



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

26 ოქტომბერი, 2018 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი
თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე: ი---- ა-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენელი: მ----- ს-----ი

მოპასუხე: შპს „ს-----ია“

მოპასუხის წარმომადგენლები: ი----- ხ-----ე, ე----- გ-----ე

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 16 მაისის №ვ-8-- ბრძანება, ი---- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. ი---- ა-----ი აღდგენილ იქნას შპს „ს-----იაში“ ERP პროგრამის დანერგვისა და მხარდაჭერის სამსახურში უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე;

1.3. შპს „ს-----იას“ ი---- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2018 წლის 1 ივლისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1 600

ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

მოსარჩელის განმარტებით, 2015 წლის 05 იანვრიდან 2018 წლის 16 ივნისამდე მუშაობდა შპს „ს-----იაში“. 2018 წლის 16 მაისის №3-8--ბრძანების საფუძველზე მისთვის ცნობილი გახდა, რომ კომპანიამ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტა თითქოს სტრუქტურული ცვლილებებიდან გამომდინარე, რომელიც მთელს კომპანიაში მხოლოდ მას შეეხო. ამასთან, სტრუქტურული ცვლილებების შედეგად საშტატო რიცხოვნობა კი არ შემცირდა, არამედ პირიქით - გაიზარდა.

მოსარჩელე ასევე მიუთითებს, რომ მას 16 მაისს ჩაბარდა ბრძანება, რომლის საფუძველზე ასევე მიეცა ერთი თვის შრომის ანაზღაურება, მაგრამ გათავისუფლებაზე იგი გაფრთხილებული არ ყოფილა. ამასთან, ვინაიდან ბრძანება არ შეიცავდა დასაბუთებას, მოსარჩელემ მოითხოვა გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების დასაბუთება, რაზეც მას პასუხი არ მიუღია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ ბრძანება არის უკანონო და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს „ს-----ის“ წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო დაუსაბუთებლობის გამო და განმარტა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით.

წარმოდგენილ შესაგებელში მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია მოსარჩელესთან უვადო შრომითი ურთიერთობის არსებობის, ისევე როგორც მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ფაქტი, რეორგანიზაციის მიზეზით.

მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, 2018 წლის 16 მაისს დასრულებული სტრუქტურული და ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, შპს „ს-----ის“ მართვის სისტემების დანერგვისა და განვითარების სამსახური, რომელიც განსაზღვრული იყო 8 (რვა) საშტატო ერთეულით და სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, გარდაიქმნა საინფორმაციო ტექნოლოგიების დეპარტამენტის ERP პროგრამის დანერგვისა და მხარდაჭერის სამსახურად, რომელიც განისაზღვრა 4 (ოთხი) საშტატო ერთეულით. შესაბამისად, განხორციელდა საშტატო ერთეულის შემცირება. აღნიშნულის შემდეგ, მოპასუხემ შესთავაზა მოსარჩელეს შესყიდვების

დეპარტამენტის ფასთა კვლევის, ხელშეკრულების შესრულების ანგარიშების სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე გადასვლა, იგივე შრომითი ანაზღაურებით. აღნიშნული შეთავაზება მოხდა გენერალური დირექტორის კურატორი მოადგილის მიერ ზეპირად, ხოლო შემდეგ წერილობითაც ეცნობა მოსარჩელეს.

მოპასუხე ცალსახად აღნიშნავს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დაცულია შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მოთხოვნები, რის გამოც მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ი---- ა-----ი 2015 წლის 05 იანვრიდან დასაქმებული იყო შპს „ს-----ის“ შესყიდვების სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობაზე, 2017 წლის 19 მაისიდან ამავე კომპანიაში მართვის სისტემების დანერგვისა და განვითარების სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობაზე, ხოლო იმავე წლის 19 ივნისიდან ამავე სამსახურში უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1400 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით.

მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულებები (ს.ფ. 20-29);
- სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.2. 2018 წლის 16 მაისის №კ-8-- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, შეწყდა შპს „ს-----ის“ მართვის სისტემების დანერგვისა და განვითარების სამსახურის უფროსი სპეციალისტს - ი---- ა-----სა და შპს „ს-----იას“ შორის 2017 წლის 30 ივნისს გაფორმებული №LA 30/06/2017-29 შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება, 2018 წლის 16 მაისიდან.

ამავე ბრძანებით ფინანსური დეპარტამენტის ბუღალტრული აღრიცხვის სამსახურს დაევალა ი---- ა-----ისთვის ერთი თვის კომპენსაციის და

გამოუყენებელი შვებულების თანხის მიცემა. აღნიშნულის შესრულება სადავო არ გახლავთ მოსარჩელის მხრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 16.05.2018წ. ბრძანება (ს.ფ. 30-31);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.1.3. ი---- ა-----მა გათავისუფლების ბრძანება ჩაიბარა 2018 წლის 16 მაისს. მანვე შპს „ს-----ის“ გენერალურ დირექტორ ა----- ბ-----ს განცხადებით მიმართა 2018 წლის 18 მაისს და მოითხოვა გათავისუფლების მიზეზების თაობაზე დასაბუთებული, წერილობითი პასუხის გაცემა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 33)

3.1.4. შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 16 მარტის №კ-4-- ბრძანებით კომპანიის ორგანიზაციული ოპტიმიზაციის მიზნით 2018 წლის 16 აპრილიდან დაიგეგმა სტრუქტურული რეორგანიზაცია.

ამავე ბრძანებით კომპანიის ადმინისტრაციული დეპარტამენტის კანცელარიის და არქივის სამსახურის კანცელარიის განყოფილებას დაევალა ბრძანების საჯაროდ განთავსება საინფორმაციო დაფაზე.

უდავოა, რომ მოსარჩელეს ინფორმაცია ჰქონდა რეორგანიზაციის თაობაზე. მისი განმარტებით, სიტყვიერად და ელექტრონული ფოსტის საშუალებით ეცნობა სტრუქტურული რეორგანიზაციის თაობაზე, რაც არ გულისხმობდა საშტატო რეორგანიზაციას და რომელიც დაახლოებით 1 თვის მანძილზე მიმდინარეობდა. მოსარჩელის მხრიდან სადავო არის არა თავად რეორგანიზაციის ჩატარების ფაქტი, არამედ რეორგანიზაციის რეალური საჭიროება, რომელსაც მხოლოდ მისი გათავისუფლება მოჰყვა შედეგად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება №კ-4-- (ს.ფ. 89);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.1.5. შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 27 დეკემბრის №კ-1-- ბრძანებით დამტკიცდა შპს „ს-----ის“ სტრუქტურა და საშტატო განრიგი. თუმცა, აღნიშნული ბრძანება ძალადაკარგულად გამოცხადდა 2018

წლის 16 მაისის №კ-8-- ბრძანებით, რომლითაც ახალი საშტატო ნუსხა დამტკიცდა.

წარმოდგენილი საშტატო ნუსხებით დგინდება, რომ 2017 წლის მდგომარეობით არსებობდა მართვის სისტემების დანერგვისა და განვითარების სამსახური, ხოლო აღნიშნული სამსახური აღარ არის 2018 წელს, თუმცა, საინფორმაციო ტექნოლოგიების დეპარტამენტში დამატებულია ERP-პროგრამის დანერგვისა და მხარდაჭერის სამსახური.

აღნიშნულ გარემოებაზე მოსარჩელე განმარტავდა, რომ ფუნქციურად არაფერი შეცვლილა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- №კ-1--- ბრძანება დანართით (ს.ფ. 34, 35-51);
- №კ-8-- ბრძანება დანართით (ს.ფ. 52, 53-71)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ი---- ა-----ის 2018 წლის 18 მაისის განცხადების პასუხად, შპს „ს-----
-----იამ“ 2018 წლის 23 მაისს განმარტა, რომ „მართვის სისტემების
დანერგვისა და განვითარების სამსახურის“ ფუნქციები გადანაწილდა შპს „ს-----
-----ის“ სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულებში. ის ფუნქცია,
რომელსაც ი---- ა-----ი ასრულებდა, დაეკისრა კომპანიის შესყიდვების
დეპარტამენტს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, კომპანიამ შესთავაზა
მოსარჩელეს შესყიდვების დეპარტამენტის ფასთა კვლევის, ხელშეკრულების
შესრულების ანგარიშების სამსახურში სპეციალისტის შტატი
გათვალისწინებულ თანამდებობაზე დასაქმება, იგივე შრომის ანაზღაურებით,
რაც ჰქონდა მას გათავისუფლებამდე.

სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელე მხარემ დაადასტურა შეთავაზების ფაქტი.
მისი განმარტებით, შეთავაზება იყო მიუღებელი მისთვის (იყო მთავარი
სპეციალისტი და სთავაზობდნენ სპეციალისტის თანამდებობას, რაც ნიშნავდა,
რომ ხელფასიც არ იქნებოდა იგივე), მით უფრო, რომ აღნიშნული შეთავაზება
გაკეთდა გათავისუფლების შემდგომ და ატარებდა მოჩვენებით ხასიათს.
ამასთან, მოსარჩელემ მიუთითა, რომ მას არ ჩაბარებია ზემოაღნიშნული
წერილი და მხოლოდ ზეპირსიტყვიერად ეცნობა.

**ყოველივე ზემოთქმულის გათვალისწინებით, ის გარემოება, რომ შპს
„ს-----იამ“ ი---- ა-----ს გაუკეთა სხვა თანამდებობაზე**

შეთავაზება, რაზეც მოსარჩელემ უარი განუცხადა, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია. ხოლო ფაქტი, წერილობით ეცნობა მოსარჩელეს აღნიშნულის თაობაზე თუ ზეპირად, სასამართლოს მოსაზრებით, არ წარმოადგენს საქმის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობის მქონე არსებით გარემოებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი (ს.ფ. 90);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.2.2. შპს „ს-----იაში“ განხორციელდა რეორგანიზაცია, რის შედეგადაც გაუქმდა „მართვის სისტემების დანერგვისა და განვითარების სამსახური“, რომელშიც დასაქმებული იყო მოსარჩელე ი- --- ა-----ი.

წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.1.4 პუნქტში სასამართლომ მიუთითა კომპანიის მიერ 2018 წლის 16 მარტს გამოცემულ №3-4-- ბრძანებაზე, რომლითაც კომპანიის ორგანიზაციული ოპტიმიზაციის მიზნით 2018 წლის 16 აპრილიდან დაიგეგმა სტრუქტურული რეორგანიზაცია. სასამართლომ ასევე აპელირება გააკეთა თავად მოსარჩელის განმარტებაზე, რომ აღნიშნული პროცესის თაობაზე მოსარჩელისთვის ცნობილი იყო. როგორც მოსარჩელე მხარის ახსნა-განმარტებიდან დგინდება, სადავოა ის შედეგი, რაც დადგა და რაც გამოიხატა მის გათავისუფლებაში.

უდავოა, რომ მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის **37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი**, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, ანუ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით ორგანიზაციის სტრუქტურის ცვლილებების გამო, რამაც გამოიწვია მანამდე არსებული სტრუქტურული ერთეულის გაუქმება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა

დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მის მიერ მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი **”affirmanti, non negati, incumbit probatio”**- “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადავოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მართვის სისტემების დანერგვისა და განვითარების სამსახური, რომელიც არსებობდა კომპანიაში და

დასაქმებული იყო 8 ადამიანი, მათ შორის - მოსარჩელე, გაუქმდა რეორგანიზაციის შედეგად და შეიქმნა 4 საშტატო ერთეულით დაკომპლექტებული ERP-პროგრამის დანერგვისა და მხარდაჭერის სამსახური.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე დაკისრების ჭრილში მნიშვნელოვანია ასევე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკა მთელ რიგ საქმეებში (მათ შორის, 2016 წლის 29 ივლისის საქმე №ას-194-185-2016; 2015 წლის 18 მარტის საქმე №ას-1276-1216-2014; 2015 წლის 23 მარტის საქმე №ას-122-114-2015). ხსენებულ პრაქტიკაში განმარტებულია, რომ მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

ამდენად, დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმ ფაქტობრივი

გარემოებების არსებობა, რომელთა გამოც შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. მან უნდა დაასაბუთოს მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლების არსებობა, რაც მოცემულ შემთხვევაში გულისხმობს რეორგანიზაციის საჭიროების დასაბუთების აუცილებლობას. განსახილველ დავაში, სასამართლოს მოსაზრებით, მოპასუხემ შეძლო დაემტკიცებინა მისი ქმედების მართლზომიერება და კანონიერება, რასაც მოჰყვა მოსარჩელის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან. აქვე სასამართლო კიდევ ერთხელ გაამახვილებს ყურადღებას იმ გარემოებაზე, რომ მოპასუხე კომპანიამ ი---- ა-----ს შესთავაზა ალტერნატიული პოზიცია, რაზეც ამ უკანასკნელმა უარი განაცხადა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ დაადასტურა სტრუქტურული ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების რეალური ფაქტი, რამაც გამოიწვია მართვის სისტემების დანერგვისა და განვითარების სამსახურის გაუქმება, რასაც შედეგად მოჰყვა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება. შესაბამისად, სასამართლო ადგენს, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა არ არის დასაბუთებული და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

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

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

კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

სშკ-ის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უკადო შრომითი ურთიერთობა. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა გამომდინარეობს შპს „ს-----ის“ გადაწყვეტილებიდან, გაეთავისუფლებინა ი---- ა-----ი მართვის სისტემების დანერგვისა და განვითარების სამსახურის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობიდან.

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

სასამართლო თავდაპირველად ზოგადად განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამდენიმე 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). ხშირ შემთხვევებში, რეორგანიზაცია იწვევს შტატების შემცირებას. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე კომპანიაში გაუქმდა ერთ-ერთი სტრუქტურული ერთეული და მისი ფუნქცია-მოვალეობები გადანაწილდა სხვა სამსახურზე, რომელში დასაქმებაც, იმავე ხელფასიც, შესთავაზა კომპანიამ მოსარჩელეს,

თუმცა მიიღო უარი. ასევე დადგინდა, რომ შეიქმნა ახალი სამსახური, რომელიც 4 საშტატო ერთეულს მოიცავდა და რომელშიც დანერგილი იყო ტექნოლოგიური ინოვაციები.

ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციის (თუ 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 ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ეს შემოწმების პროცესი არ უნდა იყოს იმდენად მკაცრად შეფასებული, როგორც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული გათავისუფლების სხვა საფუძვლები. გარკვეულწილად სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს კომპანიის მმართველობითი ტაქტიკა და პოლიტიკა. 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. შესაბამისად, სასამართლო ვერ შეაფასებს სტრუქტურის შეცვლა რა აუცილებლობით იყო გამოწვეული, მართვის ოპტიმიზაციის იწვევს თუ არა ახალი სტრუქტურა და ა.შ.

აქვე სასამართლო გამოყოფს და გამოავლენს კიდევ ერთ ე.წ. „საფეხურს“, რომელიც უნდა გაიაროს დამსაქმებლის მიერ მიღებულმა სადავო გადაწყვეტილებამ, რათა იგი ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და კანონიერად.

რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმების დროს უნდა დადგინდეს, რა შინაარსის რეორგანიზაცია, სტრუქტურული ცვლილებები მოხდა ორგანიზაციაში, შეიცვალა თუ არა სტრუქტურული ერთეულების და თანამდებობების ფუნქცია, ხომ არ გაჩნდა ახალი საკვალიფიკაციო და პროფესიული მოთხოვნები. ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებები თავისთავად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ არის, თუ მას არ ახლავს მაგალითად სამუშაო ძალთა შემცირება, ორგანიზაციის და კონკრეტულ თანამდებობათა ფუნქციების ცვლილება. რეორგანიზაციის მოტივით სამუშაოდან გათავისუფლებისას არ უნდა დაირღვეს საყოველთაო თანასწორობის პრინციპი, დაუშვებელია დისკრიმინაცია (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ივნისის განჩინება საქმეზე Nას-414-391-2014). შესაბამისად, რეორგანიზაციის დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერად იმ შემთხვევაში ჩაითვლება, თუ სტრუქტურის ცვლილებასთან ერთად ადგილი ჰქონდა: შტატების შემცირებას ან თანამდებობრივი ფუნქციების შეცვლას.

**განსახილველ დავაში, სასამართლოს მოსაზრებით, შპს „ს-----
---იამ“ შეძლო წარმოეჩინა რეალური სურათი, რასაც მოყვა რეორგანიზაცია და კონკრეტული სტრუქტურული ერთეულის გაუქმება და მასში დასაქმებული თანამშრომლის გათავისუფლება. მოპასუხემ დაადასტურა, რომ ახალი სტრუქტურული ერთეულის შექმნა ტექნოლოგიურად გამართლებული იყო, ვინაიდან ორგანიზაციამ შექმნა ინოვაციური - ERP- პროგრამების დანერგვისა და მხარდაჭერის სამსახური, 4 საშტატო ერთეულით. ამასთან, მოპასუხემ შესთავაზა დასაქმებულს სხვა ალტერნატიული სამუშაო, იმავე ანაზღაურებით, თუმცა ი---- ა-----მა უარი განაცხადა. შესაბამისად, მოსარჩელის მსჯელობა, რომ მოპასუხის ყველა ქმედება მიმართული იყო მოენდინა მისი გათავისუფლება სამსახურიდან, მოკლებულია საფუძველს. აქედან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით არ არის დასაბუთებული.**

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით დადგენილია რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო

ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ამ ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის გამო მოსარჩელე პირვანდელ სამუშაოზე უნდა აღდგეს, ხოლო ამის შეუძლებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოფილი უნდა იქნას ტოლფას სამუშაოზე მისი დასაქმება. ამ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მართლზომიერად, რაც თავის მხრივ გამორიცხავს დაკავებულ პოზიციაზე აღდგენის შესაძლებლობას.

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

სადავო ურთიერთობაში ვერ დადგინდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის არამართლზომიერება, რაც ასევე გამორიცხავს განაცდური ხელფასის ანაზღაურების დაკმაყოფილებასაც.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი არ აუნაზღაურდება.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. არ დაკმაყოფილდეს ი---- ა-----ის სარჩელი შპს „ს-----ის“ მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და განაცდური ხელფასის ანაზღაურების მოთხოვნით;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის №7^ა), თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით, განმცხადებლისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების მომენტიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
3. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მაია გიგაური