

საქმე №3302100-700-826267

საქმე №28/1934-19



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

16 მაისი, 20-9 წელი

ქ.

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - რევაზ ნადარაია

სხდომის მდივანი - მარიამ ცისკარიშვილი

აპელანტი - შპს „ს-----ია“

წარმომადგენელი - ქ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - ქ-----ი

წარმომადგენლები - გ-----ე, ს-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20-9 წლის 1-----რის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად
ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და პირგასამტეხლოს
ანაზღაურება.

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი
გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. ქ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა;

2. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ს-----ის“ 2-----
-----2 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის
შესახებ;

3. შპს „ს-----იას“ ქ-----ის
სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა ერთი წლის განმავლობაში მისაღები

ხელფასის ოდენობით თვეში 1-00 ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით.

4. ქ-----ის სარჩელი სამსახურში აღდგენის, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების და ყოველი დაყოვნებული დღისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა;

5. შპს „ს-----იას“ ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;

6. შპს „ს-----იას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 332 ლარის გადახდა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

1.1. შპს „ს-----ის“ 20-3 წლის 3-----ის N2-----ბრძანებით ქ-----ი მიღებული იქნა შპს „ს-----ის“ ი-----ის (პ-----ს) პოზიციაზე გამოსაცდელი ვადით 20-3 წლის 3-----იდან 20-4 წლის 3-----მდე. მისი შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 1000 ლარს. 3-0-2---. #2-----ბრძანებით მოსარჩელის თანამდებობის დასახელება ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: ი-----ი (პ-----).

შპს „ს-----ის“ 20-4 წლის 2----- ბრძანების საფუძველზე ქ-----ი დაინიშნა შპს „ს-----ოს ს-----ს (პ-----) პოზიციაზე 20-4 წლის 3 ივნისიდან 20-5 წლის 3-----მდე ვადით. მისი შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად განისაზღვრა 1000 ლარით. ხელშეკრულების აღნიშნული ვადა მოპასუხის 20-4 წლის 3----- ბრძანების საფუძველზე გაგრძელდა 20-5 წლის 3 სექტემბრამდე.

შპს „ს-----ის“ N----- ბრძანებით ქ-----ს 20-5 წლის 3 სექტემბრიდან 20-6 წლის 3 სექტემბრამდე გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობის ვადა.

ამავე ბრძანების მე-2 მუხლით ქ-----ის თანამდებობრივი მოვალეობები განისაზღვრა 20-3 წლის 4-----ის შპს „ს-----ის“ დირექტორის N----- ბრძანების შპს „ს-----ის“ თანამშრომელთა შესასრულებელი სამუშაო აღწერილობის დამტკიცების შესახებ ბრძანების შესაბამისად.

ამავე ბრძანების მე-3 მუხლით განისაზღვრა, რომ შპს „ს-----ის“ შინაგანაწესი ქ-----ის შრომის ხელშეკრულების ნაწილია.

შპს „ს-----ის“ 20-5 წლის 9 ოქტომბრის N----- ბრძანებით კვლავ გაგრძელდა მხარეთა სახელშეკრულებო ვადა 20-6 წლის 03

სექტემბრამდე, ამასთან, დასაქმებულის სახელფასო ანაზღაურება 20-5 წლის 1-ოქტომბრიდან განისაზღვრა ყოველთვიურად 1-00 ლარით. აღნიშნული ვადის ამოწურვის შემდეგ, მხარეთა შორის გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შპს „ს-----ის“ ბრძანებები (ს.ფ.16-21, 50-55);

1.2. შპს „ს-----ის“ 20-6 წლის 23-----ის N----- წერილით ქ-----ს ეცნობა საწარმოში შექმნილი ეკონომიკური გარემოებებისა და ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად სშკ-ის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე 20-7 წლის 0- იანვრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 20-6 წლის 23-----ის N----- წერილი (ს.ფ.56);

1.3. 20-7 წლის 26 იანვარს, მოსარჩელემ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების მიზნით, განცხადებით მიმართა შპს „ს-----იას“.

20-7 წლის 4-----ს, მოსარჩელეს შპს „ს-----იისაგან“ ჩაბარდა წერილი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2-1-20-6წ. N3--3-2 ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 20-7 წლის 1 იანვრიდან. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რეორგანიზაცია. უდავოა, რომ მოსარჩელეს მიეცა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის კომპენსაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 0-/02/20-7 წლის N9---- წერილი (ს.ფ.25, 79)
- 2-1-20-6წ. N3--3-2 ბრძანება (ს.ფ.27, 80)

1.4. ს-----ოს 15/1-/20-6 წლის N0-/3--- წერილით შპს „ს-----იას“ ეცნობა, რომ ს-----ის გადაწყვეტილებით, ქვეყნის ფისკალური მდგომარეობისა და საბიუჯეტო დეფიციტის დაბალი მაჩვენებლის შენარჩუნების მიზნით, საბიუჯეტო ორგანიზაციებში, 20-5-20-6 წლებში, მიმდინარეობდა ადმინისტრაციული ხარჯების შემცირება. აღნიშნული მიდგომა გრძელდება მომდევნო საბიუჯეტო წელთან დაკავშირებითაც, შესაბამისად, „საქართველოს 20-7 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტით განსაზღვრული სამინისტროს ასიგნებები დაიგეგმა შემცირებული ხარჯებით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იმის გათვალისწინებით, რომ კომპანიის ხარჯების მნიშვნელოვანი ნაწილის სუბსიდირება ხორციელდებოდა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, კომპანიას დაევალა, განეხილათ ეტაპობრივად მის ს-----ში, ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის საკითხი და წარედგინათ შესაბამისი წინადადებები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ს-----ის 15/1-/20-6 წლის N0-/3--- მომართვა (ს.ფ. 81).
- მხარეთა ახსნა-განმარტება

1.5. შპს „ს-----ის“ 15/1-/20-6 წლის N--- ბრძანებით შპს „ს-----ის“ ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის განხორციელების მიზნით შეიქმნა კომისია, რომელსაც დაევალა მაქსიმალურად შემჭიდროვებულ ვადებში შეემუშავებინა ადმინისტრაციული ხარჯების (სახელფასო ფონდი, ტექნიკური მომსახურება, დაცვის მომსახურება, სარეკლამო და მარკეტინგული ხარჯები, ოფისის ხარჯები, საკანცელარიო ხარჯები, წარმომადგენლობითი ხარჯები და სხვა) გეგმა და დასამტკიცებლად წარედგინა კომპანიის დირექტორისათვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 15/1-/20-6 წლის N--- ბრძანება (ს.ფ. 82-83).
- მხარეთა ახსნა-განმარტება

1.6. შპს „ს-----ის“ 19/1-/20-6 წლის N--- ბრძანებით შპს „ს-----იაში“ შექმნილი გარემოებების გათვალისწინებით, კომპანიის ს-----ში დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელსაც თან სდევდა სამუშაო ძალის შემცირება. ამავე ბრძანების მე-2 მუხლის მიხედვით შეიქმნა შპს „ს-----იაში“ ორგანიზაციული ცვლილებების (სტრუქტურული რეორგანიზაციის) განმახორციელებელი კომისია. რეორგანიზაციის დასრულების თარიღად განისაზღვრა არაუგვიანეს 20-6 წლის 3- დ-----ისა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 19/1-/20-6 წლის N--- ბრძანება (ს.ფ.84-86);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

1.7. შპს „ს-----ის“ ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის განხორციელების მიზნით, კომისიის შექმნის შესახებ“ კომპანიის დირექტორის 20-6 წლის 1----- ბრძანებით შექმნილი კომისიის მიერ 20-6 წლის

16 დ-----ის სხდომაზე განხილული იქნა ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის საკითხი, რომელზედაც მიღებული იქნა გადაწყვეტილება კომპანიის შრომის ანაზღაურების შემცირებიდან გამომდინარე, ს-----ში შემცირდეს სამუშაო ძალა 40-50 ერთეულით, რასაც საფუძვლად დაედო ის გარემოება, რომ კომპანიის 20-6 წლის ბიზნეს გეგმასთან (ბიუჯეტი) შედარებით კომპანიის 20-7 წლის ბიზნეს-გეგმა შეზღუდული იყო ფულადი რესურსების თვალსაზრისით, ამასთან, 20-6 წლის ბიუჯეტით საოპერაციო ხარჯების (მათ შორის საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების მიერ გამოყოფილი სესხების მომსახურება) დაფარვის მიზნით გამოყოფილი სუბსიდია შეადგენდა 8 მილიონ ლარს, ხოლო „20-7 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ კანონის პროექტის გათვალისწინებით, კომპანიისათვის 20-7 წელს საოპერაციო ხარჯების დაფარვის მიზნით გამოყოფილი იყო 6 მილიონი ლარი, რაც წინა წელთან შედარებით შემცირებული იყო 2 მილიონი ლარით. აღნიშნულთან ერთად გათვალისწინებული იქნა, რომ 20-6 წელს კომპანიის დონორი საფინანსო ორგანიზაციებიდან მიღებული სესხების მომსახურებისათვის გასაწევი ხარჯები შეადგენდა 4,9 მილიონ ლარს, ხოლო 20-7 წელს იგი შეადგენს 7,6 მილიონ ლარს (ტომი I, ს.ფ. 211-213).

1.8. შპს „ს-----ის“ 19/1-/20-6 წლის N--- ბრძანებით კომპანიის სათაო ოფისში ორგანიზაციული ცვლილებების დაწყების მომენტში მოქმედი შპს „ს-----ის“ 20-6 წლის 2-----ის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის საფუძველზე კომპანიაში გათვალისწინებული იყო 307 შტატი, რომლის სახელფასო ფონდი შეადგენდა 515 200 ლარს. უშუალოდ ი-----ში, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, განსაზღვრული იყო 7 საშტატო ერთეული, საიდანაც ს-----ს შტატი შეადგენდა 5 ერთეულს (თითოეულის ხელფასი 1-20 ლარით), მთავარი ს-----ს შტატი - 1 ერთეულს (1500 ლარის ანაზღაურებით), ხოლო სამსახურის უფროსის შტატი - 1 ერთეულს (ხელფასი 2400 ლარი) დ-----ის სახელფასო ფონდი შეადგენდა 9900 ლარს (ს.ფ.57, 58-67).

შპს „ს-----ის“ დირექტორის 20-6 წლის 2-----#21- ბრძანებით „კ-----ის შესახებ“ ბრძანების, კ----- ოქმისა და კომპანიის წესდების საფუძველზე დამტკიცდა კომპანიის სათაო ოფისის საშტატო ნუსხა შესაბამისი შრომის ანაზღაურებით (ს.ფ. 68), რომლითაც კომპანიის შტატების რაოდენობა განისაზღვრა სულ 265 ერთეულით, ხოლო სახელფასო ფონდი - 457000 ლარით. ი-----ის დეპარტამენტი გარდაიქმნა ი-----ის სამსახურად, რომელშიც შევიდა ი-----ის ჯგუფი, სადაც გათვალისწინებული იქნა 1 სამსახურის უფროსის (იგივე 2400 ლარიანი ანაზღაურებით), 1 ი-----ის ჯგუფის უფროსის (1800 ლარით), 1 მთავარი ს-----სა (1500 ლარის ანაზღაურებით) და 2 ს-----ს (თითოეულის 1-00 ლარის ანაზღაურებით) საშტატო ერთეულები, სახელფასო ფონდი შეადგენდა $5700+2400=8100$ ლარს (ს.ფ. 69-77). ამდენად, დადგინდა, რომ რეორგანიზაციის შედეგად, შემცირდა კომპანიის სათაო ოფისში შტატების საერთო რაოდენობა (307-დან 265-მდე), მათ შორის შემცირდა ი-----ის სამსახურის შტატების რაოდენობა, კონკრეტულად ს---

-----ს 5 შტატის ნაცვლად განისაზღვრა 2 ერთეული, ანუ შემცირდა 3 ერთეულით. შესაბამისად, შემცირდა კომპანიის სახელფასო ფონდი.

კომპანიის ს-----ის საშტატო ნუსხასა და შრომის ნაზღაურების ოდენობაში მოგვიანებით კვლავ იქნა შეტანილი ცვლილება და საქმეში წარმოდგენილი 20-8 წლის 05 სექტემბრის #1-----ით დამტკიცებული ბოლო ცვლილების შედეგად დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა განსაზღვრულია 258-ით, სახელფასო ფონდი 448 900 ლარი. კონკრეტულად საინფორმაციო ტ-----ის სამსახურში გათვალისწინებულია 9 საშტატო ერთეული, სახელფასო ფონდით 13500 ლარი, მათ შორის 5 ს----- 1-00 ლარიანი ანაზღაურებით (ტომი I, ს.ფ. 1-5-134).

1.9. შპს „ს-----იაში“ შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით, ო-----ის ს----- —ო ძალის შემცირების განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ“ შპს „ს-----ის“ დირექტორის 20-6 წლის 1----- ბრძანებით შექმნილი კომისიის მიერ 20-6 წლის 2----- სხდომაზე (ო-----) განხილული იქნა კომპანიის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან კოორდინაციაში შპს „ს-----ის“ ს-----ში შერჩევა/გადარჩევის საკითხი. ამავე ოქმში აღნიშნულია, რომ კომისიამ მხედველობაში მიიღო და გაითვალისწინა კომპანიის თანამშრომლების პირად საქმეში არსებული ინფორმაცია და კომპანიის ს-----ის სტრუქტურული ერთეულების დეპარტამენტების ხელმძღვანელების მიერ კომისიისათვის წარდგენილი საკუთარი დასაბუთებული მოსაზრებები მათ დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების შესახებ. კომპანიაში დასაქმებული თანამშრომლებისათვის შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზნით, კომისიამ დეპარტამენტების ხელმძღვანელებთან კოორდინაციაში იმსჯელა და უპირატესობა მიანიჭა იმ თანამშრომლებს, რომლებიც მუშაობის გამოცდილების, კვალიფიკაციის, პასუხისმგებლობის და სხვა უნარ-ჩვევებით გამოირჩევიან სხვა თანამშრომლებისაგან (ტომი I, ს.ფ.205-206).

სასამართლო დავის განხილვის პროცესში, სსსკ-ის მე-4 და 102-ე მუხლების მოთხოვნათა შესაბამისად, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც ქ-----თან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღების მართლზომიერებას დაადასტურებდა, კერძოდ, რა გარემოებები იქნა მხედველობაში მიღებული და აღნიშნულ კომისიის ოქმში მითითებული რომელი კრიტერიუმების მიხედვით (პირად საქმეში არსებული ინფორმაცია, კვალიფიკაცია თუ სხვა რაიმე უნარ-ჩვევები) მიანიჭა დამსაქმებელმა უპირატესობა კომპანიაში დარჩენილ სხვა პირებს მოსარჩელესთან შედარებით. ასევე არ იყო წარმოდგენილი დეპარტამენტის ხელმძღვანელის მიერ კომისიისათვის წარდგენილი საკუთარი დასაბუთებული მოსაზრება, როგორც ეს აღნიშნულია კომისიის სხდომის ოქმში, რაც გახდა მოსარჩელის გათავისუფლების წინაპირობა.

2. პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26.1-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება

შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც 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.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 2-.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად: 1 შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. 2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში, უდავო გარემოება იყო, რომ მოსარჩელე და მოპასუხე ხანგრძლივი დროის განმავლობაში, 20-3 წლის დ-----იდან იმყოფებდნენ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა არაერთხელ გაგრძელდა და დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბოლო ბრძანებით იგი განისაზღვრა

20-6 წლის 3 სექტემბრამდე, რისი გასვლის შემდეგ, ფაქტობრივად, 20-7 წლის იანვრამდე კვლავ გარძელდა შრომითი ურთიერთობა. ამდენად, მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება სასამართლომ უვადოდ მიიჩნია, სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის საფუძველზე, რომელიც ადგენს, რომ 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 ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. აღსანიშნავია, რომ მხარეები სადავოდ არ ხდიდნენ უვადო შრომით ურთიერთობაში ყოფნის ფაქტს.

შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში მხარეთა ნების თავისუფლება მოიცავს როგორც ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის შესაძლებლობას, თუმცა მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული საფუძვლითა და წესით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

შპს „ს-----ის“ 2-1-20-6წ. №--3-2 ბრძანებით მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება 20-7 წლის 1 იანვრიდან. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებული იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, წარმოადგენს მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებულ ერთ-ერთ საფუძველს.

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა შტატების შემცირების (რეორგანიზაცია) მოტივით. მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელი იყო შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობებიდან განთავისუფლების მართლობიერების საკითხი, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას (30-ე მუხლი), ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს, მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით

გათვალისწინებული წინაპირობების განხორციელების შემთხვევაშიც, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. საკასაციო სასამართლომ არაერთ საჩმეში განმარტა, რომ დასაქმებულთა სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველი შეიძლება გახდეს საწარმოში განხორციელებული არა ყოველგვარი, არამედ ისეთი რეორგანიზაცია, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება ან ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობებისათვის დაწესებული ისეთი ფუნქციები, რომლებიც არსებითად განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული შესაბამისი თანამდებობებისათვის დაწესებული ფუნქციებისგან (სუსგ 30.0-20-5, #ას-883-845-20-4, სუსგ 08.04.20-5, #ას-1325-1-63-20-4).

სასამართლომ მიიჩნია, რომ რეორგანიზაცია იმ შემთხვევაში წარმოშობდა მუშაკის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდებოდა, რომ რეორგანიზაცია, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებდა კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის განთავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

სასამართლომ განმარტა, რომ რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია არ უნდა იყოს ფორმალური, ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს და მას უნდა გააჩნდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძველი და მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას. საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა არ მოხდეს შტატების ფორმალურად შემცირება და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად.

გარდა აღნიშნულისა, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების შემთხვევაში, ასევე უნდა დადასტურებულიყო კონკრეტული მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობა, რა დროსაც მხედველობაში უნდა ყოფილიყო მიღებული დასაქმებულის კვალიფიკაცია, სამუშაო გამოცდილება და სხვა გარემოებები, ვინაიდან დამსაქმებელი ვალდებული იყო ინდივიდუალურად შეეფასებინა დასაქმებულის სასარგებლო გარემოებები, რომელთა გათვალისწინებითაც უნდა მიეღო შესაბამისი გადაწყვეტილება თითოეული დასაქმებულის მიმართ.

სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი დადგა თანამშრომლის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. მოპასუხეს უნდა დაედასტურებინა, როგორც ორგანიზაციული, ტექნოლოგიური თუ ეკონომიკური გარემოებებით გამოწვეული შტატების შემცირება, ისე, ამ პირობებში უშუალოდ მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების

მართლზომიერება.

ამდენად, მტკიცების ტვირთის განაწილების იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს (რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა), მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მტკიცების საგანში შემაჯავლი გარემოებებია:

- 1) ჩატარდა თუ არა რეორგანიზაცია;
- 2) რეორგანიზაციის შედეგად შემცირდა თუ არა სამუშაო ძალა;
- 3) რა აუცილებლობით (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური და სხვა) იყო გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირება;
- 4) რამ განაპირობა კონკრეტულად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება და შრომითი ხელშეკრულების შენარჩუნების პრიორიტეტულობის გათვალისწინებით, დასაქმებულთა შერჩევის წინასწარ განსაზღვრული რა კრიტერიუმები იქნა დამსაქმებლის მიერ გათვალისწინებული.

საქმის მასალებით გაირკვა, რომ ს-----
-----ოს 15/1-/20-6 წლის N0-/3--- წერლით შპს „ს-----
იას“ ეცნობა, რომ ს-----ის გადაწყვეტილებით, ქვეყნის ფისკალური მდგომარეობისა და საბიუჯეტო დეფიციტის დაბალი მაჩვენებლის შენარჩუნების მიზნით, საბიუჯეტო ორგანიზაციებში, 20-5-20-6 წლებში, მიმდინარეობდა ადმინისტრაციული ხარჯების შემცირება. აღნიშნული მიდგომა გრძელდებოდა მომდევნო საბიუჯეტო წელთან დაკავშირებითაც, შესაბამისად, „საქართველოს 20-7 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტით განსაზღვრული სამინისტროს ასიგნებები დაიგემა შემცირებული ხარჯებით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იმის გათვალისწინებით, რომ კომპანიის ხარჯების მნიშვნელოვანი ნაწილის სუბსიდირება ხორციელდებოდა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, კომპანიას დაევალა, განეხილათ ეტაპობრივად მის ს-----ში, რეგიონულ ფილიალებსა და სერვისცენტრებში, ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის საკითხი და წარედგინათ შესაბამისი წინადადებები.

შპს „ს-----ის“ 15/1-/20-6 წლის N--- ბრძანებით შპს „ს-----ის“ ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის განხორციელების მიზნით შეიქმნა კომისია, რომელსაც დაევალა მაქსიმალურად შემჭიდროვებულ ვადებში შეემუშავებინა ადმინისტრაციული ხარჯების (სახელოფასო ხარჯი, ტექნიკური მომსახურება, დაცვის მომსახურება, სარეკლამო და მარკეტინგული ხარჯები, ოფისის ხარჯები, საკანცელარიო ხარჯები, წარმომადგენლობითი ხარჯები და სხვა) გეგმა და დასამტკიცებლად წარედგინა კომპანიის დირექტორისათვის.

შპს „ს-----ის“ ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ“ კომპანიის დირექტორის 20-6 წლის 1----- ბრძანებით შექმნილი კომისიის მიერ 20-6 წლის 16 დ-----ის სხდომაზე განხილული იქნა ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის საკითხი, რომელზედაც მიღებული იქნა გადაწყვეტილება კომპანიის შრომის

ანაზღაურების შემცირებიდან გამომდინარე, ს-----ში შემცირდეს სამუშაო ძალა 40-50 ერთეულით, რასაც საფუძვლად დაედო ის გარემოება, რომ კომპანიის 20-6 წლის ბიზნეს გეგმასთან (ბიუჯეტი) შედარებით კომპანიის 20-7 წლის ბიზნეს-გეგმა შეზღუდული იყო ფულადი რესურსების თვალსაზრისით, ამასთან, 20-6 წლის ბიუჯეტით საოპერაციო ხარჯების (მათ შორის საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების მიერ გამოყოფილი სესხების მომსახურება) დაფარვის მიზნით გამოყოფილი სუბსიდია შეადგენდა 8 მილიონ ლარს, ხოლო „20-7 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ კანონის პროექტის გათვალისწინებით, კომპანიისათვის 20-7 წელს საოპერაციო ხარჯების დაფარვის მიზნით გამოყოფილია 6 მილიონი ლარი, რაც წინა წელთან შედარებით შემცირებული იყო 2 მილიონი ლარით. აღნიშნულთან ერთად გათვალისწინებული იქნა, რომ 20-6 წელს კომპანიის დონორი საფინანსო ორგანიზაციებიდან მიღებული სესხების მომსახურებისათვის გასაწევი ხარჯები შეადგენდა 4,9 მილიონ ლარს, ხოლო 20-7 წელს იგი შეადგენდა 7,6 მილიონ ლარს.

შპს „ს-----ის“ 19/1-/20-6 წლის N--- ბრძანებით შპს „ს-----იაში“ შექმნილი გარემოებების გათვალისწინებით, კომპანიის სათაო ოფისში დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელსაც თან სდევდა სამუშაო ძალის შემცირება. ამავე ბრძანების მე-2 მუხლის მიხედვით შეიქმნა შპს „ს-----იაში“ ორგანიზაციული ცვლილებების (სტრუქტურული რეორგანიზაციის) განმახორციელებელი კომისია. რეორგანიზაციის დასრულების თარიღად განისაზღვრა არაუგვიანეს 20-6 წლის 3- დ-----ისა.

შპს „ს-----ის“ დირექტორის 20-6 წლის 2-----
#21- ბრძანებით კ-----

-----ის შესახებ“ ბრძანების, კ----- ოქმისა და კომპანიის წესდების საფუძველზე დამტკიცდა კომპანიის ს-----ის საშტატო ნუსხა შესაბამისი შრომის ანაზღაურებით, რომლითაც კომპანიის შტატების რაოდენობა განისაზღვრა 265 ერთეულით, ხოლო სახელფასო ფონდი - 457000 ლარით. ი-----ის დეპარტამენტი (მასში შემავალ ი-----ის სამსახურში დასაქმებული იყო მოსარჩელე) გარდაიქმნა ი-----ის სამსახურად, რომელშიც შევიდა ი-----ის ჯგუფი, სადაც გათვალისწინებული იქნა 1 სამსახურის უფროსის (იგივე 2400 ლარიანი ანაზღაურებით), 1 ი-----ის ჯგუფის უფროსის (1800 ლარით), 1 მთავარი ს-----სა (1500 ლარის ანაზღაურებით) და 2 ს-----ს (თითოეულის 1-00 ლარის ანაზღაურებით) საშტატო ერთეულები, სახელფასო ფონდი შეადგენდა $5700+2400=8100$ ლარს. ამდენად, ახალი საშტატო ნუსხის თანახმად, შემცირდა კომპანიის სათაო ოფისში შტატების საერთო რაოდენობა (307-დან 265-მდე), მათ შორის შემცირდა ი-----ის სამსახურის შტატების რაოდენობა, კონკრეტულად ს-----ს 5 შტატის ნაცვლად განისაზღვრა 2 ერთეული, ანუ შემცირდა 3 ერთეულით. შესაბამისად, შემცირდა კომპანიის სახელფასო ფონდიც, კონკრეტულად ი-----ის სამსახურის სახელფასო ფონდი 9900 ლარიდან შემცირდა 8100 ლარამდე.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საამართლომ მიიჩნია, რომ ეკონომიკური

გარემოებებით გამოწვეული შტატების შემცირების ფაქტი საქმის მასალებით დადასტურებული იყო. როგორც აღინიშნა, სშკ-ის 37.1 „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით გამოცემული ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას სასამართლოს კვლევის საგანს გარდა სამუშაო ძალის შემცირებისა და მისი გამომწვევი მიზეზებისა, წარმოადგენდა ასევე, ამ პირობებში უშუალოდ მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების მართლობიერების საკითხი, რადგან კანონიერად ჩატარებული რეორგანიზაციის პირობებშიც ასეთი საფუძვლით გათვალისწინებული თანამშრომლისათვის ნათელი უნდა იყოს შერჩევის რა კრიტერიუმით ისარგებლა დამსაქმებელმა.

მოპასუხის განმარტებით, დასაქმებულის მიმართ ამგვარი გადაწყვეტილების აუცილებლობა განპირობებული იყო ეკონომიკური გარემოებებიდან გამომდინარე განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებებით, კომპანიის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან კოორდინაციაში, თანამშრომელთა პიროვნული/სამსახურეობრივი თვისებების, უნარებისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით. მხარეები სადავოდ არ ხდიდნენ იმ გარემოებას, რომ რეორგანიზაციის პირობებში უშუალოდ დასაქმებულის მიმართ სამუშაოსათან დაკავშირებით კონკრეტული კითხვები ან გასაუბრება არ განხორციელებულა. მოპასუხის განმარტებით, აღნიშნული გადაწყვეტილება მიღებული იქნა მისი უშუალო ხელმძღვანელის შეფასების საფუძველზე, ვინაიდან, მისთვის ყველაზე უკეთ იყო ცნობილი თუ ვინ უფრო უკეთ ასრულებდა დაკისრებულ სამუშაოს.

სასამართლომ განმარტა, რომ რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლობიერია, თუკი დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ეკონომიკური სიდუხჭირის, შტატების ან/და ხელფასის შემცირების ან სხვა ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს თანამდებობიდან კონკრეტული მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-941-891-20-5, 29.0-20-6წ.)

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეს არ წარუდგენია არგუმენტირებული და რელევანტური მტკიცებულებებით გაჯერებული მსჯელობა იმის თაობაზე, თუ რა ნიშნით, რომელი სამსახურეობრივი დამსახურებისა და სამუშაო გამოცდილების შედეგად გააკეთა მან არჩევანი იმ პირების სასარგებლოდ, რომლებიც რეორგანიზაციის

შედეგად დატოვა სამსახურში და რამ განაპირობა სწორედ მოსარჩელის დათხოვნა სამსახურიდან. მხოლოდ უშუალო ხელმძღვანელის რეკომენდაციაზე მითითება კი ვერ მიიჩნევა რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერების დამადასტურებელ საკმარის არგუმენტად. მით უფრო, ისეთ პირობებში, როდესაც მოსარჩელეს გააჩნია შესაბამის სამუშაოზე ხანგრძლივი სამუშაო გამოცდილება, საქმეში არ მოიპოვება და არც მოპასუხეს მიუთითებია შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში მოსარჩელის მხრიდან შრომის დისციპლინის დარღვევის, ან ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულების, მისი არასაკმარისი კვალიფიკაციისა თუ სხვა იმგვარ გარემოებათა შესახებ, რაც მასთან შედარებით, სხვა თანამშრომელს უპირატეს მდგომარეობაში ჩააყენებდა.

შპს „ს-----იაში“ შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით, ო-----ის სათაო ოფისში სამუშაო ძალის შემცირების განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ“ შპს „ს-----ის“ დირექტორის 20-6 წლის 1----- ბრძანებით შექმნილი კომისიის მიერ 20-6 წლის 2----- სხდომაზე (ო-----) განხილული იქნა კომპანიის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან კოორდინაციაში შპს „ს-----ის“ ს-----ში შერჩევა/გადარჩევის საკითხი. ამავე ოქმში აღნიშნული იყო, რომ კომისიამ მხედველობაში მიიღო და გაითვალისწინა კომპანიის თანამშრომლების პირად საქმეში არსებული ინფორმაცია და კომპანიის სათაო ოფისის სტრუქტურული ერთეულების დეპარტამენტების ხელმძღვანელების მიერ კომისიისათვის წარდგენილი საკუთარი დასაბუთებული მოსაზრებები მათ დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების შესახებ. კომპანიაში დასაქმებული თანამშრომლებისათვის შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზნით, კომისიამ დეპარტამენტების ხელმძღვანელებთან კოორდინაციაში იმსჯელა და უპირატესობა მიანიჭა იმ თანამშრომლებს, რომლებიც მუშაობის გამოცდილების, კვალიფიკაციის, პასუხისმგებლობის და სხვა უნარ-ჩვევებით გამოირჩევიან სხვა თანამშრომლებისაგან (ტომი I, ს.ფ. 205-206).

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავოა საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდიდა დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების, სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხეს არ წარუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც ქ-----თან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღების მართლზომიერებას დაასაბუთებდა, კერძოდ, რა გარემოებები იქნა მხედველობაში მიღებული და აღნიშნულ კომისიის ოქმში მითითებული რომელი კრიტერიუმების მიხედვით (პირად საქმეში არსებული ინფორმაცია, კვალიფიკაცია თუ სხვა უნარ-ჩვევები) მიანიჭა დამსაქმებელმა უპირატესობა კომპანიაში დარჩენილ სხვა პირებს მოსარჩელესთან

შედარებით. ასევე არ იყო წარმოდგენილი დეპარტამენტის ხელმძღვანელის მიერ კომისიისათვის წარდგენილი საკუთარი დასაბუთებული მოსაზრება, როგორც ეს აღნიშნულია კომისიის სხდომის ოქმში, რაც გახდა მოსარჩელის გათავისუფლების წინაპირობა. ამდენად, არ დადგინდა რომ რეორგანიზაციის საფუძველზე შემცირებული შტატების გათვალისწინებით დასაქმებულთა (კონკრეტულად მოსარჩელიდან მიმართებით) შერჩევა განხორციელდა ყოველმხრივი გამოკვლევის საფუძველზე.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდებოდა მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძვლის არსებობა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ამრიგად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელი მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 20-6 წლის 2- დ-----ის N3--3-2 ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ საფუძვლიანი იყო და სარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

2.2. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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.

სასამართლომ განმარტა, რომ იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მხარე, კონკრეტული საშტატო ერთეულის არარსებობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს, ხოლო აღნიშნულის დამტკიცების შემთხვევაში, მოწინააღმდეგე მხარეზე გადადის მტკიცების ტვირთი, მიუთითოს და დაამტკიცოს, თუ რომელია ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმება არის შესაძლებელი. „ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი დასაქმებულებს (და არა დამსაქმებელს), ეკისრებათ.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მიუთითებდა მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობაზე შტატების შემცირებისა და არსებულ შტატებზე ვაკანსიის არარსებობის გამო, რაც სადავოდ არ ხდიდა მოსარჩელეს. სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, კი მოსარჩელემ ვერ მიუთითა, შესაბამისად არ დასტურდება ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, რომელზედაც შესაძლებელია მის აღდგენა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელის დაკმაყოფილება, მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის სახით შეუძლებელი იყო, შესაბამისად, მოთხოვნა

სამუშაოზე აღდგენისა და აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, ან ამისთვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმებს ნორმატიული დანაწესი არ აღგენს და იგი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ სამართლებრივ შედეგს (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი) იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე.

მოცემულ შემთხვევაშიც, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა და მოსარჩელეს უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, ასეთის შეუძლებლობის გამო.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (იგივე ან ტოლფასი თანამდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე, სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება, მისი დასაქმების პერსპექტივა და სხვა.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელი იყო, მას აუნაზღაურდა შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისათვის სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია, რომლის გონივრულ ოდენობად სასამართლომ, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების - მოსარჩელის საქმიანი გამოცდილების (რაც ზრდის მისი დასაქმების პერსპექტივას), ხელფასის ოდენობის, ხელშეკრულების ვადის (განუსაზღვრელად იყო დადებული), მოპასუხის ფინანსური შესაძლებლობის გათვალისწინებით, ასევე იმ გარემოებაში მხედველობაში მიღებით, რომ მას მიღებული აქვს ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის კომპენსაცია - მიიჩნია ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის შესაბამისი თანხა - თვეში დარიცხული 1-00 ლარის გათვალისწინებით.

2.3. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3- მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების

დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.“

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარებოდა ზემოაღნიშნულ ნორმას.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ იყო მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს.

სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 3--ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის ან კომპენსაციის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით.

სშკ-ის 3-3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობოდა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი ექნებოდა დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზე იქნებოდა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენდა. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს განაცდური, ან სამუშაოზე აღდგენის სანაცვლოდ კომპენსაცია, ვინაიდან, იგი წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 20-6 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-20-6), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 3--ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც:

- ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი;
- ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს;
- გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდღიან ვადას (საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი).

სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 3--ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდებოდა

მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნდება.

მოსარჩელე ითხოვდა დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დასაქმებულს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა სშკ-ის 3--ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცეოდა მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული არამართლზომიერად იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და მას უნდა აუნაზღაურდა კომპენსაცია, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობდა.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელი ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების (N2/6---20-7) დადგენილ სადავო ფაქტობრივი გარემოებების 3.2.2 ნაწილში სახეზეა ფაქტობრივი უსწორობა. კერძოდ, მცდარი ფაქტებია მოყვანილი კომპანიის ს-----ის ორგანიზაციული ცვლილებების დაწყების მომენტში მოქმედი ს-----ის საშტატო ნუსხისა და რეორგანიზაციის შემდგომ დამტკიცებული საშტატო ნუსხის, ასევე დღეის მდგომარეობით მოქმედ საშტატო ნუსხის შედარებისას.

ფაქტობრივი უსწორობა მდგომარეობს იმაში, რომ 20-9 წლის 1-----რის თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებაში (N2/6---20-7), საშტატო რიცხოვნობა და სახელფასო ოდენობა სხვადასხვა პერიოდში დამტკიცებული საშტატო ნუსხების შესაბამისად, მოსამართლეს არასწორად აქვს განხილული. კერძოდ, 20-6 წლის 2-----ის N--- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის განხილვისას, სასამართლო განიხილავს ი-----ის დეპარტამენტში შემავალ მხოლოდ ერთ სამსახურს - ი-----ის (--- სამსახურს, იმ დროს როცა მოსარჩელე არა ამ სამსახურში, არამედ პ-----ის სამსახურში იყო დასაქმებული და არ განიხილავს დეპარტამენტს მთლიანობაში, 20-6 წლის 2----- N21- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის განხილვისას, ის ასევე განიხილავს ი-----ის სამსახურში შემავალ ერთ ჯგუფს (რომელშიც არ იყო დასაქმებული მოსარჩელე), თუმცა სახელფასო ოდენობის დათვლისას ჯგუფის ხელფასის ჯამურ ოდენობას (5700 ლარი) ამატებს სამსახურის უფროსის ხელფასის ოდენობას (2400 ლარი), მაშინ როდესაც პირველ შემთხვევაში, დეპარტამენტის უფროსის ხელფასი არ მიუთვლია სამსახურის ხელფასის საერთო ოდენობის დათვლისას. ხოლო, 20-8 წლის 5 სექტემბრის N1-----ით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის განხილვისას კი, მთლიანად განიხილავს ი-----ის სამსახურის საშტატო რიცხოვნობასა და მათი ხელფასების ჯამს. აღნიშნული მცდარი მსჯელობის შედეგად, 3.2.2 ფაქტობრივი გარემოებიდან იკვეთება, თითქოს რეორგანიზაციამდე, მის

შემდგომ და დღეის მდგომარეობით, აღნიშნული დეპარტამენტის/სამსახურის/ჯგუფის სახელფასო ოდენობა და საშტატო რიცხოვნობა გაზრდილია, რაც არ შეესაბამება სიმართლეს.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების (N2/6---20-7) დადგენილ სადავო ფაქტობრივი გარემოებების 3.2.3 ნაწილში სასამართლო აღნიშნავს, რომ შპს "ს-----
-----იას არ წარმოუდგენია მტკიცებულების სახით არაფერი, რაც ქ-----
-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღების მართლობიერებას დაადასტურებდა, კერძოდ, რა გარემოებები იქნა მიღებული მხედველობაში შპს "ს-----
-----იაში" შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით, ო-----
-----ის ს-----ო ძალის შემცირების განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ" კომპანიის დირექტორის 20-6 წლის 19 დ-----ის N---
ბრძანებით შექმნილი კომისიის მიერ და აღნიშნული კომისიის ოქმში მითითებული რომელი კრიტერიუმის (პირად საქმეში არსებული ინფორმაცია, კვალიფიკაცია თუ სხვა უნარ-ჩვევები) მიხედვით მიანიჭა დამსაქმებელმა უპირატესობა კომპანიაში დარჩენილ სხვა პირებს მოსარჩელესთან შედარებით. სასამართლო ასევე უთითებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმეში არ არის წარმოდგენილი დეპარტამენტის ხელმძღვანელის მიერ კომისიისათვის წარდგენილი საკუთარი დასაბუთებული მოსაზრება, როგორც ეს აღნიშნულია კომისიის სხდომის ოქმში, რაც გახდა მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი.

მოყვანილ ფაქტობრივ გარემოების უსწორობად აპელანტს მიაჩნია, ის, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს მსჯელობით, კომპანიის მიერ რეორგანიზაციის მიმდინარეობისას თანამშრომელთა შერჩევა-გადარჩევის ფორმა მიუღებელი ან არასწორი იყო, რასაც არ ეთანხმება, ვინაიდან არ არსებობს კანონით დადგენილი სავალდებულო ფორმა და კომპანია არ არის შეზღუდული თანამშრომელთა შერჩევა-გადარჩევა განხორციელოს მისთვის მისაღები ფორმით. მოცემულ შემთხვევაში, კომპანიის მიერ არჩეული შერჩევა-გადარჩევის ფორმა უკავშირდებოდა გარკვეულ გარემოებებს.

3.2. აპელანტს მიაჩნია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 20-9 წლის 1-----რის N2/6---20-7 გადაწყვეტილება არ არის საკმარისად და სრულად დასაბუთებული და არ ეთანხმება სასამართლოს გადაწყვეტილებას - ქ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ კომპანიის დირექტორის 20-6 წლის 2- დ---
-----ის N3--3-2 ბრძანების ბათილად ცნობის და მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპანიისთვის კომპენსაციის - ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის ოდენობით, თვეში 1-00 ლარის გადახდის დაკისრების შესახებ.

აპელანტის განმარტებით, თბილისის საქალაქო სასამართლომ სადავო საქმესთან დაკავშირებით მიღებულ გადაწყვეტილებაში (N2/6---20-7; 17.0-.20-9 წ.) სრულიად სამართლიანად მიიჩნია კომპანიის მხრივ სრულად დასაბუთებულად ეკონომიკური გარემოებებით გამოწვეული შტატების შემცირების ფაქტი. მეტი სიცხადისთვის, ჩატარებული რეორგანიზაციის წინაპირობასთან დაკავშირებით აპელანტი განმარტავს, რომ ს-----ის მიერ განსაზღვრული ხარჯების საერთო ოპტიმიზაციის პირობებში, შპს "ს-----იას"

პარტნიორის - ს-----ის
(შემდგომში - სამინისტრო) 20-6 წლის 1-----ის №0-/3--- წერილით დაევალა ს-----
-----ში, ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაცია.
აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით, კომპანიაში 20-7 წლის ბიუჯეტის
დაგეგმარებისას შემცირდა ადმინისტრაციული ხარჯები, განსაკუთრებით კი
სახელფასო ფონდი. კომპანიის სახელფასო ფონდის შემცირებამ გამოიწვია კომპანიის
ორგანიზაციული ცვლილებები (სტრუქტურული რეორგანიზაცია), ს-----სა და
ტერიტორიულ ერთეულებში სამუშაო ძალის შემცირება. სწორედ ეს გახდა მიზეზი
შტატების შემცირებისა, მათ შორის მოწინააღმდეგე მხარის - ქ-----ის
შტატის.

თბილისის საქალაქო სასამართლომ კომპანიის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებები
და განმარტებები რეორგანიზაციის კანონიერებასთან და შტატების შემცირებასთან
დაკავშირებით, სამართლიანად მიიჩნია დადასტურებულად და გადაწყვიტა, რომ
მოცემულ შემთხვევაში ჩატარებული რეორგანიზაცია იყო ლეგიტიმური, რამაც
გამოიწვია კადრების შემცირება, თუმცა დასაბუთებულად არ მიიჩნია მოსარჩელის - ქ-----
-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების
მართლზომიერება.

როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, კომპანიის სახელფასო ფონდის შემცირებამ
გამოიწვია კომპანიის ს-----სა და ტერიტორიულ ერთეულებში სამუშაო ძალის
შემცირება (კომპანიის ს-----სა და ტერიტორიულ ერთეულებში შემცირდა 300-მდე
საშტატო ერთეული). ქ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან
გათავისუფლების მიზეზიც სწორედ ეს გახდა. შპს "ს-----
-----ის" ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის განხორციელების მიზნით
კომისიის შექმნის შესახებ" კომპანიის დირექტორის 20-6 წლის 1-----ის N---
ბრძანებით შექმნილი კომისიის მიერ 20-6 წლის 16 დ-----ის სხდომაზე,
ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის საკითხის განხილვისას, მიღებულ იქნა
გადაწყვეტილება, კომპანიის ს-----ო ძალის 40-50 ერთეულით შემცირების
შესახებ. აღნიშნულის შემდგომ, "შპს "ს-----იაში"
შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით, ო-----
-----ის ს-----ო ძალის შემცირების განხორციელების მიზნით კომისიის
შექმნის შესახებ" კომპანიის დირექტორის 20-6 წლის 19 დ-----ის N---
ბრძანების საფუძველზე შექმნილი კომისიის მიერ 20-6 წლის 2-----სხდომაზე (ო-----)
განხილულ იქნა, კომპანიის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან
კოორდინაციაში, ს-----ში თანამშრომელთა შერჩევა/გადარჩევის საკითხი. ამავე
ოქმში აღნიშნულია ის კრიტერიუმები და გარემოებები, რომლითაც იხელმძღვანელა
კომპანიამ თანამშრომელთა შერჩევა/გადარჩევის პროცესში, კერძოდ, კომისიამ
მხედველობაში მიიღო და გაითვალისწინა კომპანიის თანამშრომელთა პირად საქმეში
არსებული ინფორმაცია და კომპანიის ს-----ის სტრუქტურული ერთეულების
ხელმძღვანელების მიერ კომისიისათვის წარდგენილი დასაბუთებული მოსაზრებები
მათ დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების შესახებ. კომპანიაში დასაქმებული
თანამშრომლებისათვის შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზნით, კომისიამ
დეპარტამენტების/სამსახურების ხელმძღვანელებთან კოორდინაციაში იმსჯელა და
უპირატესობა მიანიჭა იმ თანამშრომლებს, რომლებიც მუშაობის გამოცდილების,
კვალიფიკაციის, პასუხისმგებლობის და სხვა უნარ-ჩვევებით გამოირჩეოდნენ სხვა

თანამშრომლებისაგან. აღსანიშნავია, რომ კომპანია არ არის შეზღუდული რეორგანიზაციის ჩატარებისას თანამშრომელთა შერჩევა/გადარჩევის ფორმის შერჩევაში და აღნიშნული ფორმით შერჩევა/გადარჩევის გადაწყვეტილება მიიღო კომპანიაში მანამდე ჩატარებული რეორგანიზაციებისას მიღებული გამოცდილებით. კომპანიამ არ მიიჩნია მართებულად თანამშრომელთა შერჩევა/გადარჩევა განხორციელებულიყო წერილობითი (ტესტირება/გამოცდის) ფორმით, ვინაიდან ამ გზით ვლინდება მხოლოდ მათი თეორიული ცოდნა. ამასთან, ტესტირებით მიღებული შედეგები, თანამშრომელთა მიერ მიღებული სტრესისგან გამომდინარე, ხშირად არ შეესაბამება მათ რეალურ ცოდნას, ან პირიქით, თანამშრომელი შეიძლება ავლენს თეორიულ ცოდნას, თუმცა პრაქტიკაში მას ასევე ეფექტურად ვერ იყენებს. სწორედ ამიტომ უშუალო ხელმძღვანელებთან კოორდინაციით თანამშრომელთა შერჩევა უფრო ეფექტური და ობიექტური გზაა, ვინაიდან მხოლოდ უშუალო ხელმძღვანელს შეუძლია შეაფასოს ესა თუ ის თანამშრომელი რამდენად ნაყოფიერია ამა თუ იმ საქმის შესასრულებლად და სწორედ ის არის მისი უნარ-ჩვევების, გამოცდილებისა და საქმისადმი პასუხისმგებლობის ობიექტური შემფასებელი. ამავდროულად, კომისიამ გაითვალისწინა თანამშრომელთა პირად საქმეში არსებული ინფორმაციაც. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა, რომ კომპანიამ ვერ დაასაბუთა ქ-----ის გათავისუფლების მართლზომიერება, არ შეესაბამება სინამდვილეს. მისი გათავისუფლება იყო სამართლიანი და მართლზომიერი. ასევე, გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ ქ-----ი მუშაობდა ი-----ისა და გ-----

ში (და არა ი-----ის სამსახურში, როგორც ეს გადაწყვეტილებაშია აღნიშნული) ს-----ს პოზიციაზე და ასრულებდა სამუშაოს ა-----ით. მისი პოზიციის ანალოგიური პოზიცია დეპარტანტში ეკავა კიდევ ერთ თანამშრომელს, ხოლო ყველა სხვა თანამშრომელი მუშაობდა ტ-----ით (კ-----ა). რეორგანიზაციის პროცესში შესაბამისმა კომისიამ მის უშუალო ხელმძღვანელთან კოორდინაციით მიიღო გადაწყვეტილება, რომ დეპარტამენტში ტ-----ით მომუშავე თანამშრომლების გათავისუფლებით, კომპანიის მუშაობა შეფერხდებოდა, ხოლო ა-----ით მხოლოდ ერთი თანამშრომელიც გაართმევდა თავს და ეს ერთი თანამშრომელი, მისი კვალიფიკაციიდან და უნარებიდან გამომდინარე, ვერ იქნებოდა ქ-----ი.

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. მოცემულ შემთხვევაში, სწორედ კომპანიის ფუნქციონირებისთვის ფინანსური აქტივების დაზოგვის/შეზღუდვის მიზნით ჩატარდა რეორგანიზაცია. კომპანიის მხრიდან არ დარღვეულა სამართლიანი და თანაბარი მოპყრობის პრინციპი, მოსარჩელე არ არის დისკრიმინაციის მსხვერპლი. თანამშრომლების, მათ შორის ქ-----ის შერჩევა/გადარჩევა რეორგანიზაციის დროს განხორციელდა კომპანიის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან კოორდინაციაში, თანამშრომელთა პიროვნული/სამსახურეობრივი თვისებების, უნარებისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით.

რაც შეეხება სააკელაციო საჩივრის პირველ ფაქტობრივ უსწორობაში მოყვანილ საკითხს, აპელანტი განმარტავს, რომ კომპანიის ს-----ში ორგანიზაციული ცვლილებების დაწყების მომენტში მოქმედი „შპს „ს-----ის“ ს-----ის 20-6 წლის 2-----ის N--- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის შესაბამისად, კომპანიის ს-----ის საშტატო რიცხოვნობა შეადგენდა 307 საშტატო ერთეულს, ხოლო სახელფასო ფონდი - 515 200 ლარს. უშუალოდ ინფრომაციული ტ-----ისა და განვითარების დეპარტამენტი, შედგებოდა 16 საშტატო ერთეულისგან, მათ შორის ერთი დეპარტამენტის უფროსი (ხელფასი - 3800 ლარი), 2 სამსახურის უფროსი (ხელფასი - 2400 ლარი), 1 ჯგუფის უფროსი (ხელფასი - 1800 ლარი), 1 მთავარი ს----- (ხელფასი - 1500 ლარი) და 10 ს----- (ხელფასი - 1-00 ლარი). მათი ხელფასების ჯამური ოდენობა შეადგენდა 25 400 ლარს. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული დეპარტამენტი შედგებოდა ორი სამსახურისგან: 1. ი-----ი, რომლის საშტატო რიცხოვნობა შედგებოდა 7 ერთეულისგან, ხოლო სახელფასო ოდენობა განსაზღვრული იყო ჯამში 9900 ლარით და 2. პ-----ი, სადაც დასაქმებული იყო მოწინააღმდეგე მხარე ქ-----ი, რომლის საშტატო რიცხოვნობა შედგებოდა 8 ერთეულისგან, ხოლო სახელფასო ოდენობა განსაზღვრული იყო ჯამში 11 700 ლარით. დეპარტამენტის უფროსი ხელმძღვანელობდა ორივე სამსახურს.

რეორგანიზაციის განხორციელების შემდგომ, „შპს „ს-----ის“ სათაო ოფისის ს-----ბ“ კომპანიის დირექტორის 20-6 წლის 2----- N21- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის შესაბამისად, კომპანიის ს-----ის საშტატო რიცხოვნობა შეადგენდა 265 საშტატო ერთეულს (შემცირდა - 42 ერთეულით), ხოლო სახელფასო ფონდი - 457 000 ლარს (შემცირდა - 58 200 ლარით). აღნიშნული რეორგანიზაციით მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა უშუალოდ ინფრომაციული ტ-----ისა და განვითარების დეპარტამენტში. კერძოდ, რეორგანიზაციის შემდეგ, ინფრომაციული ტ-----ისა და განვითარების დეპარტამენტი გარდაიქმნა ი-----ის სამსახურად. შესაბამისად, გაუქმდა დეპარტამენტის უფროსის პოზიცია, რომლის ხელფასი შეადგენდა 3800 ლარს. დარჩა მხოლოდ ერთი სამსახურის უფროსი (მანამდე იყო 2), ხოლო მეორე კი ჩამოქვეითდა ჯგუფის უფროსის პოზიციაზე (შესაბამისად შეუმცირდა ხელფასი). შედეგად, ინფრომაციული ტ-----ისა და განვითარების სამსახური შედგებოდა 9 საშტატო ერთეულისგან (შემცირდა 7 ერთეულით), მათ შორის ერთი სამსახურის უფროსი (ხელფასი - 2400 ლარი), 2 ჯგუფის უფროსი (ხელფასი - 1800 ლარი), 1 მთავარი ს----- (ხელფასი - 1500 ლარი) და 5 ს----- (ხელფასი - 1-00 ლარი). მათი ხელფასების ჯამური ოდენობა შეადგენდა 13 500 ლარს (შემცირდა 11 900 ლარით). ამჯერად, აღნიშნული სამსახური შედგება მასში შემავალი 2 ჯგუფისგან: 1. ინფორმაციული ტექნოლოგიების ჯგუფი, რომლის საშტატო რიცხოვნობა შედგებოდა 4 ერთეულისგან (შემცირდა 3 ერთეულით), ხოლო სახელფასო ოდენობა განისაზღვრა ჯამში 5700 ლარით (შემცირდა 4200 ლარით) და 2. პ-----ი, რომლის საშტატო რიცხოვნობა განისაზღვრა ასევე 4 ერთეულისგან (შემცირდა 4 ერთეულით), ხოლო სახელფასო ოდენობა განისაზღვრა ჯამში 5400 ლარით (შემცირდა 6300 ლარით). სამსახურის უფროსი ხელმძღვანელობდა ორივე ჯგუფს.

სასამართლო პროცესის მიმდინარეობისას მოქმედი „შპს „ს-----
 -----ის“ ს-----ის ს-----ბ“
 კომპანიის დირექტორის 20-8 წლის 5 სექტემბრის N1-----ით დამტკიცებული
 საშტატო ნუსხის შესაბამისად, კომპანიის ს-----ის საშტატო რიცხოვნობა შედგება
 258 საშტატო ერთეულისგან (კვლავ შემცირებულია 7 ერთეულით), ხოლო სახელფასო
 ფონდი შეადგენს - 448 900 ლარს (კვლავ შემცირდა - 8100 ლარით). უშუალოდ
 საინფორმაციო ტ-----ის სამსახური შევიდა ადმინისტრაციული დეპარტამენტის
 შემადგენლობაში. დღეის მდგომარეობით სამსახური შედგება 9 საშტატო
 ერთეულისგან (ისევე როგორც 20-6 წლის დ-----ის რეორგანიზაციის შედეგად
 დამტკიცებული საშტატო ნუსხის შესაბამისად), მათ შორის ერთი სამსახურის უფროსი
 (ხელფასი - 2400 ლარი), 2 მენეჯერი (ხელფასი - 1800 ლარი), 1 მთავარი ს-----
 (ხელფასი - 1500 ლარი) და 5 ს----- (ხელფასი - 1-00 ლარი). მათი ხელფასების
 ჯამური ოდენობა შეადგენს 13 500 ლარს (არ შეცვლილა).

ყოველივე ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან და საქმეში არსებული
 მტკიცებულებების სახით თანდართული ს-----
 ---ბ ბრძანებების შედარებისას, ნათელია, რომ 20-6 წლის დეკემბერში კომპანიის ს-----
 -----ში განხორციელებული რეორგანიზაცია არ იყო თვალთმაქცური და მისი
 კაონიერება დაადასტურა კიდევ თბილისის საქალაქო სასამართლომ განსახილველ
 გადაწყვეტილებაში (N2/6---20-7). თუმცა, ფაქტობრივი უსწორობა მდგომარეობს იმაში,
 რომ ზემოთ განხილული საშტატო რიცხოვნობა და სახელფასო ოდენობა სხვადასხვა
 პერიოდში დამტკიცებული საშტატო ნუსხების შესაბამისად, მოსამართლეს
 არასწორად აქვს განხილული. კერძოდ, 20-6 წლის 2-----ის N--- ბრძანებით
 დამტკიცებული საშტატო ნუსხის განხილვისას, სასამართლო განიხილავს ი-----
 -----ის დეპარტამენტში შემავალ მხოლოდ ერთ სამსახურს - ი-----
 -----ის (--- სამსახურს და ამბობს, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო
 სწორედ ამ სამსახურში, რაც არ შეესაბამება სიმართლეს და არ განიხილავს
 დეპარტამენტს მთლიანობაში, 20-6 წლის 2----- N21- ბრძანებით დამტკიცებული
 საშტატო ნუსხის განხილვისას, ის ასევე განიხილავს ი-----
 ---ის სამსახურში შემავალ ერთ ჯგუფს (---, თუმცა სახელფასო ოდენობის დათვლისას
 ჯგუფის ხელფასის ჯამურ ოდენობას (5700 ლარი) ამატებს სამსახურის უფროსის
 ხელფასის ოდენობას (2400 ლარი), მაშინ როდესაც პირველ შემთხვევაში,
 დეპარტამენტის უფროსის ხელფასი არ მიუთვლია სამსახურის ხელფასის საერთო
 ოდენობის დათვლისას. ხოლო, 20-8 წლის 5 სექტემბრის N1-----ით დამტკიცებული
 საშტატო ნუსხის განხილვისას კი, უკვე მთლიანობაში განიხილავს ი-----
 -----ის სამსახურის საშტატო რიცხოვნობასა და მათი ხელფასების ჯამს. აღნიშნული
 მცდარი მსჯელობის შედეგად, იკვეთება გარემოება, თითქოს რეორგანიზაციამდე, მის
 შემდგომ და დღეის მდგომარეობით, აღნიშნული დეპარტამენტის/სამსახურის/ჯგუფის
 სახელფასო ოდენობა და საშტატო რიცხოვნობა გაზრდილია, რაც, რა თქმა უნდა, არ
 შეესაბამება სიმართლეს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ თბილისის
 საქალაქო სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების მიღებისას სრულყოფილად და
 სწორად არ იქნა გამოკვლეული და შეფასებული მოცემული ფაქტობრივი
 გარემოებები, რამაც გამოიწვია მის მიერ უსამართლო გადაწყვეტილების მიღება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

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.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

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

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 1.1-1.9 და 2.1-2.3 პუნქტები) და განმარტავს შემდეგს:

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

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.

განსახილველ შემთხვევაში, შპს „ს-----ის“ 20-6 წლის 2- დ-----ის N პ--3-2 ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შპს „ს-----ის“ ი-----ის დეპარტამენტის პ-----ის სპეციალისტ ქ-----თან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 20-7 წლის 0- იანვრიდან.

დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა შტატების შემცირების (რეორგანიზაციის) მოტივით, ხოლო პირველი ინსტანციის სასამართლომ მოცემულ საქმეში, საქმის მასალებით დადასტურებულად მიიჩნია ეკონომიკური გარემოებებით გამოწვეული შტატების შემცირების ფაქტი და განმარტა, რომ კანონიერად ჩატარებული რეორგანიზაციის პირობებშიც კი, გარდა სამუშაო ძალის შემცირებისა და მისი გამომწვევი მიზეზებისა, კვლევის საგანს წარმოადგენს ასევე, კონკრეტული დასაქმებულის მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი.

აპელანტის მოსაზრებაზე, რომ გასაჩირებული გადაწყვეტილების სადავო ფაქტობრივი გარემოებების 3.2.2 ნაწილში მცდარი ფაქტებია მოყვანილი კომპანიის ს-----ის ორგანიზაციული ცვლილებების დაწყების მომენტში მოქმედი ს-----ის საშტატო ნუსხისა და რეორგანიზაციის შემდგომ დამტკიცებული საშტატო ნუსხის შედარებისას, პალატა განმარტავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადასტურებულად და ლეგიტიმურად მიიჩნია ეკონომიკური გარემოებებით გამოწვეული შტატების შემცირების ფაქტი და აღნიშნული გარემოება სადავოდ არ გაუხდია თავად მოსარჩელე მხარეს. შესაბამისად, იმ პირობებში როდესაც რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების აუცილებლობა მხარეთა შორის სადავო გარემოებას არ წარმოადგენს, პალატას მიზანშეწონილად არ მიაჩნია არსებით განხილვაში შესვლა შტატების რიცხოვნობისა და სახელფასო ოდენობების შედარებასთან დაკავშირებით, ვინაიდან კონკრეტულ გაანგარიშება არ წარმოადგენს გადაწყვეტილების ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველს. პირველი ინსტანციის სასამართლომ შპს „ს-----ის“ 2----- --2 ბრძანება ბათილად ცნო არა რეორგანიზაციის არაკანონიერად ჩატარების საფუძველით, არამედ კონკრეტული მუშაკის - ქ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების არამართლზომიერების მოტივით.

პალატა ასევე ვერ გაიზიარებს აპელანტის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ ქ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა მართლზომიერად და კომპანია არ იყო შეზღუდული რეორგანიზაციის ჩატარებისას თანამშრომელთა შერჩევა/გადარჩევის ფორმის შერჩევაში და დამსაქმებელმა გადაწყვეტილება მიიღო კომპანიაში მანამდე ჩატარებული რეორგანიზაციისას მიღებული გამოცდილებით, რაც გამოიხატა მათი უნარ-ჩვევების, სამუშაო გამოცდილებისა და საქმისადმი პასუხისმგებლობის გათვალისწინებით, დასაქმებულების უშუალო ხელმძღვანელის

მიერ შეფასებაში.

პალატა განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამსახურიდან გათავისუფლება მართლზომიერია, თუ დადგინდება, რომ აღნიშნული რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს თანამდებობიდან კონკრეტული დასაქმებულის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძვლით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელმა არჩევანისას უნდა იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. საქართველოს უზენაესი სასამართლო ერთ-ერთ განჩინებაში განმარტავს შემდეგს: საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულისათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია, დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენახუნება, ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა **(იხ. სუსგ № ას-941-891-20-5, 29.0-20-6 წ).**

საქმეში წარმოდგენილია შპს „ს-----იაში“ შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით, ო-----ის ს-----ო ძალის შემცირების განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ“ შპს „ს-----ის“ დირექტორის 20-6 წლის 1----- ბრძანებით შექმნილი კომისიის 20-6 წლის 2----- სხდომის ო-----, რომელშიც მითითებულია, რომ კომისიამ მხედველობაში მიიღო და გაითვალისწინა კომპანიის თანამშრომლების პირად საქმეში არსებული ინფორმაცია და კომპანიის ს-----ის სტრუქტურული ერთეულების დეპარტამენტების ხელმძღვანელების მიერ კომისიისათვის წარდგენილი საკუთარი დასაბუთებული მოსაზრებები მათ დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების შესახებ. კომპანიაში დასაქმებული თანამშრომლებისათვის შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზნით, კომისიამ დეპარტამენტების ხელმძღვანელებთან კოორდინაციაში იმსჯელა და უპირატესობა მიანიჭა იმ თანამშრომლებს, რომლებიც მუშაობის გამოცდილების,

კვალიფიკაციის, პასუხისმგებლობის და სხვა უნარ-ჩვევებით გამოირჩევიან სხვა თანამშრომლებისაგან (ტომი I, ს.ფ. 205-206).

მოცემულ შემთხვევაში, შპს „ს-----იას“ არ წარმოუდგენია ქ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების დამადასტურებელი მტკიცებულებები. პალატისთვის გაურკვეველია, კონკრეტულად რომელი გარემოებები იქნა გათვალისწინებული და აღნიშნულ ოქმში მითითებული რომელი კრიტერიუმების მიხედვით მიანიჭა დასაქმებულმა უპირატესობა კომპანიაში დარჩენილ სხვა თანამშრომლებს ქ-----თან შედარებით. აღსანიშნავია, რომ ქ-----ი 20-3 წლის 03-----იდან იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში შპს „ს-----იასთან“. ამ პერიოდის განმავლობაში ქ-----ის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევის, თანამდებობისთვის შეუფერებელი ქცევის, უპასუხისმგებლობის, არასაკმარისი კვალიფიკაციისა და არაკომპეტენტურობის ფაქტის დამადასტურებელი მტკიცებულება წარმოდგენილი არ არის. აპელანტს არ წარმოუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება იმასთან დაკავშირებით, რომ შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში სახეზე იყო ქ-----ის მხრიდან დისციპლინური დარღვევისა და მასზე დაკისრებული ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულების ფაქტები და მის მიმართ გამოყენებული იყო რაიმე სახის დისციპლინური სანქცია საყვედურის გამოცხადების ან თუნდაც გაფრთხილების მიცემის გზით. ასევე, წარმოდგენილი არ არის დეპარტამენტის უშუალო ხელმძღვანელის მიერ შპს „ს-----იას“ დირექტორის 20-6 წლის 1----- ბრძანებით შექმნილი კომისიისათვის წარდგენილი დასაბუთებული მოსაზრება, რაც საფუძვლად დაედო ქ-----ის სამსახურიდან უპირობოდ გათავისუფლებას. აპელანტს - შპს „ს-----იას“ არ მიუთითებია ისეთ გარემოებებზე და არ წარმოუდგენია ისეთი სახის მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა უშუალო ხელმძღვანელის მიერ თითოეული თანამშრომლის ინდივიდუალურად შეფასება და ნათელი იქნებოდა პალატისთვის თუ რა ნიშნით მოხდა კონკრეტულად ქ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება და რომელი სამსახურეობრივი დამსახურების გამო გაკეთდა არჩევანი იმ დასაქმებულების სასარგებლოდ, რომლებიც რეორგანიზაციის შედეგად დარჩნენ სამსახურში.

შესაბამისად, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებებისა და საქმეში არსებული მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტმა ვერ დაადასტურა შპს „ს-----იას“ და ქ-----ს შორის არსებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძვლის არსებობა. აპელანტს არ მიუთითებია ისეთ გარემოებებზე და არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა კონკრეტულად ქ-----ის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების უკიდურესი ზომის გამოყენების აუცილებლობა და მართლზომიერება.

რაც შეეხება სამსახურში აღდგენის ნაცვლად, ქ-----ისათვის კომპენსაციის დაკისრებას, აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

პალატას 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. პალატა 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 არამართლზომიერი 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 აღდგენისაგან.

პალატა განმარტავს, რომ სშკ არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რადროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ.

განსახილველ შემთხვევაში, პირველი ინსტანციის სასამართლო გადაწყვეტილებაში უთითებს, რომ ვინაიდან შპს „ს-----ის“ მითითება სამსახურში აღდგენის შუძლებლობაზე შტატების შემცირებისა და არსებულ შტატებზე ვაკანსიების არარსებობის გამო, ქ-----ს სადავოდ არ გაუხდია, სასამართლომ მიიღო გადაწყვეტილება სამსახურში აღდგენის ნაცვლად, მისთვის კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე.

პალატას მიაჩნია, რომ ზემოაღნიშნულ ნორმათა თანახმად, დადგენილი სასამართლო

პრაქტიკისა და მოცემულ საქმეში არსებული მტკიცებულებების შეფასების საფუძველზე, ასევე, ქ-----სამუშაო გამოცდილების და იმ მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინებით, რაც მან უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, პირველი ინსტანციის სასამართლომ კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მართებულად მიიჩნია შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარგების კომპანიის“ ი-----ის დეპარტამენტის პ-----ის ს-----ს თანამდებობაზე ქ-----ის მიერ მისაღები ხელფასის ერთი წლის ოდენობა, ყოველთვიურად დარიცხული 1-00 ლარის გათვალისწინებით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა დაუსაბუთებლად მიიჩნევს შპს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარს და ასკვნის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ და არ არსებობს მისი შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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 მიაჩნია, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, საპროცესო ხარჯები უნდა დაეკისროს აპელანტს, რაც მის მიერ გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით. შესაბამისად, აპელანტის - შპს „ს-----ის“ მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 576 ლარი, უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. სამოქალაქო საქმეზე №2/6----17, უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20-9 წლის 1-----რის გადაწყვეტილება.
3. აპელანტის - შპს „ს-----ის“ მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.

5. 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.

მოსამართლე:
ნადარაია

რეკვაზ