



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/3236-18

„ 30 “ მაისი, 2019წ.
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – მაკა ბუილიშვილი

აპელანტი - ლ----- ლ-----

წარმომადგენელი ნ----- ტ-----

-

შპს „-----

მოწინააღმდეგე გ--- ლ-----

მხარე -

წარმომადგენელი

-

გასაჩივრებული – თბილისის საქალაქო სასამართლოს
გადაწყვეტილება სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
20.03.2018წ. გადაწყვეტილება;

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

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით
სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

ლ----- ლ-----ს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. მოსარჩელე, ლ----- ლ-----, 1969 წლის ნოემბრის თვიდან მუშაობდა სს „----- სამმართველო (ფილიალში) ”-----, სამსახურის დაწყებიდან მის გათავისუფლებამდე. ამის შემდეგ, რაც 2006 წლის 09 მარტს შპს „----- დაფუძნდა, მოსარჩელეს შპს „----- აკავშირებდა სისტემატიური, მცირეხნიანი შრომითი ხელშეკრულებები;

2.2. 2014 წლიდან მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება, მოსარჩელე იკავებდა მოპასუხე კომპანიაში ე----- თანამდებობაზე. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 925 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული);

2.3. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2016 წლის 29 ივლისის №----- ბრძანებით;

2.4. მოსარჩელეს 2016 წლის 2 სექტემბერს გაეგზავნა წერილობითი დასაბუთება ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;

2.5. როგორც მოპასუხე უთითებს, 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, თუმცა მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ ბრძანება დაუსაბუთებელია და არღვევს მოსარჩელის უფლებებს კერძოდ, მიუთითებს, რომ რეორგანიზაცია გამოყენებულ იქნა მხოლოდ არაკანონიერი ქმედების „შესაფუთად“.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რომელიც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, აღნიშნული დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში არსებული წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება მოპასუხის ის განმარტება, რომ კომპანიაში განხორციელებული ორგანიზაციული და ტექნოლოგიური ცვლილებები განპიროვნებული იყო კომპანიის ოპერაციული საჭიროებიდან. საქმეში წარმოდგენილია ე.წ. შედარების აქტები, რომლებიდანაც დასტურდება, რომ მოპასუხე კომპანიას აქვს მრავალმილიონიანი დავალიანებები. საქმეში ასევე წარმოდგენილია

მოპასუხე კომპანიის მთავარი ინჟინერის სამსახურებრივი ბარათი დროებითი მმართველის სახელზე, რომლიდანაც დასტურდება, რომ ე-----
----- ეტაპობრივად განხორციელდა ელექტრონული საქმისწარმოების წესის დანერგვა, რაც გულისხმობდა ამ დეპარტამენტში დაცული ინფორმაციის ელექტრონულ მატარებლებზე გადატანას და ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემის შექმნას. შესაბამისად, მოხსენებითი ბარათში გამოთქმულია სურვილი, რომ შეფასდეს ამ დეპარტამენტის ტ----- არსებობის მიზანშეწონილობის საკითხი. სამართალწარმოების მიმდინარეობისას, მოპასუხის წარმომადგენელმაც განმარტა, რომ ის ინფორმაციები, რომელსაც ინახავდა არქივი უკვე ელექტრონული ფორმით ხელმისაწვდომი გახდა სხვა თანამშრომლებისათვის, მანვე განმარტა, რომ მოსარცელის ფუნქცია სწორედ საჭიროების შემთხვევაში ამ ინფორმაციული მასალებიდან სასურველი ინფორმაციის მოძიება გახლდათ. ელექტრონული სისტემის დანერგვის შედეგად კი, ეს ფუნქცია საჭირო აღარ იყო. მოპასუხის ასეთი მსჯელობა, არც მოსარჩელეს გაუხდია სადავოდ. გარდა აღნიშნულისა, საქმეში წარმოდგენილია 2 საშტატო განრიგი: ერთი გახლავს ორგანიზაციულ ცვლილებებამდე სახით და მეორე ამ ცვლილებების შემდგომი სახით. ძველ საშტატო განრიგში, ე-----
----- შემადგენლობაში ფიგურირებს ტექნიკური არქივი მთავარი სპეციალისტისა და სპეციალისტის შემადგენლობით, ხოლო ახალ განრიგში კი, ასეთი ერთეული აღარ ფიგურირებს. ამ შტატების ფაქტიური შემცირების საწინააღმდეგო არგუმენტი მოსარჩელეს არ გამოუთქვამს. მოსარჩელეს ასევე არ მიუთითებია, რომ თუნდაც ამ შტატების შემცირების შემდეგ, განრიგს დაემატა სხვა რომელიმე თანამდებობა მსგავსი ფუნქციებით.

შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულ იქნა ორგანიზაციული ცვლილებების, კერძოდ მისი სამსახურებრივი პოზიციის, როგორც საშტატო ერთეულის გაუქმების საფუძველზე.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.6. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას, შესაბამისად დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამოდენიმე გარემოება: დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები. ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით.

დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია.

ბოლოს კი, დამსაქმებული ვალდებულია დაასაბუთოს, რომ ერთი და იგივე (ან ძალიან მსგავსი) ფუნქციების მატარებელი დავუშვათ 2 დასაქმებულიდან ერთ-ერთის დათხოვნის შემთხვევაში, სამსახურში დარჩენილი დასაქმებული უპირატესი უნარჩვევებითა თუ სხვა გარემოებებით ხასაითდებოდა და ამიტომაც გამოირჩა ეს უკანასკნელი. საწინააღმდეგო განმარტების შედეგად ვიღებთ სამართლებრივ მოცემულობას, რომელშიც დამსაქმებელი, როდესაც ის მიიღებს ლეგიტიმურ გადაწყვეტილებას რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების შესახებ, გახდება სიტუაციის სრული ბატონ-პატრონი და უფლებამოსილი იქნება მისთვის ხელსაყრელი ნებისმიერი მიზეზით დაითხოვოს სამსახურიდან ესა თუ ის პირი. მას შესაძლებლობა ექნება აბსოლუტურად არ მიაქციოს ყურადღება დასაქმებულთა შრომით უნარებს, კვალიფიკაციას, შრომით სტაჟს და სხვა ობიექტურ გარემოებებს. სასამართლოს მიერ დაშვებული ასეთი მოცემულობა კი დაახლოებით მსგავსი იქნება საქართველოს შრომის კოდექსის ძველის

რედაქციის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტისა, როდესაც დამსაქმებელს აბსოლუტურად უმიზეზოდ შეეძლო დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტა მხოლოდ ერთი თვის კონპენსაციის გადახდით. ასეთი მოცემულობის დაშვება რათქმაუნდა სრულ შეუსაბამობაში იქნება როგორც ზემოთ მოყვანილ სამართლის საერთაშორისო წყაროებთან, ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის სულისკვეთებასთან. დამსაქმებელი შებოჭილია პრეზუმფციით, რომ მან ნება უნდა გამოავლინოს კეთილსინდისიერად და ყველა უფლება განახორციელოს მართლზომიერად. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ყოველთვის შეიძლება მოინდომოს მისთვის არასასურველი დასაქმებულების თავიდან მოცილება თუნდაც არა თვალთმაქცური შემცირების შედეგად და უფრო კვალიფიციური, მაგრამ არასასურველი კადრი დატოვოს დასაქმების გარეშე.

2.7. სასამართლოსათვის დამაკმაყოფილებელია რეორგანიზაციის აუცილებლობის შესახებ მოპასუხის განმარტება: რეორგანიზაციის თუ შტატების შემცირებით შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტა საჭიროებს გარკვეულწილად „საფეხურებად“ დაყოფილ დასაბუთებას - შემცირების დაწყების გონივრული მიზანი, შემცირების, ან სხვა სახის ჩანაცვლების რეალური (და არა თვალთმაქცური) სურათის წარმოჩენა და ამავე დროს სამსახურში დარჩენილი მსგავსი ფუნქციების მქონე თანამდებობის პირების უპირატესობათა წარმოჩენა, რათა გამოირიცხოს დისკრიმინაციული ნიშნით დათხოვნა.

ამ საფეხურიდან შედარებით ნაკლები სიმკაცრე სასამართლომ სწორედ ეკონომიკური აუცილებლობის შეფასების დროს უნდა გამოიჩინოს. კომპანიის სამეწარმეო ხასიათის გადაწყვეტილება (საწარმოს დახურვის, სამუშაო ძალის შემცირების, ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის თაობაზე) სასამართლო კონტროლის უმკაცრესი ჩარჩოებით ვერ შეიზღუდება. სასამართლომ და მოსამართლემ, პატივი უნდა სცეს მმართველობით პრეროგატივას და არ უნდა შეაფასოს იმ გადაწყვეტილების ეკონომიკური რენტაბელურობა, რომლითაც ხდება ხელშეკრულების შეწყვეტა. გერმანიაში, ფედერალურმა შრომის სასამართლომ იმსჯელა, რომ სასამართლოები არსებითად ვერ შეაფასებენ ბიზნეს გადაწყვეტილებას და ვერ უკარნახებენ ბიზნესს უკეთეს და მეტად მისაღებ სამეწარმეო პოლიტიკას. სასამართლოები ამოწმებენ მხოლოდ იმას, მიღებული გადაწყვეტილება არის თუ არა ცალსახად არარაციონალური, დაუსაბუთებელი და მიანიშნებს უფლების ბოროტად გამოყენებაზე. სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამუშაო ძალის შემცირება, რომელიც რეალურია და კომპანიის სარგებელს ზრდის, დასაბუთებული არგუმენტია გამოვლენილი ნების სასარგებლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ, მართალია - შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური.

გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ვერ იფუნქციონირებს მხოლოდ იმისათვის, რომ ჰყავდეს დასაქმებულები. პირიქით - დამსაქმებელს იმიტომ ჰყავს დასაქმებულები, რომ იფუნქციონიროს, განვითარდეს, მიიღოს ფინანსური მოგება, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში კი - დაზოგოს ფინანსური აქტივი. სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი, ასევე უშვებს შემცირებისაკენ მიმართული მოქმედებების განხორციელებას წინაპირობებსაც, კერძოდ - ეკონომიური გარემოებების გარდა, შტატის შემცირების წინაპირობა შესაძლოა ტექნოლოგიური პროგრესი, ან ორგანიზაციული ცვლილებანი გახდეს.

კაცობრიობის განვითარების ყველა ეტაპი, მნიშვნელოვანწილად ადამიანის მიერ ხორციელი თუ სულიერი საზრდოს მოპოვებისათვის შრომისა და ამ შრომის გაიოლების, ადამიანის ფიზიკური შრომის ჩანაცვლებისაკენ მიმართული მოქმედებებისა და ლტოლვის ერთიანობაა. თუნდაც ის სამრეწველო რევოლუცია, რომელიც დასავლეთ ევროპის ქვეყნებმა გაიარეს რენესანსის ეპოქიდან 21-ე საუკუნემდე, დასტურია ამისა. შესაბამისად, სავსებით გონივრულია, რომ ქართული შრომის კანონმდებლობა, შესაძლებლობას აძლევს დამსაქმებელს ადამიანური შრომა ჩანაცვლოს ტექნოლოგიური პროგრესის პროდუქტით და ამის გამო არ დაისაჯოს ყოფილ დასაქმებულთან შრომითი დავის წაგებით.

2.8. სამართალწარმოების შედეგად წარმოჩინდა, რომ შტატები შემცირდა და ეს არ ატარებდა თვალთმაქცურ ხასიათს. ამავე დროს, რადგან არქივის განყოფილება შემცირდა სრულად და არც მსგავსი ფუნქციის მატარებელ სხვა თანამდებობაზე მიუთითებია მოსარჩელეს, სასამართლო დამაკმაყოფილებლად თვლის ორგანიზაციული ცვლილებების ყველა ზემოაღწერილ საფეხურს. შესაბამისად, ნათელია, რომ სადავო სამოქალაქო სამართლებრივი ნება - მოსარჩელის დათხოვნის ბრძანება მართლობიერია.

2.9. მოპასუხე კომპანია მის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, ამართლებს რა მის პოზიციას, რომ შპს „ყ-----“ შექმნილი ფინანსური პრობლემების ფონზე მუდმივად მიმდინარეობდა რეორგანიზაციის პროცესი მისი საქმიანობის პრიორიტეტების გათვალისწინებით და რომ ე----- თანამდებობა ნამდვილად გაუქმდა იმ მიზეზით, რომ დღეის მდგომარეობით კომპანიაში საქმისწარმოება მიმდინარეობს ელექტრონული წესით, რაც

გულისხმობს ე----- დაცული ინფორმაციის ელექტრონულ მატარებელზე გადატანასა და ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემის შექმნას, შესაბამისად ე----- არქივის განყოფილების არსებობა კომპანია აღარ ესაჭიროება.

2.10. საბოლოოდ, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი მოთხოვნაც თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, რეორგანიზაცია წარმოადგენდა საბაბს საპენსიო ასაკის მქონე მოსარჩელის და ამავე ასაკის კიდევ ორი თანამშრომლის სამსახურიდან განთავისუფლებისთვის. რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც კომპანიას რეორგანიზაციის დასრულების კონკრეტული ვადა არ გააჩნია და 2016 წლიდან ეტაპობრივად ათავისუფლებს თანამშრომლებს.

გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელე 1969 წლიდან დასაქმებულია მოპასუხე კომპანიაში და მის მიერ დისციპლინის დარღვევის არცერთი შეთხვევა არ დაფიქსირებულა. უფრო მეტიც სამსახურიდან განთავისუფლებამდე ორი თვით ადრე მოსარჩელემ მადლობის სიგელიც კი მიიღო. ამდენად, არ დასტურდება მოსარჩელის თანამდებობისთვის შეუფერებლობა ან არასაკმარისი კვალიფიკაცია. ამ წინაპირობების არსებობისას კი თუნდაც არსებულიყო შტატების შემცირების აუცილებლობა, მოსარჩელის განთავისუფლება ვერ ჩაითვლება მართლზომიერად. დამსაქმებელი ვალდებული იყო ინდივიდუალურად შეეფასებინა დასაქმებულის სასარგებლო გარემოებები და მისთვის ალტერნატიული სამსახური შეეთავაზებინა. რაც შეეხება რეორგანიზაციის საკითხს, განუსაზღვრელი ვადით რეორგანიზაციის შესახებ გადაწყვეტილება გაუმართლებლად არ უნდა ხელყოფდეს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესებს. მოპასუხეს არ გააჩნია მკაფიოდ ჩამოყალიბებული გეგმა რეორგანიზაციის პროცესთან დაკავშირებით და გზადაგზა იღებს გადაწყვეტილებებს.

აპელანტის განმარტებით, ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველს, თუ დადგინდა, რომ იგი თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო,

შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის განთავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა წარმოადგენდა პირდაპირ დისკრიმინაციას ასაკის ნიშნით და ასეთი ნების გამოვლენა ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. 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. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, განჩინება სამოტივაციო ნაწილის 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.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1. უდავოა, რომ მოსარჩელე ლ----- ლ----- დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში სხვადასხვა თანამდებობაზე. 25.09.2014წ. შრომითი ხელშეკრულებით მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხე კომპანიაში ე-----
----- თანამდებობაზე. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 925 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული). შრომითი ხელშეკრულება მოქმედებდა განუსაზღვრელი ვადით (ტ.1, ს.ფ. 22-24).

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით უდავოდაა დადგენილი და არც სააპელაციო საჩივრით გამხდარა სადავოდ, რომ მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთიერთობა ატარებდა უვადო ხასიათს.

4.2. მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა 2016 წლის 29 ივლისის №----- ბრძანების საფუძველზე (ტ.1, ს.ფ. 16).

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

მოსარჩელეს 2016 წლის 2 სექტემბერს გაეგზავნა წერილობითი დასაბუთება ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე (ტ.1, ს.ფ. 70).

4.3. გათავისუფლების ბრძანების ბათილობის თაობაზე მოთხოვნის საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით უნდა შეფასდეს მოპასუხე საწარმოში რეორგანიზაციის ჩატარებისა და მოსარჩელის მიმართ რეორგანიზაციის შედეგების მართლზომიერება.

მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია რეორგანიზაციის მოტივით მართლზომიერად გათავისუფლდა თუ არა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობებიდან, 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 ბუნებრივია საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას, 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 (იხ.: სუსგ №ას-115-111-2016, 08 აპრილი, 2016 წელი).

განსახილველ შემთხვევაში პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხემ დაადასტურა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად შეწყვეტის ფაქტი.

პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული **ეკონომიკური გარემოებები, 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 ან ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობებისათვის დაწესებული ისეთი ფუნქციები, რომლებიც არსებითად განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული შესაბამისი თანამდებობებისათვის დაწესებული ფუნქციებისგან.

როდესაც დამსაქმებელი რეორგანიზაციის გადაწყვეტილებას იღებს, უნდა დარწმუნდეს, რომ აღნიშნული ნაბიჯი შეესაბამება ორგანიზაციის ინტერესებს, და ამავე დროს, გაუმართლებლად არ ხელჰყოფს დასაქმებულთა კანონიერ უფლებებს. დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მოითხოვს დასაბუთებას, გარკვეულ გათვლებს, **რეორგანიზაციამდე არსებული სტრუქტურისა და მომავალი სტრუქტურის შედარებას, რეორგანიზაციის დადებითი და უარყოფითი მხარეების განსაზღვრას. სასიცოცხლოდ აუცილებელია წონასწორობის დამყარება შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის.** ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უნდა დაგვავიწყდეს სუსტი მხარის ინტერესები. მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). ნიშანდობლივია, რომ **შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება,** რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, **მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.**

პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადასტურებულია რეორგანიზაციის განხორციელების და იმ საშტატო ერთეულის რეალურად გაუქმების ფაქტი, რომელზეც დასაქმებული იყო მოსარჩელე. საქმის მასალებით არ დგინდება არც ისეთი ახალი საშტატო ერთეულის შექმნის ფაქტი, რომელიც შესატყვისობაში იქნებოდა რეორგანიზაციამდე არსებულ თანამდებობასთან ფუნქციური დატვირთვით.

საქმეში არსებული წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება

მოპასუხის ის განმარტება, რომ კომპანიაში განხორციელებული ორგანიზაციული და ტექნოლოგიური ცვლილებები განპიროვნებული იყო კომპანიის ოპერაციული საჭიროებიდან. საქმეში წარმოდგენილია შედარების აქტები, რომლებიდანაც დასტურდება, რომ მოპასუხე კომპანიას აქვს მრავალმილიონიანი დავალიანებები (ტ.1, ს.ფ. 134-136). საქმეში ასევე წარმოდგენილია მოპასუხე კომპანიის მთავარი ინჟინერის სამსახურებრივი ბარათი დროებითი მმართველის სახელზე, რომლიდანაც დასტურდება, რომ ე----- ეტაპობრივად განხორციელდა ელექტრონული საქმისწარმოების წესის დანერგვა, რაც გულისხმობდა ამ დეპარტამენტში დაცული ინფორმაციის ელექტრონულ მატარებლებზე გადატანას და ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემის შექმნას. შესაბამისად, მოხსენებითი ბარათში გამოთქმულია სურვილი, რომ შეფასდეს ამ დეპარტამენტის ტ----- არსებობის მიზანშეწონილობის საკითხი (ტ.1, ს.ფ. 137).

გასათვალისწინებელია გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემული მოპასუხის განმარტება მასზედ, რომ ის ინფორმაცია რომელსაც ინახავდა არქივი უკვე ელექტრონული ფორმით ხელმისაწვდომი გახდა სხვა თანამშრომლებისათვის; მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის ფუნქცია სწორედ საჭიროების შემთხვევაში ამ ინფორმაციული მასალებიდან სასურველი ინფორმაციის მოძიება გახლდათ; ელექტრონული სისტემის დანერგვის შედეგად კი, ეს ფუნქცია საჭირო აღარ იყო. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებები აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივრით შედაკებული არ ყოფილა.

ორგანიზაციულ ცვლილებებამდე და მის შემდგომ პერიოდში არსებული საშტატო განრიგებით დგინდება, რომ მანამდე არსებულ საშტატო განრიგში, ე----- შემადგენლობაში ფიგურირებს ტექნიკური არქივი მთავარი სპეციალისტისა და სპეციალისტის შემადგენლობით, ხოლო ახალ განრიგში კი, ასეთი ერთეული აღარ ფიგურირებს (ტ.1, ს.ფ.140-150). შტატების ფაქტიური შემცირების თაობაზე დადგენილი გარემოების საწინააღმდეგოზე აპელანტს არ მიუთითებია არც სააპელაციო საჩივარში. მოსარჩელეს ასევე ვერ მიუთითებს ანალოგიური ფუნქციის მქონე სხვა თანამდებობის არსებობაზე. შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულ იქნა ორგანიზაციული ცვლილებების, კერძოდ მისი სამსახურებრივი პოზიციის, როგორც საშტატო ერთეულის გაუქმების საფუძველზე. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის დათხოვნისაკენ გამოვლენილი სამოქალაქო სამართლებრივი ნება შესაბამისობაშია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის რეგულაციასთან, რომლის თანახმადაც, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. პალატას მიაჩნია, არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი.

არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების წანამძღვრები.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. იგი ფაქტობრივ-სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული, კანონიერია და სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სააპელაციო საჩივარზე ბრძანების ბათილობის და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ და ა დ გ ი ნ ა

1. ლ----- ლ----- სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20.03.2018წ. გადაწყვეტილება.
3. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივრისთვის გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
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:

ოთარ სიჭინავა