 წლის ოქტომბრამდე, ხოლო 2016 წლის ოქტომბრიდან 800 ლარის ანაზღაურება სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული).

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. ზ-----ე 1997 წლიდან _ 2000 წლამდე მუშაობდა შ-----“ დ-----ს რაიონის საექსპლუატაციო სამსახურის ოპერატორის თანამდებობაზე, ხოლო 2011 წლიდან - შ-----ში“ დ-----ს განყოფილების ტექ. აღმრიცხველის თანამდებობაზე უწყვეტად.

2.2. შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შესახებ ბოლო აქტი (ბრძანება) შ-----მა“ გამოსცა 2015 წლის დეკემბერში, რომლის თანახმად, ზ-----ეს გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება მეორე საექსპლუატაციო განყოფილებაში ტექ.აღმრიცხველის თანამდებობაზე 2015 წლის 01 დეკემბრიდან _ 2016 წლის 01 ივნისამდე.

2.3. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2016 წლის 0----- განკარგულებით, დასრულდა ქალაქ თბილისის 100%-იანი წილობრივი მონაწილეობით შექმნილი შპს „უ-----“, შპს „-----“, შპს „ს-----“ და შპს „თ-----ს“ რეორგანიზაცია, პირველი სამი კომპანიის შპს „თ-----თან“ შერწყმის გზით; შერწყმა დასრულდა 16 მაისს.

2.4. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2016 წლის 0----- განკარგულებითვე მოწონებულ იქნა შპს „თ-----ს“ სტრუქტურა და დასაქმებულთა სახელოფასო განაკვეთები. განკარგულების დანართად წარმოდგენილი საშტატო განრიგის შესაბამისად, მოპასუხე დაწესებულებაში არსებობს საექსპლუატაციო განყოფილება, რომელშიც შედის ტექალმრიცხველის თანამდებობა; შრომის ანაზღაურება შეადგენს 600 ლარს;

2.5. სადავო არ არის, რომ მოპასუხე - შპს „თ-----“ წარმოადგენს შპს „ს-----“ სამართალმემკვიდრეს; ამ გარემოების მნიშვნელოვან დადასტურებას მათ შორის სადავო ბრძანებაც წარმოადგენს, ვინაიდან ის გამოცემულია სწორედ შპს „თ-----ს“ მიერ და არა წინამორბედი დამსაქმებლის - შ-----ის“ მიერ;

2.6. 2016 წლის 30 სექტემბრის ბრძანებით შევიდა ცვლილებები საშტატო ნუსხაში და 2016 წლის 01 ოქტომბრიდან ტექ. აღმრიცხველის თანამდებობაზე დასაქმებული პირის შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 800 ლარი;

2.7. 2016 წლის 14 მარტის ბრძანებით შ-----ის“ თანამშრომლებს ეცნობთ რეორგანიზაციის პროცესის დაწყება, სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების/დაქვეითების შესახებ, სტრუქტურული ერთეულების გარდაქმნასთან და შტატით გათვალისწინებული თანამდებობების შემცირებასთან დაკავშირებით.

2.8. შპს „თ-----ს“ 2016 წლის 1----- ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად ზ-----ე 2016 წლის 16 მაისიდან გათავისუფლდა შ-----ის“ საექსპლოატაციო განყოფილება (დ-----) ტექაღმრიცხველის თანამდებობიდან.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.9. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს; ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო

საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მის მიერ მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- „მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს“. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. სასამართლომ მიუთითა, რომ აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაზე, რომელშიც (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების

ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

2.10. სასამართლომ მიუთითა, რომ მოცემულ სამართალურთიერთობაში სადავოა შემდეგი მნიშვნელოვანი გარემოებები: შრომითი ხელშეკრულების ვადა და შტატების შემცირება, რომელიც გახდა მოსარჩელის დათხოვნის წინაპირობა;

სასამართლოს შეფასებით, **სახეზეა უვადო ხასიათის შრომითი სამართალურთიერთობა**, რაც ამ სამართალწარმოებისათვის (ვინაიდან სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე კმაყოფილდება), უმნიშვნელოვანესი გარემოებაა წარმოადგენს; უდავოა, რომ მოსარჩელე, მოპასუხე დაწესებულების წინამორბედ კომპანიაში - შ-----ში“ დასაქმებული იყო უწყვეტად 2011 წლის 01 თებერვლიდან; ასევე დადგენილია, რომ შერწყმის შედეგად, მოსარჩელე ფაქტიურად გახდა დღევანდელი მოპასუხის - შპს „თ-----ს“ დასაქმებული პირი და სწორედ ამ უკანასკნელმა მიიღო გადაწყვეტილება მის დათხოვნაზე შტატების შემცირების გამო; სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს ძველი (იგულისხმება 2013 წლის ფუნდამენტური ცვლილებების მიღებამდე რედაქცია) შრომის კოდექსისგან განსხვავებით ახალ შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების თანახმად: 1 წლით ან მეტი ვადით ხელშეკრულების დადება შესაძლებელი იქნება ნებისმიერ დროსა და შემთხვევაში, ხოლო 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადება მხოლოდ გარკვეულ ობიექტურ შემთხვევებში იქნება შესაძლებელი. კერძოდ, ეს შემთხვევებია: კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესრულება; სეზონური სამუშაო; სამუშაოს მოცულობის დროებით გაზრდა; შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; სხვა ობიექტური გარემოება, რაც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. შესაბამისად, ამ ცვლილების თანახმად, ზემოხსენებული რომელიმე გარემოების არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებული იქნება, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით (უვადო შრომითი ხელშეკრულება). ეს ჩანაწერი განაპირობებს ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში. გარდა ამისა, ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის თანახმად „თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების

ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. კანონმდებელი განმარტავს, რომ მოცემული მუხლის პირობების მიხედვით, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დამსაქმებელთან, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 2013 წლის ივლისამდე და რომლის შრომითი ურთიერთობა ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტ ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე ურთიერთობა გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ვადით, მაშინ შრომითი ურთიერთობა უვადოდ ჩაითვლება კანონის ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. „საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი ამოქმედდა 2013 წლის 04 ივლისს. სასამართლოს შეფასებით, მოცემული ახლებური მოწესრიგება და რეგულაციები ემსახურებიან ისეთ საკვებით ლეგიტიმურ და სამართლიან მიზანს, როგორიცაა შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობა, მათ შორის ეს სტაბილურობა გრძელვადიან პერსპექტივაში ემსახურება არა მხოლოდ დასაქმებულთა ინტერესებს - მიიღონ გარანტირებული სოციალური პაკეტი და შესაბამისად დაცულნი იყვნენ თავიანთ უფლებებში, არამედ ასევე დამსაქმებლების ინტერესებსაც: დამსაქმებელი (როგორც თავისუფალი ეკონომიკური ურთიერთობის სუბიექტი - ძირითადი მონაწილე) ნამდვილად დაინტერესებულია ისეთ უმნიშვნელოვანეს მოცემულობაში როგორიცაა სტაბილურობა. ბიზნესის ხელშემწყობ გარემოებას ნამდვილად ქმნის პროგნოზირებადი ეკონომიკური გარემო (მაგ: რეგულირებული საგადასახადო სისტემა, სტაბილური და პროგნოზირებადი სახელმწიფო აპარატი და რეგულაციები, სტაბილური პოლიტიკური ვითარება და შეძლებისდაგვარად ღია საზღვრები სხვადასხვა ეკონომიკური აქტივობებისათვის), რომლის შემადგენელ ნაწილსაც უცილობლად ქმნის სტაბილური შრომის ბაზარი და საწარმოში პროფესიონალი ადამიანური რესურსის მოზიდვა და შენარჩუნება. აქედან გამომდინარე, ცვლილების მიზანია: დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად სამართლებრივი გარანტიების შემოღება; დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების დაბალანსება; კანონის ერთგვაროვნად ჩამოყალიბება; სოციალური სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპების ასახვა შრომის კანონმდებლობაში; დასაქმებულის დაცვა დისკრიმინაციისაგან; დამსაქმებლისა და დასაქმებულისთვის ურთიერთხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს უზრუნველყოფა, რაც საბოლოოდ, სასიკეთოდ იმოქმედებს როგორც მათ ინტერესებზე, ასევე ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებაზე.

— სადავო არ არის, რომ მოსარჩელე 2011 წლის თებერვლიდან უწყვეტად მსახურობდა შპს „ს-----“. შესაბამისად, ნათელია, რომ მასსა და შ----- შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა, 2016 წლის 16 მაისისათვის უეჭველად ატარებდა უვადო სამართალურთიერთობის ხასიათს. ნათელია, რომ სახეზეა უვადო

სამართალურთიერთობა.

_ სადავო არ არის არც ის, რომ დღევანდელი მოპასუხე - შპს „თ-----“ წარმოადგენს შპს „ს-----“ უფლებამონაცვლეს; ამიტომაც მან ჯერ თავის თანამშრომლად აღიარა მოსარჩელე და ამის შემდეგ გამოსცა ბრძანება მისი დათხოვნის შესახებ;

სასამართლომ მიუთითა „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 14⁴ მუხლის მე-4 ნაწილზე, რომლის თანახმადაც, საწარმო, რომელმაც სხვა საწარმო მიიერთა, ან გაერთიანების შედეგად წარმოქმნილი საწარმო არის თავდაპირველი საწარმოს სამართალმემკვიდრე. სამართალმემკვიდრეობა და უფლებამონაცვლეობა კი თავისი არსით ნიშნავს წინამორბედის ვალდებულებებსა და მოვალეობებზე იმავე სახით პასუხისმგებლობას, რასაც გასწევდა წინამორბედი. თუკი კეთდება დასკვნა, რომ მოსარჩელესა და შ----- შორის არსებობდა უვადო ხასიათის შრომითი სამართალურთიერთობა, შესაბამისად, შერწყმის შედეგად უკვე სახეზეა უვადო სამართალურთიერთობა მოსარჩელესა და მოპასუხეს - შპს „თ-----ს“ შორის.

სასამართლოს მიუთითებს, რომ ასევე **მნიშვნელოვან სადავო გარემოებას წარმოადგენს თვით იმ საშტატო ერთეულის შემცირება, რომელზეც დასაქმებული იყო მოსარჩელე;** სასამართლომ განმარტა, რომ ასეთ დროს, დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმ ლეგიტიმური წინაპირობების არსებობა, რომელთა გამოც შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. როგორც მოპასუხე უთითებდა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, ანუ შრომითი ურთიერთობა მოიშალა დამსაქმებლის ინიციატივით. მხარეები სადავოდ ხდიან კომპანიაში რეორგანიზაციის განხორციელების ფაქტს. 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 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.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავდა, რომ რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით დასტურდება საშტატო განრიგებით (რომლებიც ასახავს რეორგანიზაციემდელ და რეორგანიზაციის შემდგომ სტრუქტურას), გარდა ამისა, რეორგანიზაციის გამო შესაძლო გათავისუფლების შესახებ დასაქმებულები (მათ შორის მოსარჩლე) გააფრთხილეს.

სასამართლოს შეფასებით, წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ნამდვილად დასტურდებოდა, რომ გაუქმდა ერთი საექსპლუატაციო განყოფილება, კერძოდ, რეორგანიზაციამდე არსებობდა ექვსი რაიონული განყოფილება 1. გლდანი-ნაძალადევი, 2. დ-----, 3. ვაკე-საბურთალო, 4. ძველი თბილისი, 5. ისანი-სამგორი. 6. დიდგორი.

რეორგანიზაციის შემდეგ გაუქმდა ერთი რაიონული განყოფილება, კერძოდ - დიდგორი, ხოლო მოსარჩლე ზ-----ე დასაქმებული იყო დ-----ს რაიონულ განყოფილებაში, ტექ. აღმრიცხველის თანამდებობაზე;

ამდენად, სასამართლოს დასკვნით, გაურკვეველია მოპასუხის პოზიცია, რა მიზეზებმა გამოიწვია სხვა რაიონის გაუქმების გამო დ-----ს საექსპლუატაციო განყოფილებაში დასაქმებული ტექ.აღმრიცხველის გათავისუფლება. აღნიშნული გარემოებანი ვლინდება ახალი საშტატო განრიგიდან, რომელიც წარმოდგენილია საქმეში 334-335 ფურცლებზე; შესაბამისად, სასამართლოს შეფასებით, მოპასუხე დაწესებულებამ გააუქმა ერთი ტერიტორიული ერთეული და ამის შედეგად სამსახურიდან დაითხოვა მეორე ტერიტორიული ერთეულის დასაქმებული - ტექ-აღმრიცხველი, რომლის საშტატო ერთეულიც არ გაუქმებულა და ახალი საშტატო განრიგში ის კვლავ ფიგურირებს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ არ დადასტურდა მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლზომიერება, რაც თავის მხრივ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად არ იქნა მიჩნეული.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.11. სასამართლომ მიუთითა, რომ 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“ (ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

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 სუბიექტუარიალობის“ 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 ანსამბლეს 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, სასამართლომ აღნიშნა, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ არ 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). ნათელია, რომ ამ სამართალწარმოებაშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ზემოაღნიშნული პრინციპის გათვალისწინებით, ის „ჩაერეოდა“ მოსარჩელის იმ უფლებაში, რომელიც დაცულია მე-8 მუხლით. ამ ჩარევის შედეგად კი, იქნებოდა რისკი, რომ სახელმწიფო, მისი ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების მეშვეობით ვერ შეასრულებდა მასზე დაკისრებულ „პოზიტიურ ვალდებულებებს“ - დაიცვას მესამე პირთა არალეგიტიმური ჩარევისაგან მე-8 მუხლის დებულებებით მოსარგებლე პირი (ამ შემთხვევაში მოსარჩელე).

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 გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 05 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 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.

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ჩაერეოდა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევის გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

2.12. სასამართლომ აქვე მოიხსენია ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელი უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტი - ევროპის სოციალურ ქარტია, 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 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 გავუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

1919 წლის ვერსალის 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 პორიზონტალური - 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“).

სასამართლომ მოიშველია 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 აღვნიშნა, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის 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.

2.13. სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვა სასამართლომ დაიწყო 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 აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო 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 პირიათვის 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.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ 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.

სასამართლოს შეფასებით, 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 იქნებოდა სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურ ურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდიდა.

2.14. სასამართლომ მიუთითა, რომ წინამდებარე დავის ქვაკუთხედს წარმოადგენს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება – მოსარჩელის რეორგანიზაციისა და შემცირების გზით დათხოვნაზე.

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. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს 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.

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 რამოდენიმე 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 მეორე 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; განაპირობებდა თუ არა ამას სამსახურში დარჩენილი დასაქმებულის უფრო მაღალი კვალიფიკაცია; ამით, სასამართლო უკვე რწმუნდება, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე დისკრიმინაციული მიდგომა შემცირებულ პირთა მიმართ (მე-3 საფეხური). სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებული სამართლის ერთ-ერთი ირიბი წყარო - ზემოთ მითითებული N166 რეკომენდაცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (1982 წ. Termination of employment recommendation). 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.

სასამართლომ დამატებით მიუთითა, 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 შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. რეორგანიზაცია, ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცესმა (აღნიშნული მიდგომა ასევე დადასტურებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილებით, მაგ: ას-104-99-2014). მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისთვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომლები, თუმცა, როგორც ვიცით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება, იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. ევროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება და უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

სასამართლომ კვლავ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით შექმნილი სამართლის შემეცნების წყაროები და მიუთითა 1982 წლის რეკომენდაციაზე (N166) დასაქმების შეწყვეტის შესახებ და განმარტა, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა დამსაქმებლის მიერ შერჩევა უნდა განხორციელდეს რამდენადაც ეს შესაძლებელია, წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმის მიხედვით, რა დროსაც სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული, როგორც საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

სასამართლომ მიუთითა, რომ მისთვის დამაკმაყოფილებელი იყო ზემოთ მოხსენიებული

სტადიებიდან ერთი სტადიის მართლზომიერება: გასაგებია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციას შეერწყა სხვა კერძო სამართლის იურიდიული პირები და ამან რეალურად შეიძლება მართლაც შექმნა თანამშრომელთა ფუნქციების დუბლირების მოცემულობა და აქედან გამომდინარე რეორგანიზაციის პროცესის საჭიროება;

მართალია - შრომით სამართლებრივი 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. 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.

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 ურთიერთ-მოვალეობათა 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.

სასამართლოს განმარტებით, რეორგანიზაციის თუ შტატების შემცირებით შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტა საჭიროებდა გარკვეულწილად „საფეხურებად“ დაყოფილ დასაბუთებას - შემცირების დაწყების გონივრული მიზანი, შემცირების, ან სხვა სახის ჩანაცვლების რეალური (და არა თვალთმაქცური) სურათის წარმოჩენა და ამავე დროს სამსახურში დარჩენილი მსგავსი ფუნქციების მქონე თანამდებობის პირების უპირატესობათა წარმოჩენა, რათა გამორიცხულიყო დისკრიმინაციული ნიშნით დათხოვნა.

სასამართლოს განმარტებით, ამ საფეხურებიდან, შედარებით ნაკლები სიმკაცრე სასამართლომ სწორედ ეკონომიკური აუცილებლობის შეფასების დროს უნდა გამოიჩინოს. კომპანიის (ეს მსჯელობა მართალია ზოგადი ხასიათისაა, მაგრამ ამ კონკრეტულ შემთხვევაშიც აქტუალურია) 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 რენტაბელურობა, 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.

აქვე, ზემოთ მოყვანილი მსჯელობის დამაჯერებლობის გაზრდის მიზნით, სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 29 ივნისის Nას-414-391-2014 გადაწყვეტილებაზე, რომლითაც საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არ გაიზიარა მხარისა და ქვედა ინსტანციის სასამართლოს მითითება, რომლის თანახმად, შრომით დავაში დამსაქმებელმა ვერ წარმოადგინა დამაჯერებელი არგუმენტაცია, თუ რა ეკონომიკურმა, ტექნოლოგიურმა თუ ორგანიზაციულმა გარემოებებმა შექმნა ლეგიტიმური საფუძველი, რამაც საწარმოო აიძულა 30 დასაქმებულიდან სამსახურებრივი ურთიერთობა შეეწყვიტა 10 დასაქმებულთან; საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ აღნიშნული გარემოებანი ვერ ჩაითვლებოდა დასაქმებულთა თანასწორობის პრინციპის დარღვევად.

ამდენად, პირველი საფეხური სასამართლომ გადალახულად მიიჩნია, რის შემდეგაც დგება ყველაზე მნიშვნელოვანი სტადია – განხორციელდა თუ არა რეალურად შტატის შემცირება.

მიმდინარე სამართალწარმოების შედეგად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის შტატი რეალურად არ შემცირებულა, რის შედეგადაც უკვე მიზანშეწონილობას მოკლებულია შემდგომი მსჯელობა დასათხოვი კანდიდატურის შერჩევის ლეგიტიმური გზის წარმოჩენაზე;

სასამართლოს შეფასებით, აღნიშნული მსჯელობა, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას. ეს გარემოება, დათხოვნის ბრძანების ბათილობის წინაპირობას ქმნის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლისა (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს) და 115-ე მუხლის (სამოქალაქო ნება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად) საფუძველზე, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ნების - დათხოვნის თაობაზე გამოცემული განკარგულების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია.

შესაბამისად, სადავო ბრძანება სასამართლომ არ მიიჩნია კანონიერად და ბათილად ცნობას დაუქვემდებარა, ეს კი თვისთავად მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის წინაპირობად

ჩათვალა (სასამართლოს მითითებით, ნათელია, რომ ეს თანამდებობა არსებობს და არ გაუქმებულა).

ამავდროულად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ასევე უნდა დაკმაყოფილებულიყო მოთხოვნა უვადო სამართალურთიერთობის აღიარების თაობაზე, რის წინაპირობასაც ზემოთ აღნიშნულ ფაქტობრივ და სამართლებრივ მსჯელობასთან ერთად ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლი (აღიარებითი სარჩელი) ქმნიდა.

შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ასევე უნდა დაკმაყოფილებულიყო მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის.

სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერად.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილების არამართლზომიერად ცნობის გამო, მხარემ ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურება, რაც წარმოშობს მოპასუხის ვალდებულებას – ზ-----ეს აუნაზღაუროს მიუღებელი ხელფასი. ასევე დავის სპეციფიკას ამ კუთხით წარმოადგენს ის გარემოებაც, რომ თუ მოსარჩელეს უკანონოდ არ დაითხოვდნენ სამსახურიდან, 2016 წლის ოქტომბრამდე ის მიიღებდა თვეში 600 ლარს, ამის შემდეგ კი - თვეში 800 ლარს. სწორედ ამ სახით განსაზღვრა სასამართლომ მოსარჩელისათვის მიუყენებელი ზიანი და შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურებაც მოპასუხეს დააკისრა ამავე გაანგარიშებით.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 თებერვლის სასამართლო გადაწყვეტილებაში დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება შეიცავს უზუსტობას; კერძოდ, სასამართლომ არასწორად დაადგინა და არასწორი შეფასება მისცა ფაქტობრივ გარემოებებს; სახელდობრ, სასამართლომ, დადგენილად სცნო სადაო ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ კომპანიაში ჩატარებული რეორგანიზაცია მოსარჩელის მიმართ განხორციელდა არამართლობიერად, რაც, თავის მხრივ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად არ მიიჩნია.

– აპელანტი აღნიშნავს, რომ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2016 წლის 0----- და ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2016 წლის 2----- განკარგულებებით ქ. თბილისის მერიის 100% წილობრივი მონაწილეობით დაფუძნებული შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებების _ შპს „თ-----ს“, შპს „ს-----“, შპს „უ-----“, შპს „-----“ განხორციელებული შერწყმის შედეგად წარმოქმნილი შპს „თ-----“ განისაზღვრა აღნიშნული კომპანიების სამართალმემკვიდრედ (უფლებამონაცვლედ).

– შპს „ს-----“ დირექტორის ბრძანებით, დასაქმებულებს კანონით დადგენილი წესით ეცნობათ და გაფრთხილებულ იქნენ კომპანიაში რეორგანიზაციის პროცესის დაწყების, სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების/დაქვეითების შესახებ, სტრუქტურული ერთეულების გარდაქმნასთან და შტატით გათვალისწინებული თანამდებობების შემცირებასთან დაკავშირებით.

– 2016 წლის 16 მაისს დასრულდა შერწყმის ეტაპი და განხორციელდა ახალი საშტატო ერთეულების დამტკიცება.

– განხორციელებული რეორგანიზაციის შემდეგ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება აღარ გაფორმებულა.

– აპელანტი განმარტავს, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ თანამშრომლების დასაქმებისას გათვალისწინებულ იქნა ახალი დასაქმებულების პირადი საქმის მასალები.

– აპელანტი მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია მოსარჩელის ჯანმრთელობის მდგომარეობა და საპენსიო ასაკი.

შერწყმის ეტაპის დასრულების შედეგად საექსპლუატაციო განყოფილებები შემცირდა და ექვსი განყოფილების ნაცვლად, ახალი საშტატო განრიგით დამტკიცდა ხუთი განყოფილება, რამაც გამოიწვია საშტატო ერთეულების მნიშვნელოვანი შემცირება. აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებას პირველი ინსტანციის სასამართლო მსჯელობის პროცესში უდაოდ დადგენილად მიიჩნევს, რაც აპელანტის შეფასებით, თავის მხრივ, წინააღმდეგობაში მოდის სასამართლოს საბოლოო დასკვნასთან.

3.2. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება რეორგანიზაციის მართლზომიერების საკითხზე მსჯელობისას; ერთის მხრივ, სასამართლო თავადვე ადასტურებს, რომ განხორციელდა რეორგანიზაცია და შემცირდა შტატები, ხოლო მეორეს მხრივ, განმარტავს, რომ ვინაიდან არ გაუქმებულა უშუალოდ მოსარჩელის საშტატო ერთეული, ეს არ გულისხმობს რეორგანიზაციას.

3.3. სააპელაციო საჩივარში მხარე ასევე აღნიშნავს, რომ ასევე არასწორად იქნა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება მოსარჩელის შპს „თ-----ს“ თანამშრომლად აღიარებისა და შემდგომ მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში რეორგანიზაცია შეეხო არა მხოლოდ სამსახურს ან მის ცალკეულ სტრუქტურულ ერთეულს, არამედ ადგილობრივი თვითმმართველი ორგანოს გადაწყვეტილებისა და განკარგულების საფუძველზე გაუქმდა თბილისის მერიის 100% წილობრივი მონაწილეობით დაფუძნებული სამი შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, რამაც მნიშვნელოვანი ორგანიზაციული ცვლილებები და საშტატო ერთეულების შემცირება გამოიწვია.

საქმეში წარმოდგენილი განკარგულებებით ცალსახად დასტურდება, რომ სწორედ მოპასუხე მხარესთან განხორციელდა სამი კომპანიის შერწყმა და სწორედ შპს „თ-----ს“ დირექტორს დაეკისრა ვალდებულება რეორგანიზაციის განხორციელებისა;

შესაბამისად, რეორგანიზაციის პროცესის დასრულებისა და ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცების გარეშე გაურკვეველია, თუ როგორ უნდა განხორციელდებოდა დასაქმებულებთან შრომით ურთიერთობების, როგორც შეწყვეტა, ასევე - გაგრძელება. სწორედ 2016 წლის 16 მაისს დასრულდა შერწყმის ეტაპი და ამავე დღეს მოხდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

აპელანტი მიუთითებს, რომ საქმეზე წარდგენილი მტკიცებულებებით უდაოდ დასტურდება მოსარჩელისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამო ერთი თვის კომპენსაციის ანაზღაურების ფაქტობრივი გარემოება.

3.4. აპელანტი აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაცია თავისი არსით გულისხმობს საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლას, გადაკეთებას, გარდაქმნას ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლას, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოჰყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია, პირველ რიგში, არ უნდა იყოს ფორმალური; ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს, მას უნდა გააჩნდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძველი და მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდოდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას.

აპელანტის შეფასებით, განსახილველ შემთხვევაში, სახეზეა საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაცია (სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა); ამასთან, რეორგანიზაციის პროცესის მართლზომიერება და შტატების შემცირების ფაქტი,

წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ცალსახად დასტურდება.

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.

სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საქმეთა პალატა სააპელაციო საჩივრის მოთხოვნის ფარგლებში მსჯელობს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერებაზე და დადგენილად მიიჩნევს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

- ზ-----ე 1997 წლიდან _ 2000 წლამდე მუშაობდა შ-----“ დ-----ს რაიონის საექსლუატაციო სამსახურის ოპერატორის თანამდებობაზე, ხოლო 2011 წლიდან - შ-----ში“ უწყვეტად მუშაობდა დ-----ს განყოფილების ტექაღმრიცხველის თანამდებობაზე.

- შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შესახებ ბოლო აქტი - N1---- ბრძანება, შ-----
-----მა“ გამოსცა 2015 წლის 01 დეკემბერს; დასახელებული აქტის თანახმად, ზ-----ეს
გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება მეორე საექსპლუატაციო განყოფილებაში
ტექალმრიცხველის თანამდებობაზე 2015 წლის 01 დეკემბრიდან _ 2016 წლის 01
ივნისამდე.

- ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2016 წლის 0-----
განკარგულებით, დასრულდა ქალაქ თბილისის 100%-იანი წილობრივი მონაწილეობით
შექმნილი შპს „უ-----“, შპს „-----“, შპს „ს-----“ და შპს „თ-----
-----ს“ რეორგანიზაცია, პირველი სამი კომპანიის შპს „თ-----თან“ შერწყმის
გზით; კომპანიათა შერწყმა დასრულდა 16 მაისს.

- ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2016 წლის 0-----
განკარგულებით მოწონებულ იქნა შპს „თ-----ს“ სტრუქტურა და დასაქმებულთა
სახელოფასო განაკვეთები. განკარგულების დანართად წარმოდგენილი საშტატო განრიგის
შესაბამისად, მოპასუხე დაწესებულებაში არსებობს საექსპლუატაციო განყოფილება,
რომელშიც შედის ტექალმრიცხველის თანამდებობა, ხოლო შრომის ანაზღაურება შეადგენს
600 ლარს;

- მოპასუხე - შპს „თ-----“ წარმოადგენს შპს „ს-----“ სამართალმემკვიდრეს;
ამ გარემოების მნიშვნელოვან დადასტურებას მათ შორის სადავო ბრძანებაც წარმოადგენს,
ვინაიდან ის გამოცემულია სწორედ თ-----ს მიერ და არა წინამორბედი
დამსაქმებლის - ს----- მიერ;

- 2016 წლის 30 სექტემბრის ბრძანებით შევიდა ცვლილებები საშტატო ნუსხაში და 2016
წლის 01 ოქტომბრიდან ტექალმრიცხველის თანამდებობაზე დასაქმებული პირის შრომის
ანაზღაურებამ შეადგინა 800 ლარი;

- 2016 წლის 14 მარტის შპს „თ-----ს“ N0405 ბრძანებით კომპანიის
თანამშრომლებს ეცნობათ რეორგანიზაციის პროცესის დაწყების, სამსახურიდან
მოსალოდნელი გათავისუფლების/დაქვეითების, სტრუქტურული ერთეულების
გარდაქმნასთან და შტატით გათვალისწინებული თანამდებობების შემცირებასთან
დაკავშირებით.

- შპს „თ-----ს“ 2016 წლის 1----- ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის
37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად ზ-----ე 2016 წლის 16
მაისიდან გათავისუფლდა შ-----ის“ საექსპლუატაციო განყოფილება (დ-----
-----) ტექალმრიცხველის თანამდებობიდან.

4.2. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება
იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად (რომელიც გამოქვეყნდა 2013 წლის 4 ივლისს), ორგანული კანონის მე-6 მუხლის 11–13 პუნქტების ნორმატიული დანაწესი იმგვარად განისაზღვრა, რომ ცვლილებების ამოქმედებამდე წარმოშობილი ვადიანი შრომითი ურთიერთობა უვადოდ დადებული შრომით ხელშეკრულებად განიხილება, თუ ვადიანი ურთიერთობა ერთსა და იმავე დასაქმებულთან საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წლის განმავლობაში გრძელდებოდა და ამ კანონის ამოქმედებიდან კვლავ გაგრძელდება 1 წელი; თუ ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა, იგი უვადოდ მიიჩნევა, ამ ცვლილებების ამოქმედებიდან 2 წლის განმავლობაში გაგრძელების შემთხვევაში (ორგანული კანონის განმარტებასთან დაკავშირებით დადგენილია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა სუსგ Nას-373-354-2015,13.11.2015წ); ამდენად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაჩნია, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება, ამასთან, აღსანიშნავია, რომ „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო.

სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ზ-----ეს და შ----- შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა.

კერძოდ, ზ-----ე 2011 წლის თებერვლიდან უწყვეტად მუშაობდა შპს „ს-----“; შესაბამისად, მასსა და შ----- შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა 2016 წლის 16 მაისის მდგომარეობით ატარებდა უვადო სამართალურთიერთობის ხასიათს, მით უფრო, რომ აპელანტი - შპს „თ-----“ წარმოადგენს შპს „ს-----“ უფლებამონაცვლეს;

საქმის მასალებით დგინდება, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციისა და საწარმოთა შერწყმის შედეგად, შპს „ს-----“ უფლებამონაცვლე შპს „თ-----მა“, როგორც პირველი ინსტანციის სასამართლო მიუთითებს, თავისი თანამშრომლად აღიარა ზ-----ე და შემდეგ გამოსცა ბრძანება მისი სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ. პალატა აღნიშნავს, რომ სადავო საკითხზე მსჯელობისას გასაზიარებელია პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასაბუთება; კერძოდ, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 14⁴ მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, საწარმო, რომელმაც სხვა საწარმო მიიერთა, ან გაერთიანების შედეგად წარმოქმნილი საწარმო არის თავდაპირველი საწარმოს სამართალმემკვიდრე. სამართალმემკვიდრეობა და უფლებამონაცვლეობა კი თავისი არსით ნიშნავს წინამორბედი საწარმოს ვალდებულებებსა და მოვალეობებზე იმავე სახით პასუხისმგებლობას, რასაც აღნიშნული (წინამორბედი) საწარმო გასწევდა;

ამდენად, ხსენებული ნორმის განმარტებიდან გამომდინარე, **რამდენადაც ზ-----ესა და შ----- შორის არსებობდა უვადო ხასიათის შრომითი სამართალურთიერთობა, შესაბამისად, საწარმოთა შერწყმის შედეგად იგივე სახის უვადო სამართალურთიერთობა არსებობდა შპს „თ-----ს“ და ზ-----ეს შორისაც.**

4.3. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული 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. საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“.

განსახილველ შემთხვევაში, შპს „თ-----ს“ 2016 წლის 1----- ბრძანებით, დასაქმებულთან **შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე;** აღნიშნული ბრძანებით ზ-----ე 2016 წლის 16 მაისიდან გათავისუფლდა შ-----ის“ საექსპლოატაციო განყოფილება (დ-----) ტექალმრიცხველის თანამდებობიდან.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ **საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება იყოს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის**

სამუშაო ძალის შემცირებას.

პალატა განმარტავს, 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 სხვაგვარად გადაწყვეტით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლებოდა კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება. ამასთან, მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. ამდენად, მხოლოდ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისგან 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლიდან გამომდინარე, კონკრეტულ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერება, რა დროსაც, პირველ რიგში, უნდა გამოირიცხოს დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაცია. ამ მიზნით დამსაქმებლის მიერ მარტოდენ რეორგანიზაციაზე აპელირება დისკრიმინაციას არ გამორიცხავს (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 10.04.2014წ განჩინება № ას - 762-730-2014).

სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, აპელანტმა (მოპასუხემ) ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, კერძოდ, იმის დამტკიცება, რომ ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა გამოიწვია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საჭიროება.

სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ გაუქმდა ერთი რაიონული განყოფილება, კერძოდ - დიდგორი, ხოლო მოსარჩელე ზ-----ე დასაქმებული იყო დ-----ს რაიონულ განყოფილებაში, ტექალმრიცხველის თანამდებობაზე; უდავოა ის გარემოება, რომ დ-----ს რაიონულ განყოფილება რეორგანიზაციის შედეგად არ გაუქმებულა და ამ რაიონში კვლავ არსებობს ტექალმრიცხველის საშტატო ერთეული; შესაბამისად, დაუსაბუთებელია, თუ რა მიზეზებმა გამოიწვია სხვა რაიონის გაუქმების გამო დ-----ს საექსპლუატაციო განყოფილებაში დასაქმებული ტექალმრიცხველის სამუშაოდან გათავისუფლება. სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ დასახელებულ საკითხზე წარმოდგენილი არ არის დასაბუთებული არგუმენტები და მტკიცებულებები; საფუძველს

მოკლებულია დასაქმებულთან უკადო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დასაბუთების თაობაზე აპელანტის ის პოზიცია, რომ რეორგანიზაცია შეეხო არა მხოლოდ სამსახურს ან მის ცალკეულ სტრუქტურულ ერთეულს, არამედ ადგილობრივი თვითმართველი ორგანოს გადაწყვეტილებისა და განკარგულების საფუძველზე გაუქმდა თბილისის მერიის 100% წილობრივი მონაწილეობით დაფუძნებული სამი შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, რამაც მნიშვნელოვანი ორგანიზაციული ცვლილებები და საშტატო ერთეულების შემცირება გამოიწვია; სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ იმ პირობებში, როდესაც აპელანტმა საწარმომ გააუქმა ერთი ტერიტორიული ერთეულის რაიონული განყოფილება და ამის შედეგად სამსახურიდან დაითხოვა მეორე ტერიტორიული ერთეულის რაიონული განყოფილებაში დასაქმებული - ტექნომრიცხველი, რომლის საშტატო ერთეულიც არ გაუქმებულა და ახალი საშტატო განრიგში ის კვლავ ფიგურირებს, დაუსაბუთებელი რჩება დასაქმებული პირის - ზ-----ის გათავისუფლების აუცილებლობა და მართებულობა;

პალატა მიუთითებს 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 მართლობიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლობიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლო აფასებს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, დარღვეულია, თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ აქვს დისკრიმინაციის ფაქტს და ა.შ.

ვინაიდან, განსახილველ შემთხვევაში აპელანტმა (მოპასუხემ) ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული ზემოაღნიშნული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, სააპელაციო პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას დადასტურებულად მიიჩნიოს ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველით მოწინააღმდეგე მხარესთან (მოსარჩელესთან) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება. ამდენად, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მართებულად იქნა შეფასებული ფაქტობრივი გარემოებები, საქმის მასალები და გამოტანილ იქნა დასაბუთებული გადაწყვეტილება.

4.4. სააპელაციო სასამართლო განუმარტავს მხარეებს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და

შესაგებელს, მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ აპელანტმა ვერ დაამტკიცა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხე მხარემ დაუმტკიცა სასამართლოს საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რის გამოც სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ აპელანტის მოთხოვნა დაუსაბუთებელია, რაც განაპირობებს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ძალაში დატოვების საფუძველს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, არ არსებობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლით გათვალისწინებული მხრეებს შორის სასამართლო ხარჯების განაწილების საფუძველი.

აქვე სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილ ორჯერ; კერძოდ, სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 13 აპრილის განჩინების საფუძველზე აპელანტმა შეავსო ხარვეზი და 2018 წლის 25 აპრილს სააპელაციო საჩივარზე გადაიხადა სახელმწიფო ბაჟი დავის საგნის ფასის შესაბამისად - 768 ლარის ოდენობით; ასევე ირკვევა, რომ მის მიერ ზედმეტადაა გადახდილი 2018 წლის 29 მარტს - 659.20 ლარი, რაც ექვემდებარება

აპელანტიისთვის უკან დაბრუნებას.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „თ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება.
3. შპს „თ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან უკან დაუბრუნდეს მის მიერ სს „ლიბერთი ბანკში“ N594458 საგადახდო დავალებით 2018 წლის 29 მარტს სააპელაციო საჩივარზე ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 659.20 ლარის ოდენობით.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე

ხათუნა არევაძე

მოსამართლეები
ცისკარიძე

ეკატერინე

ანა გოგიშვილი