

საქმე №2ზ/4911-17



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

14 ნოემბერი, 2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

თავმჯდომარე - თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი
მოსამართლეები: ამირან ძაბუნაძე
ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

აპელანტი - ააიპ „რ-----“

წარმომადგენელი - ი-----

მოწინააღმდეგე მხარეები - თ-----, ა-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 21.07.2017 წლის გადაწყვეტილება

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

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
21.07.2017 წლის გადაწყვეტილებით:

1. თ-----სა და ა----- სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნა ცნობილი ააიპ „რ-----ს“ დირექტორის მ/შ-ის 2017 წლის 10 თებერვლის №-- ბრძანება თ-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
3. ბათილად იქნა ცნობილი ააიპ „რ-----ს“ დირექტორის მ/შ-ის 2017 წლის 10 თებერვლის №--- ბრძანება ა-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
4. ააიპ "რ-----" დაეკისრა თ-----სათვის კომპენსაციის 10440 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით დარიცხული) გადახდა.
5. ააიპ "რ-----" დაეკისრა ა-----სათვის კომპენსაციის 10080 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით დარიცხული) გადახდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

თ----- წლების განმავლობაში მუშაობდა ააიპ "რ-----" მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 580 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით). სადავო არ არის, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი სამართალურთიერთობა;

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომის წიგნაკი
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

ა----- წლების განმავლობაში მუშაობდა ააიპ "რ-----" წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 560 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით). სადავო არ არის, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი სამართალურთიერთობა;

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

არც თ----- და არც ა----- მუშაობის პერიოდში

დისციპლინური წესით დასჯილნი არ ყოფილან.
სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

ქ.რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 30 დეკემბრის #---
ბრძანებით დამტკიცდა ააიპ "რ-----ს" საშტატო ნუსხა და
თანამდებობრივი სარგოები თანდართული რედაქციით. ააიპ "რ-----ს"
დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს დაევალა შიდა სტრუქტურული
ცვლილებების ორგანიზება.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ქ.რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 30 დეკემბრის #---
ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

2017 წლის 4 იანვარს ააიპ "რ-----ს" დირექტორის მოვალეობის
შემსრულებელმა ზ----- ჩაატარა თათბირი, სადაც თანამშრომლები
გაფრთხილებული იქნენ სამსახურში მოსალოდნელი სტრუქტურული
ცვლილებებისა და საშტატო ერთეულების შემცირების თაობაზე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- ააიპ "რ-----ს" 2017 წლის 4 იანვრის საერთო თათბირის სხდომის
ოქმი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

2017 წლის 10 თებერვლის ბრძანება #-- თ----- სამსახურიდან
გათავისუფლების თაობაზე თ----- ჩაბარდა იმავე დღეს, ხოლო,
2017 წლის 10 თებერვლის ბრძანება #--- ა-----ს სამსახურიდან
გათავისუფლების თაობაზე ა----- ჩაბარდა 2017 წლის 16 თებერვალს.
მათვე მიეცათ ერთი თვის თანამდებობრივი სარგო, კომპენსაციის სახით;

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს;

- შეტყობინება (ს.ფ. 90);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

სადავო, 2017 წლის 10 თებერვლის N-- და #--- ბრძანებებით, მოსარჩელები
გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის
კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ და „ო“ ქვეპუნქტების
საფუძველზე;

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს;

- ბრძანებები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

მოსარჩელებს მიღებული აქვთ დათხოვნასთან დაკავშირებული კომპენსაცია ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით;

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს;

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

2017 წლის 24 თებერვალს თ----- და ა----- მიმართეს ააიპ "რ-----" და მოითხოვეს წერილობითი დასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კონკრეტული საფუძვლების თაობაზე, რაზეც მათ მიიღეს შეტყობინება 2017 წლის 13 მარტს, რომ ისინი ინფორმირებულები იყვნენ მოსალოდნელი სტრუქტურული ცვლილებების შესახებ, რაც გამოიწვევდა შტატების შემცირებას.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს;

- წერილობითი შეტყობინებები;

- ააიპ "რ-----ს" დირექტორის წერილობითი დასაბუთებები;

2016 წლის დეკემბრის თვეში ააიპ "რ-----ს" თანამშრომლებმა მიიღეს საახალწლო პრემია ხელფასის ერთმაგი ოდენობით, მათ შორის პრემია მიიღო თ----- და ა-----;

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს;

- ააიპ "რ-----ს" დირექტორის მ.შ ზ----- 2016 წლის 22 დეკემბრის ბრძანება 16 და ბრძანების დანართი.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

ააიპ „რ-----ს“ განმარტებით, 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. ასევე, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ო" ქვეპუნქტი, სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. სხვა ობიექტურ გარემოებაში მოპასუხე მხარე უთითებს მოსარჩელების მხრიდან შინაგანაწესის დარღვევის ფაქტებს, კერძოდ, მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელები თანამშრომლებში ქმნიდნენ

არაჯანსაღ, დაძაბულ, არასერიოზულ, ცინიკურ გარემოს, რაც უარყოფითად მოქმედებდა შრომის ნაყოფიერებაზე, სამუშაო დროის რაციონალურად გამოყენებაზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის 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 ანარაღსებობის 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 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.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე№ ას194-185-2016) 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, კერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების 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-122114-2015) განჩინებებში.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოპასუხის განმარტების თანახმად, დღეის მდგომარეობით მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობს 31 დასაქმებული, საშტატო ნუსხის მიხედვით ააიპ "რ-----" არის 31 შტატი (9 შტატიანი და 22 შტატგარეშე მოსამსახურის თანამდებობა), რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლდა სამი თანამშრომელი, 2016 წლის მდგომარეობით ააიპ-ის ჰქონდა 21 შტატიანი და 19 შტატგარეშე სამუშაო ადგილი, ხოლო, 2017 წლის მდგომარეობით, რეორგანიზაციის შედეგად დარჩა 9 შტატიანი და 21 შტატგარეშე თანამშრომელი. რეორგანიზაციის შედეგად შემცირდა ერთი წამყვანი სპეციალისტის და ორი მთავარი სპეციალისტის ადგილი, დღეის მდგომარეობით მათი ფუნქციები გადანაწილებულია სხვა თანამდებობებზე. საქმეში წარმოდგენილი 2014 წლის საშტატო ნუსხის მიხედვით ააიპ "რ-----" ჰქონდა 21 საშტატო ერთეული. 2017 წლის საშტატო ნუსხის მიხედვით ააიპ "რ-----" არის 30 საშტატო ერთეული. ააიპ "რ-----ს" წარმომადგენელთა განმარტებით, შტატების შემცირება განპირობებული იყო ააიპ-ის სახელფასო ბიუჯეტის შემცირებით, რეალურად გათავისუფლდა სამი თანამშრომელი, რომელთა ფუნქციაც დღეის მდგომარეობით გადანაწილებულია ააიპ-ის სხვა თანამშრომლებზე, თუ რა საფუძვლით და ნიშნით მოხდა მოსარჩელეთა შერჩევა, მოპასუხემ კერ დაასაბუთა. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხე მხარემ კერ წარმოადგინა შესაბამისი დოკუმენტაცია, რაც დაადასტურებდა რეორგანიზაციის საჭიროებას ააიპ "რ-----" და რეორგანიზაციის შედეგად სწორედ მოსარჩელეთა გათავისუფლების აუცილებლობას.

ვიანიდან მოპასუხემ, რომელის მტკიცების ტვირთიცაა აღნიშნული, კერ დაასაბუთა ზემოხსენებული გარემოებები, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში რეალურად ადგილი არ ჰქონია მოსარჩელეების

სამუშაო ადგილის შემცირებას, შესაბამისად, მოსარჩელეთა გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ:

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს;

- აუდიტორული შემოწმების ანგარიში;
- საშტატო ნუსხები;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- სარჩელი, შესაგებელი;

სასამართლომ მიუთითა, რომ მეორე გარემოება, რაც საფუძვლად დაედო მოპასუხეთა გათავისუფლებას დაკავებული თანამდებობიდან, არის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ო" ქვეპუნქტი, სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. სხვა ობიექტურ გარემოებაში მოპასუხე მხარე უთითებს მოსარჩელების მხრიდან შინაგანაწესის დარღვევის ფაქტებს, კერძოდ, მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელები თანამშრომლებში ქმნიდნენ არაჯანსაღ, დაძაბულ, არასერიოზულ, ცინიკურ გარემოს, რაც უარყოფითად მოქმედებდა შრომის ნაყოფიერებაზე, სამუშაო დროის რაციონალურად გამოყენებაზე. აღნიშნულის დასტურად მოპასუხე მხარეს წარმოდგენილი აქვს კარიკატურა, რომელიც მოპასუხის მტკიცებით, თ----- გამოაკრა სამსახურში, თუმცა, სასამართლო სხდომაზე მოწმე მარინა ბადაშვილმა განმარტა, რომ თ----- ზემოაღნიშნული კარიკატურა მას გადასცა, კედელზე გამოკრული კი არ უნახავს. ასევე არ იცის როგორ აღმოჩნდა მითითებული კარიკატურა სამსახურის უფროსთან.

სასამართლომ მიუთითა, რომ მოპასუხე მხარეს, ასევე, წარმოდგენილი აქვს ე.წ "ინფორმაცია ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ", სადაც ერთ-ერთი თანამშრომელი მოხსენებულია მეტსახელით, ოქმი ხელმოწერილია მხოლოდ თ-----ს და ერთ-ერთი თანამშრომლის მიერ, როგორც მოსარჩელე თ----- განმარტა, ოქმი ნამდვილად მის მიერ იყო შედგენილი, თუმცა ხუმრობით და მას ოფიციალური სახე არ მიუღია, ვინაიდან სანაგვე ყუთში ჩააგდო. მოპასუხემ ასევე ვერ დაასაბუთა თუ როგორ მოხვდა მის ხელში ზემოაღნიშნული ფურცელი.

ამასთან, სასამართლოს შეფასებით, მოპასუხე მხარემ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ არ გამოიყენა მოსარჩელეთა მიმართ დისციპლინური სახდელის რომელიმე სახე, თუკი მიაჩნდა, რომ მათი მხრიდან სისტემატურად ხდებოდა სამსახურის შინაგანაწესის დარღვევა, ასევე ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ იქნენ

წახალისებული მოსარჩელები პრემიის სახით 2016 წლის დეკემბრის თვეში, თუკი ისინი მუდმივად არღვევდნენ დისციპლინას და დაწესებულებაში ქმნიდნენ არაჯანსაღ გარემოს თანამშრომელთა შორის.

მოპასუხე მხარეს წარმოდგენილი აქვს 2016 წლის 15 დეკემბრის სხდომის ოქმი, სადაც მითითებულია, რომ დამსწრე პირებს ააიპ-ის დირექტორმა ზ----- განუცხადა, რომ შინაგანაწესი გამოკრულია სამსახურში, თვალსაჩინო ადგილას, სთხოვა თანამშრომლებს გაეცნონ შინაგანაწესს, ასევე ყურდღება გაამახვილა, რომ სამსახურის თანამშრომლებს შორის არის არაჯანსაღი სიტუაცია, იგრძნობა თანამშრომელთა შორის დაძაბულობა და მოუწოდა პატივი სცენ შინაგანაწესით დადგენილ ვალდებულებებს. შეხვედრას ესწრებოდნენ მოსარჩელებიც, რაც დაადასტურეს ხელმოწერებით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მითითებული დოკუმენტი ვერ ადასტურებს მოსარჩელეთა მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტებს, ვინაიდან კონკრეტულად რომელიმე მათგანს შენიშვნა არ მიუღია, გაფრთხილება იყო ზოგადი ხასიათის.

ამდენად, სასამართლოს მოსაზრებით, მოპასუხე მხარემ ვერ დაასაბუთა გათავისუფლების ბრძანებებში მითითებული დამატებითი საფუძვლის არსებობა, კერძოდ, მოსარჩელეთა მხრიდან შინაგანაწესის დარღვევის ფაქტები, რაც საფუძვლად დაედო მათ გათავისუფლებას რეორგანიზაციის პირობებში.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს;

- შესაგებელი თანდართული მასალებით;
- 2016 წლის 15 დეკემბრის სხდომის ოქმი;

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

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

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 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 (მათ შორის 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.

ევროპის სოციალურ ქარტიის 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.

1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)), მართალია საქართველოსათვის ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), თუმცა, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

სასამართლომ მიუთითა, რომ 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 დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. 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 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 დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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. ამავე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, ასევე, წარმოადგენს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს რამოდენიმე გარემოება: დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს ის აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის. 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 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, საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია. თუ დამსაქმებელი დაადასტურებს, 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.

სასამართლომ მიუთითა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებული ერთ-ერთი სამართლის ირიბი წყაროს - N166 რეკომენდაციაზე დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (1982წ. 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 ანსამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ აღნიშნა, რომ კონკრეტულ საქმეში დამსაქმებელმა მხარემ წარმოადგინა 2014 და 2017 წლების საშტატო ნუსხა, სადაც არის შტატიანი და შტატგარეშე თანამდებობების ჩამონათვალი, თუმცა ააიპ-ის დირექტორმა ვერ განმარტა, რას მოიაზრებს შტატიანი ან შტატგარეშე თანამდებობა. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია 2016 წლის საშტატო ნუსხა, რათა სასამართლოს გაერკვია რა ცვლილებები განიცადა ორგანიზაციამ და რა აუცილებლობით იქნა განპირობებული შტატების შემცირება და ფუნქციების გადანაწილება. თ----- წლების განმავლობაში წარმოადგენდა მთავარ სპეციალისტს და მისი მოვალეობა იყო შესყიდვების კოორდინაცია და იურიდიული საკითხების მოგვარება. ხოლო, ა----- მუშაობდა წამყვან სპეციალისტად და მისი ფუნქცია იყო პროექტების მომზადება, განცხადებების შედგენა. დღეის მდგომარეობით, მითითებული ფუნქციები გადანაწილებულია სხვა თანამდებობებზე.

სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ააიპ "რ-----" განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველზე. როგორც საქმეში წარმოდგენილი მასალებიდან და მოპასუხე მხარის ახსნა-განმარტებიდან დგინდება, რეორგანიზაციის დაწყების საჭიროება განაპირობა ააიპ "რ-----" ხარჯების შემცირების აუცილებლობამ.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 30 დეკემბრის #--- ბრძანებით დამტკიცდა ააიპ "რ-----ს" საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები, აღნიშნულ ბრძანებას საფუძველად დაედო ააიპ "რ-----ს" დირექტორის მ/შ ზ----- წერილი, რომელიც მოპასუხეს სასამართლო სხდომაზე არ წარმოუდგენია.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 10 თებერვლის #--- განკარგულებით ცვლილება შევიდა ააიპ "რ-----ს" პროგრამაში. აღნიშნულ ბრძანებას ერთვის პროგრამით გათვალისწინებული საშტატო ნუსხა, სადაც მომუშავეთა ოდენობა განსაზღვრულია 26 თანამშრომლით.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 7 მარტის #--- ბრძანებით ცვლილება შევიდა მისივე 2016 წლის 30 დეკემბრის ბრძანებაში და ააიპ "რ-----ს" საშტატო ნუსხა განისაზღვრა 31 თანამშრომლით, მათ შორის 9 შტატიანი და 22 შტატგარეშე მოსამსახურით.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტის სამსახურის აუდიტორული შემოწმების ანგარიშში მითითებულია, რომ 2016 წლის დეკემბრის ფაქტიური მონაცემებით ააიპ "რ-----" დასაქმებულია 20 შტატიანი და 15 შტატგარეშე თანამშრომელი, თუმცა, რამდენი თანამშრომელია გათვალისწინებული საშტატო ნუსხით მითითებულ ანგარიშში არ ჩანს და არც სხვა მტკიცებულებაა წარმოდგენილი.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები და ვერ დაასაბუთა თუ რა გახდა ააიპ "რ-----" რეორგანიზაციის ჩატარების საფუძველი, მხარემ ვერ წარმოადგინა თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებდა მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მოპასუხე მხარემ ვერ დაასაბუთა, თუ რა აუცილებლობა არსებობდა ააიპ "რ-----" შტატების შემცირებისა, ასევე, ვერ

დაასაბუთა, თუ რატომ მოხდა დაწესებულებაში დასაქმებული 35 თანამშრომლიდან მხოლოდ სამი თანამშრომლის, მათ შორის მოსარჩელეთა გათავისუფლება, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელები მოპასუხე კომპანიაში მუშაობენ წლების განმავლობაში, დისციპლინური გადაცდომა არ ჰქონიათ, ამასთან, წახალისებული იქნენ 2016 წლის დეკემბრის თვეში. მოსარჩელეთა არაკომპეტენტურობის თაობაზე მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არც ერთი დოკუმენტი, აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ მოსარჩელებმა სასამართლოს წარმოუდგინეს სარეკომენდაციო წერილები, სადაც ისინი ხასიათდებიან როგორც კვალიფიციური კადრები და სანდო მუშაკები.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხე მხარემ ვერ დაასაბუთა მოსარჩელეთა გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი. ასევე, ვერ დაასაბუთა სადავო ბრძანებაში მითითებული გარემოება, რომ მოსარჩელეთა მხრიდან ხდებოდა სამსახურის შინაგანაწესის დარღვევა.

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. კერძოდ, მოპასუხეს უნდა ეზრუნა იმაზე, რომ სათანადოდ შეერჩია დასათხოვ პირთა კატეგორიები, ჩამოეყალიბებინათ ახალი სტრუქტურული ერთეულების პროექტები.

შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ააიპ "რ-----ს" დირექტორის მ/შ ზ----- მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს დათხოვნის თაობაზე მიღებული სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა. თუმცა, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ დღეის მდგომარეობით, ის საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელები მუშაობდნენ, 2017 წლის საშტატო ნუსხაში აღარ არის, კერძოდ, მთავარი და წამყვანი სპეციალისტის ფუნქციები გადაუნაწილდათ სხვა თანამშრომლებს, სასამართლოს შეფასებით, მიზანშეწონილია მოსარჩელებს მიეცეთ კომპენსაცია გონივრული ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით დადგენილია რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლომ განმარტა, რომ იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ ააიპ "რ-----" ჩატარებული რეორგანიზაციის შემდეგ, რეალურად აღარ არსებობს იგივე ან ტოლფასი თანამდებობა, ხოლო, მთავარი სპეციალისტისა და წამყვანი სპეციალისტის ფუნქციები განაწილებულია სხვა თანამშრომლებს შორის, რომლებიც, ასევე, მუშაობდნენ ააიპ "რ-----", ამასთან, მოსარჩელეთა აღდგენა იგივე ან ტოლფას თანამდებობაზე შეუძლებელია, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო თ-----ა და ა----- გადაუხადოს კომპენსაცია გონივრული ოდენობით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის

შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის ალდგენისაგან.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ სამართლიანად და გონივრულად მიიჩნია თითოეული დასაქმებულისათვის კომპენსაციის სახით 18 თვის ხელფასის გადახდა. კერძოდ, თ-----ს შემთხვევაში 10440 ლარის, ხოლო ა-----ს შემთხვევაში 10080 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) გადახდა.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები;

აპელანტის განმარტებით, არ უნდა იქნეს გაზიარებული გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.2.1. პუქტში სასამართლოს მიერ წარმოდგენილი დასკვნა მასზედ, რომ მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა შესაბამისი დოკუმენტაცია, რაც დაადასტურებდა რეორგანიზაციის საჭიროებას ააიპ "რ-----" და რეორგანიზაციის შედეგად სწორედ მოსარჩელეთა გათავისუფლების აუცილებლობას, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში რეალურად ადგილი არ ჰქონია მოსარჩელების სამუშაო ადგილის შემცირებას და რომ შესაბამისად მოსარჩელეთა გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ. აღნიშნული გარემოების დადგენისას სასამართლო დაეყრდნო აუდიტორული შემოწმების ანგარიშს, საშტატო ნუსხებს, მხარეთა ახსნა-განმარტებებს, სარჩელს, შესაგებელს, თუმცა, ამ სადავო ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად სასამართლოს, ასევე, უნდა შეესწავლა, გამოეკვლია და შეეფასებინა საქმეზე სასამართლოს დავალებით წარმოდგენილი: ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2016 წლის 22 დეკემბრის #--- განკარგულება ა(ა)იპ "რ-----"-ს 2017 წლის პროგრამის დამტკიცების თაობაზე და ა(ა)იპ "რ-----"-ს 2017 წლის პროგრამის თანდართულ რედაქცია. ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 10 თებერვლის #--- განკარგულება ა(ა)იპ "რ-----"-ს 2017 წლის პროგრამის დამტკიცების შესახებ ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2016 წლის 22 დეკემბრის #--- განკარგულებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე და ა(ა)იპ "რ-----"-ს 2017 წლის პროგრამის თანდართულ რედაქცია, ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 03 თებერვლის #199 ბრძანება ა(ა)იპ "რ-----"-ს "საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ" ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 30 დეკემბრის #--- ბრძანებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე. აღნიშნული მტკიცებულებების

შესწავლის შემდეგ სასამართლოს ცალსახად უნდა დაედგინა, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში განხორციელდა რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით, რომ რეალურად გაუქმდა მოსარჩელების მიერ დაკავებული თანამდებობა და რომ მოსარჩელების გათავისუფლება მოხდა მართლზომიერად. აღნიშნული გარემოება დასტურდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით, როდესაც მოსარჩელების აღდგენა პირვანდელ თანამდებობაზე ვერ განხორციელდა იმ მიზეზის გამო, რომ დაწესებულებაში აღარ არსებობდა ის შტატი, რაც მათ ჰქონდათ დაკავებული სამსახურიდან გათავისუფლებამდე.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მოსაზრებით, არ უნდა იქნეს გაზიარებული მსჯელობა იმის შესახებ, რომ მოპასუხის მიერ საქმეზე არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლითაც დასტურდება დაწესებულებაში შტატების შემცირების ფაქტი, რომ მოპასუხე დაწესებულების დირექტორმა ვერ განმარტა, თუ რას მოიაზრებს შტატიანი და შტატგარეშე თანამდებობა, რომელიც არსებობს ამ დაწესებულებაში, რომ საქმეზე არ არის წარმოდგენილი 2016 წლის საშტატო ნუსხა, რათა სასამართლოს გაერკვია რა ცვლილებები განიცადა ორგანიზაციამ და რა აუცილებლობით იქნა განპირობებული შტატების შემცირება და ფუნქციების გადანაწილება, ვინაიდან საქმეზე წარმოდგენილი ზემოთმითითებული დოკუმენტებით და საქმის სასამართლო განხილვით უტყუარად არის დადგენილი და დადასტურებული, რომ დაწესებულებაში განხორციელდა რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით რეორგანიზაციამდე დაწესებულებაში მუშაობდა 35 დასაქმებული, საგულისხმოა, რომ დაწესებულებაში საშტატო საშტატო და შტატგარეშე თანამდებობაზე დასაქმებული პირები წარმოადგენენ ამ დაწესებულებასთან შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფ პირებს ანუ დასაქმებულებს. ამასთან, სასამართლომ მიაკუთვნა მოსარჩელებს შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო 18 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის გონივრული ოდენობით მიღების უფლება მაშინ, როდესაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილება საერთოდ არ შეიცავს მსჯელობას, თუ რაში გამოიხატება შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტა, როდესაც საქმეზე წარმოდგენილი აუდიტორული შემოწმების ანგარიშით, ქალაქ რუსთავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2016 წლის 22 დეკემბრის #--- განკარგულებით, 2017 წლის 10 თებერვლის #--- განკარგულებით და ამ განკარგულებებით დამტკიცებული პროგრამით და მასში ცვლილებების შეტანით ცალსახად არის დადასტურებული ააიპ "რ-----ს" ხარჯების შემცირება და მაშასადამე, რეორგანიზაციის საჭიროებაც.

აპელანტის განმარტებით, საქმეზე წარმოდგენილი ა(ა)იპ "რ-----"-ს 2016 წლის 15 დეკემბრის თათბირის ოქმით, მოსარჩელების მიერ შექმნილი სურათებით, მოპასუხის შესაგებლითა და მოწმეების ახსნა-განმარტებებით ცალსახად არის დადასტურებული მოსარჩელების მიერ ააიპ "რ-----"-ს შინაგანაწესის მე-3 მუხლით გათვალისწინებული მოვალეობების უგულებელყოფა, მათი არასათანადო ქცევა, რაც გამოიხატება მათ მიერ თანამშრომლებში არაჯანსაღი, დაძაბული, არასერიოზული, ცინიკური გარემოს შექმნაში, რაც უარყოფითად მოქმედებდა შრომის ნაყოფიერებაზე, სამუშაო დროის რაციონალურად გამოყენებაზე, საბოლოოდ საზოგადოების მიზნების ხარისხიანად და ეფექტურად განხორციელებაზე. რაც შეეხება ა(ა)იპ "რ-----"-ს დირექტორის 2016 წლის 22 დეკემბრის #---ს ბრძანების საფუძველზე გაცემულ პრემიას, მისი გაცემის საფუძველია არა თანამშრომლების მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების კეთილსინდისიერი, ჯეროვანი შესრულება, არამედ სამსახურის ხელმძღვანელის სიმბოლური/ჰუმანური გადაწყვეტილება ახალი წლის დადგომის აღნიშვნასთან დაკავშირებით ყველა თანამშრომლისათვის თანხის გამოყოფის შესახებ.

გარდა აღნიშნულისა, სააპელაციო საჩივრის ავტორის შეფასებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით ცალსახად დასტურდება, რომ სასამართლო გასცდა დავის ფარგლებს და მხარეს ის მიაკუთვნა, რაც მას არ მოუთხოვია, მით უფრო სშკ-ის 48.8. მუხლით დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარის მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა. ამ შემთხვევაში კი სასამართლომ თავისი გადაწყვეტილებით კომპენსაცია მიაკუთვნა მოსარჩელებს, რომელიც არ მოუთხოვიათ.

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 და სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ,

თ----- წლების განმავლობაში მუშაობდა ააიპ "რ-----" მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 580 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით). მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი სამართალურთიერთობა.

ა----- წლების განმავლობაში მუშაობდა ააიპ "რ-----" წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 560 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით). მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი სამართალურთიერთობა.

თ-----სა და ა-----ს მიმართ მუშაობის პერიოდში არასდროს ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური სასჯელის რომელიმე ზომა.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 30 დეკემბრის #---- ბრძანებით დამტკიცდა ააიპ "რ-----ს" საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები თანდართული რედაქციით. ააიპ "რ-----ს" დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს დაევალა შიდა სტრუქტურული ცვლილებების ორგანიზება.

2017 წლის 04 იანვარს ააიპ "რ-----ს" დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელმა ზ----- ჩაატარა თათბირი, სადაც თანამშრომლები გაფრთხილებული იქნენ სამსახურში მოსალოდნელი სტრუქტურული ცვლილებებისა და საშტატო ერთეულების შემცირების თაობაზე.

2017 წლის 10 თებერვლის ბრძანება #-- თ----- სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე თ----- ჩაბარდა იმავე დღეს, ხოლო, 2017 წლის 10 თებერვლის ბრძანება #--- ა-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ა----- ჩაბარდა 2017 წლის 16 თებერვალს. მათვე მიეცათ ერთი თვის თანამდებობრივი სარგო, კომპენსაციის სახით.

2017 წლის 10 თებერვლის NN-- და #--- ბრძანებებით, თ----- და ა----- გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

მოწინააღმდეგე მხარეებს მიღებული აქვთ დათხოვნასთან დაკავშირებული კომპენსაცია ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

2017 წლის 24 თებერვალს თ----- და ა----- მიმართეს ააიპ "რ-----" და მოითხოვეს წერილობითი დასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კონკრეტული საფუძვლების თაობაზე, რაზეც მათ მიიღეს შეტყობინება 2017 წლის 13 მარტს, რომ ისინი ინფორმირებულები იყვნენ მოსალოდნელი სტრუქტურული ცვლილებების შესახებ, რაც გამოიწვევდა შტატების შემცირებას.

2016 წლის დეკემბრის თვეში ააიპ "რ-----ს" თანამშრომლებმა მიიღეს საახალწლო პრემია ხელფასის ერთმაგი ოდენობით, მათ შორის, პრემია მიიღო თ----- და ა-----.

დღეის მდგომარეობით, საშტატო ნუსხის მიხედვით ააიპ "რ-----" არის 31 შტატი (9 შტატიანი და 22 შტატგარეშე მოსამსახურის თანამდებობა), რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლდა სამი თანამშრომელი, 2016 წლის მდგომარეობით ააიპ-ის ჰქონდა 21 შტატიანი და 19 შტატგარეშე სამუშაო ადგილი, ხოლო 2017 წლის მდგომარეობით, რეორგანიზაციის შედეგად დარჩა 9 შტატიანი და 21 შტატგარეშე თანამშრომელი. რეორგანიზაციის შედეგად შემცირდა ერთი წამყვანი სპეციალისტის და ორი მთავარი სპეციალისტის

ადგილი, ხოლო, მათი ფუნქციები გადანაწილებულია სხვა თანამდებობებზე. საქმეში წარმოდგენილი 2014 წლის საშტატო ნუსხის მიხედვით ააიპ "რ-----" ჰქონდა 21 საშტატო ერთეული.

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

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო, ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს 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.

პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად: 1. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; 2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე; 3. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, მათ შორის აღიარებულია შრომის უფლება, რაც ამ უფლების განსაკუთრებულ მნიშვნელობას უსვამს ხაზს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველოც), 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 ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის _ ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

„საქართველოს შრომის კოდექსის“ 1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულია არ რეგულირდება სხვა

სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

დადგენილია, რომ თ----- და ა----- შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ”ა” და „ო“ ქვეპუნქტების შესაბამისად.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებულები (მოსარჩელები) იღებენ ვალდებულებას, შეასრულონ სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებენ შრომის ანაზღაურებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დაიყოს ორ ელემენტად: 1. უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, და 2. აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები) შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა, იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნას მიჩნეული, აუცილებელია ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები - ეკონომიკური გარემოებები,

ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად (იხ. სუსგ. №ას-414-391-2014, 29.06.2015 წელი).

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით, აღიარებულია შრომის უფლება და განმტკიცებულია დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა უფლება-მოვალეობები. დამსაქმებელს აქვს უფლება დაიწყოს და შეწყვიტოს პირთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე, კანონის შესაბამისად და დასაქმებულის უფლებების დაცვით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი დასაქმებულის მიერ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება თ----- და ა----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, შემდეგ გარემოებათა გამო:

პალატა განმარტავს, რომ შრომის სამართალში მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური სტანდარტი არსებობს, რომლის თანახმადაც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილებით კანონმდებელი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ბუნებრივად არსებული უფლებრივი უთანასწორობის დაბალანსებას ცდილობს. შესაბამისად, განსახილველ საქმეშიც დასაქმებულების სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულება სწორედ ააიპ „რ-----“ ეკისრებოდა, რომელმაც სასამართლოს წინაშე სარწმუნოდ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ გახდა აუცილებელი თ-----სა და ა-----ს გათავისუფლება.

პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ააიპ „რ-----“ განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველზე, ხოლო, რეორგანიზაციის დაწყების საჭიროება განაპირობა ააიპ „რ-----“ ხარჯების შემცირების აუცილებლობამ. ამასთან, დადგენილია, რომ ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 30 დეკემბრის #---- ბრძანებით დამტკიცდა ააიპ „რ-----ს“ საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თავმჯდომარის 2017 წლის 10 თებერვლის #--- განკარგულებით ცვლილება შევიდა ააიპ "რ-----ს" პროგრამაში. აღნიშნულ ბრძანებას ერთვის პროგრამით გათვალისწინებული საშტატო ნუსხა, სადაც მომუშავეთა ოდენობა განსაზღვრულია 26 თანამშრომლით.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 7 მარტის #--- ბრძანებით ცვლილება შევიდა მისივე 2016 წლის 30 დეკემბრის ბრძანებაში და ააიპ "რ-----ს" საშტატო ნუსხა განისაზღვრა 31 თანამშრომლით, მათ შორის 9 შტატიანი და 22 შტატგარეშე მოსამსახურით.

ქ. რუსთავის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტის სამსახურის აუდიტორული შემოწმების ანგარიშში მითითებულია, რომ 2016 წლის დეკემბრის ფაქტიური მონაცემებით ააიპ "რ-----ს" დასაქმებულია 20 შტატიანი და 15 შტატგარეშე თანამშრომელი, თუმცა რამდენი თანამშრომელია გათვალისწინებული საშტატო ნუსხით მითითებულ ანგარიშში არ ჩანს და არც სხვა მტკიცებულებაა წარმოდგენილი.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტმა ვერ წარმოადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები და ვერ დაასაბუთა თუ რა გახდა ააიპ "რ-----ს" რეორგანიზაციის ჩატარების საფუძველი, ამასთან, ვერ დაასაბუთა, თუ რა აუცილებლობა არსებობდა ააიპ "რ-----ს" შტატების შემცირებისა, ასევე ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ მოხდა დაწესებულებაში დასაქმებული 35 თანამშრომლიდან მხოლოდ სამი თანამშრომლის, მათ შორის თ-----სა და ა-----ს გათავისუფლება, მით უფრო, იმ პირობებში, როდესაც მოწინააღმდეგე მხარეები ააიპ „რ-----ს“ მუშაობდნენ წლების განმავლობაში, პირნათლად ასრულებდნენ მათზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს და ამასთან, მათ მიმართ არასდროს ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური სახდელის რომელიმე ზომა.

შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ ააიპ "რ-----ს" დირექტორის მ/შ ზ----- მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები მოწინააღმდეგე მხარეების სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია, რასაც უნდა მოჰყვეს სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე მიღებული სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა.

მსგავსი ტიპის საქმეებზე, საკასაციო სასამართლოს განმარტებით,

რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერია, თუკი დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ეკონომიკური სიდუხჭირის, შტატების ან/და ხელფასის შემცირების ან სხვა ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე (იხ. სუსგ №ას-194-185-2016, 29.07.2016 წელი). განსახილველ შემთხვევაში კი, აპელანტის მიერ ზემოთმითითებული რომელიმე გარემოება დადასტურებული ვერ იქნა.

პალატა დამატებით განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად თ-----სა და ა-----ს-ს გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა; ვერ წარმოადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები და არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღებისას; საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა, თუ რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მათ მიმართ გადაწყვეტილების მიღება; რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ; რის საფუძველზე მიიჩნია დამსაქმებელმა, რომ დასაქმებულებს არ გააჩნდათ შესაბამისი კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები გაეგრძელებინათ შრომითი ურთიერთობა განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების პირობებში, შესაბამისად, არ არსებობს ააიპ „რ-----ს“ სააპელაციო საჩივრის აღნიშნულ ნაწილში (ბრძანების ბათილად ცნობა) დაკმაყოფილების საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ სადავო ბრძანებებში თ-----სა და ა-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია ისევე როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, ასევე, ამავე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტიც.

იმ გარემოების დასადასტურებლად, რომ დასაქმებულები სამსახურში ქმნიდნენ არაჯანსაღ და დაძაბულ სამუშაო გარემოს, აპელანტს

წარმოდგენილი აქვს ერთ-ერთი დასაქმებულის - მარინა ბადაშვილის კარიკატურა, რომელიც თ----- გამოაკრა სამსახურში, თუმცა, საქმის პირველი ინსტანციის წესით განხილვისას მოწმედ დაკითხულმა მარინა ბადაშვილმა განმარტა, რომ თ----- ზემოაღნიშნული კარიკატურა მას გადასცა, კედელზე გამოკრული კი არ უნახავს. ასევე, არ იცის როგორ აღმოჩნდა მითითებული კარიკატურა სამსახურის უფროსთან.

აპელანტის მიერ, საქმეში ასევე წარმოდგენილია ე.წ "ინფორმაცია ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ", სადაც ერთ-ერთი თანამშრომელი მოხსენებულია მეტსახელით, ოქმი ხელმოწერილია მხოლოდ თ-----ს და ერთ-ერთი თანამშრომლის მიერ. როგორც თ----- განმარტა, ოქმი ნამდვილად მის მიერ იყო შედგენილი, თუმცა ხუმრობით და მას ოფიციალური სახე არ მიუღია, ვინაიდან სანაგვე ყუთში ჩააგდო. მოპასუხემ ასევე ვერ დაასაბუთა თუ როგორ მოხვდა მის ხელში ზემოაღნიშნული ფურცელი.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ აპელანტმა ვერ დაასაბუთა თუ რატომ არ იქნა მოწინააღმდეგე მხარეთა მიმართ დისციპლინური სახდელის რომელიმე ზომის გამოყენება, თუკი მიაჩნდა, რომ მათი მხრიდან სისტემატურად ხდებოდა სამსახურის შინაგანაწესის დარღვევა, ასევე, ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ იქნენ წახალისებული ისინი პრემიის სახით 2016 წლის დეკემბრის თვეში, თუკი ისინი მუდმივად არღვევდნენ დისციპლინას და დაწესებულებაში ქმნიდნენ არაჯანსაღ გარემოს თანამშრომელთა შორის.

რაც შეეხება 2016 წლის 15 დეკემბრის სხდომის ოქმი, სადაც მითითებულია, რომ დამსწრე პირებს ააიპ-ის დირექტორმა ზ----- განუცხადა, რომ შინაგანაწესი გამოკრულია სამსახურში, თვალსაჩინო ადგილას, სთხოვა თანამშრომლებს გაეცნონ შინაგანაწესს, ასევე, ყურადღება გაამახვილა, რომ სამსახურის თანამშრომლებს შორის არის არაჯანსაღი სიტუაცია, იგრძნობა თანამშრომელთა შორის დაძაბულობა და მოუწოდა პატივი სცენ შინაგანაწესით დადგენილ ვალდებულებებს, პალატას მიაჩნია, რომ მითითებული დოკუმენტი ვერ ადასტურებს მოწინააღმდეგე მხარეთა მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტებს, ვინაიდან კონკრეტულად რომელიმე მათგანს შენიშვნა არ მიუღია, გაფრთხილება იყო ზოგადი ხასიათის და არ დასტურდება, რომ ზვიად ლაბაძის განცხადება და შინაგანაწესის თვალსაჩინო ადგილას განთავსება მიმართული იყო თ-----სა და ა-----სადმი. შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ შესაბამისი სარწმუნო

მტკიცებულებებით აპელანტმა ვერ დაადასტურა გათავისუფლების ბრძანებებში მითითებული დამატებითი საფუძვლის არსებობა, კერძოდ, მოწინააღმდეგე მხარეთა მხრიდან შინაგანაწესის დარღვევის ფაქტები, რაც საფუძვლად დაედო მათ გათავისუფლებას რეორგანიზაციის პირობებში.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, ზემოაღნიშნულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს. თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი).

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიუთითებს, რომ პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია ააიპ „რ-----“ სტრუქტურული ცვლილებების გამო, ვინაიდან, კომპანიაში აღარ არსებობს იგივე ან ტოლფასი თანამდებობა, ხოლო, მთავარი სპეციალისტისა და წამყვანი სპეციალისტის ფუნქციები გადანაწილებულია სხვა თანამშრომლებზე. შესაბამისად, ვინაიდან არ არსებობს თ-----სა და ა-----ს სამსახურში აღდგენის საფუძველი, ააიპ „რ-----“ უნდა დაეკისროს მოწინააღმდეგე მხარეთათვის კომპენსაციის გადახდა. ამასთან, პალატა მიუთითებს, რომ კომპენსაციისგან განსხვავდება განაცდური - იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი და უკანონოდ დათხოვნილი პირი იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგა, დამსაქმებელს ეკისრება განაცდური. შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურება დამსაქმებლის მხრიდან მასზე დაკისრებული ვალდებულების შესრულებაა და არა ზიანის ანაზღაურება, თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან შრომითი ბრძანებების ბათილად ცნობასთან ერთად, ვერ მოხერხდება თ-----სა და ა-----ს სამუშაოზე აღდგენა, ააიპ „რ-----“ უნდა დაეკისროს მათთვის კომპენსაციის გადახდა.

პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, მართალია დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, თუმცა, თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ უნდა მოხდეს მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა, ან კომპენსაციის გადახდა), რის გამოც, პალატა არ იზიარებს ააიპ „რ-----ს“ მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში სასამართლო გასცდა სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს, ვინაიდან მოსარჩელე - თ-----სა და ა-----ს სასარჩელო მოთხოვნას არ წარმოადგენდა კომპენსაციის დაკისრება. პალატა მიუთითებს, რომ ვინაიდან არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელეთა სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის თაობაზე, მითითებული ნორმიდან გამომდინარე, სასამართლო უფლებამოსილია დააკისროს დამსაქმებელს კომპენსაციის გადახდა უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულების მიმართ.

რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრას, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შემდეგ შეფასებას: მოცემულ შემთხვევაში, სამართლიანი და ადეკვატური კომპენსაციაა თითოეული დასაქმებულისათვის

კომპენსაციის სახით 18 თვის ხელფასის გადახდა. კერძოდ, თ-----ს შემთხვევაში 10440 ლარის, ხოლო ა-----ს შემთხვევაში 10080 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) გადახდა.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობასა და შეფასებას და მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამართლებრივი საფუძველი.

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის 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 მიაჩნია, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა ა დ გ ი ნ ა:

1. ააიზ „რ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 21.07.2017 წლის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 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.

თავმჯდომარე

ნიკოლაიშვილი

თეა სოხაშვილი-

მოსამართლეები:

ამირან ძაბუნძე

ოთარ სიჭინავა