

საქმე №330210017001847490

საქმე №28/288-19



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

29 ნოემბერი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - რევაზ ნადარაია

სხდომის მდივანი - ბეჟან ნემსაძე

აპელანტი - სს „ს-----ს რ-----ა“

წარმომადგენლები - ე-----შ-----ა, თ-----ე, ს-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - დ---- გ-----ი

წარმომადგენელი - კ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 23 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

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

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება.

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე დ---- გ-----მა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას მოპასუხე სს „ს-----ს რ-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის და კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნით.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 23 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით დ---- გ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.

3.1. ბათილად იქნა ცნობილი სს „ს-----ს რ-----ის“ გ-----ი დ-----ის მოვალეობის შემსრულებლის 2----- ბრძანება დ---- გ-----თან შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

3.2. სს „ს-----ს რ-----ას“ დაეკისრა დ---- გ-----ისთვის კომპენსაციის სახით 63 000 ლარის (ს-----ს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) გადახდა.

3.3. სს „ს-----ს რ-----ას“ დაეკისრა დ---- გ-----ის სასარგებლოდ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის გადახდა;

3.4. სს „ს-----ს რ-----ას“ დაეკისრა დ---- გ-----ის სასარგებლოდ ადვოკატის დახმარებისთვის გაწეული ხარჯის - 1500 ლარის გადახდა;

3.5. სს „ს-----ს რ-----ას“ დაეკისრა სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის -1890 ლარის გადახდა.

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება სს „ს-----ს რ-----ის“ წარმომადგენელმა გაასაჩივრა სააპელაციო წესით და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, კერძოდ, სარჩელის დაკმაყოფილებულ ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

5. აპელანტის - სს „ს-----ს რ-----ის“ წარმომადგენლის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები:

5.1. აპელანტის - სს „ს-----ს რ-----ის“ წარმომადგენლის განმარტებით, სასამართლო გადაწყვეტილების 3.1. პუნქტში არასწორად არის მითითებული, რომ დ---- გ-----ი 2013 წლის 22 ნოემბრიდან მუშაობდა სს "ს-----ს რ-----აში" მ-----ის ც-----ის ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----აში, ე-----ისა და შ-----ვის საკითხებში გ-----დ-----ად. საქმის მასალებით, კერძოდ, 2013 წლის 22 ნოემბრის სამუშაოზე მიღების ბრძანებით დასტურდება, რომ დ---- გ-----ი 2013 წლის 22 ნოემბერს დაინიშნა მ-----ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----აში, მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის მ-----ედ ე-----ისა და შ-----ვის საკითხებში.

აღნიშნულ პუნქტში სასამართლო ასევე არასწორად ადგენს, რომ დ---- გ-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 4200 ლარს, საიდანაც ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 3500 ლარს, ხოლო "ს----- რ-----ელის" წოდებისთვის გათვალისწინებული ყოველთვიური დანამატი 700 ლარს.

პირველ ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს, რომ დ---- გ-----ის შრომის ანაზღაურება 2013 წლის 22 ნოემბრის სამუშაოზე მიღების შესახებ ბრძანების შესაბამისად, შეადგენდა 3500 ლარს (დარიცხული ოდენობით). შესაბამისად, დ---- გ-----ი ხელზე იღებდა 2800 ლარს და არა - 3500 ლარს. იგივე ეხება დანამატს 700 ლარის ოდენობით. ამ უკანასკნელ შემთხვევაში, დ---- გ-----ი ხელზე იღებდა 560 ლარს და არა - 700 ლარს.

ამასთანავე, უნდა აღინიშნოს, რომ დ---- გ-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა არა 4200 ლარს, არამედ 3500 (დარიცხული ოდენობით) ლარს. შრომის ანაზღაურება წარმოადგენს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე გაწეული შრომის სანაცვლოდ გადასახდელო ანაზღაურებას.

შესაბამისად, შრომის ანაზღაურება წარმოადგენს იმ თანხას, რომელიც დგინდება მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით და რომლის გადახდის ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს სწორედ ხსენებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.

შრომის ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება დამსაქმებლის ძირითადი ვალდებულებაა. იგი დაკავშირებულია სინალაგმით განსაზღვრულ სამუშაოს შესრულების ვალდებულებასთან და წარმოადგენს ურთიერთშემხვედრი შესრულების ნაწილს, რომლებიც დაფუძნებულია შრომითი ხელშეკრულების დადებასა და შესრულებაზე. ასეთი სინალაგმური ჯაჭვი უკავშირდება შრომითი ურთიერთობის საწყისებს და ფუნქციონალურ და ეკვივალენტურ პრინციპებზე დაფუძნებულ, შრომითი ურთიერთობის წარმომშობ, ორი ძირითადი ვალდებულების ერთმანეთთან დამაკავშირებელი პირობაა (იხ. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, რედ. ბორონი, 2014 წ., გვ. 224).

აპელანტის განმარტებით, ნებისმიერი თანხა, რომელსაც დამსაქმებელი დასაქმებულს უხდის არა შრომითი ხელშეკრულებიდან წარმოშობილი ვალდებულების გამო, წარმოადგენს დამსაქმებლის ნებაყოფლობით აქტს. მაგალითად პრემია, ბონუსი ან სახელფასო დანამატი, რომელსაც დამსაქმებელი უხდის დასაქმებულს. ხსენებულის გადახდის ვალდებულება დამსაქმებელს როგორც წესი, არ აქვს, თუმცა ის იჩენს კეთილ ნებას და დასაქმებულის წახალისებისათვის იხდის ამ თანხებს. ამასთანავე, დამსაქმებელს შეუძლია ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხსენებული თანხების გადახდა, რადგანაც მას მათი გადახდის ვალდებულება არ აქვს. კონკრეტულ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სს "ს-----ს რ-----ა" ვალდებული იყო ყოველთვიურად ეხადა დ----- გ----- ისათვის შრომითი ანაზღაურება 3 500 ლარის ოდენობით (დარიცხული ოდენობით), რაიმე სხვა თანხების გადახდის ვალდებულება სს "ს-----ს რ-----ას" დ----- გ-----ის მიმართ არ ჰქონდა. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, არასწორია სასამართლოს მტკიცება იმის თაობაზე, რომ დ----- გ-----ის შრომის ანაზღაურება თვიურად შეადგენდა 4 200 ლარს. ამასთანავე, აღსანიშნავია, რომ სასამართლოს ამგვარი მსჯელობით, რომელიც გადაწყვეტილებაში აისახა, ირღვევა პირის უფლება ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს მის მიერ ნებაყოფლობით განხორციელებული გადახდები. სასამართლომ თავისი გადაწყვეტილებით სს "ს-----ს რ-----ა" დაავალდებულა მოსარჩელეს 15 თვის პერიოდზე გადაუხადოს დანამატი, რომლის გადახდის იურიდიული ვალდებულება სს "ს-----ს რ-----ას" არასოდეს გააჩნდა და რომელთა გადახდა ეფუძნებოდა მხოლოდ მის კეთილ ნებას.

სასამართლოს გადაწყვეტილების 3.3. პუნქტში არასწორად არის მითითებული, რომ სს "ს-----ს რ-----ის" 2-----თ "გ-----ი დ-----ის მ-----ის უ-----ების საკითხებში თანამდებობის დასახელება შეიცვალა და ჩამოყალიბდა შემდეგი ფორმით: გ-----ი დ-----ის მ-----ე მ-----ის უ-----ების საკითხებში - მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ი". საქმის მასალებით დასტურდება, რომ ხსენებული დადგენილებით შეიცვალა გ-----ი დ-----ის მ-----ის (და არა გ-----ი დ-----ის) მ-----ის უ-----ების საკითხებში თანამდებობის დასახელება.

სასამართლომ თავისი გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტში არასწორად დაადგინა, რომ დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განხორციელდა ს-----ს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტის მოთხოვნათა დარღვევით და განხორციელებული რეორგანიზაცია არ პასუხობს კანონით

დადგენილ სტანდარტებს.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაციამდე სს "ს-----ს რ-----ის" მ-----ის ც-----
--- ა-----ში, მ-----ის უ-----ების გ----- ი-----აში იყო 43 საშტატო ერთეული, ჯამური
თვითური თანამდებობრივი სარგო 87 150 ლარი, ხოლო რეორგანიზაციის შემდეგ საშტატო
ერთეული გახდა 50, ხოლო თანამდებობრივი სარგო - 93 550 ლარი. აღნიშნულ მსჯელობაში
სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ განხორციელებული
რეორგანიზაციით ერთი მხრივ, გაუქმდა ორი საშტატო ერთეული (აქედან ერთი იყო
მოსარჩელის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული), თუმცა მეორე მხრივ, გ-----
-----ში შეიქმნა ნორმატიული აქტების განყოფილება და მ-----
თა მ-----ის გრაფიკის ანალიზის განყოფილება. ხსენებული განყოფილებების ცხრა
საშტატო ერთეული დაკომპლექტდა ს-----იდან გადმოსული
დასაქმებულებით. სწორედ ამით აიხსნება ის გარემოება, რომ მ-----ის უ-----ების გ-----
----ი ი-----ის საშტატო ერთეულები გაიზარდა 50-მდე.

ამასთანავე, მიუღებელია სასამართლოს მითითება იმ გარემოებაზე, რომ 2018 წლის 03
იანვრის მდგომარეობით სს "ს-----ს რ-----ის" მ-----ის ც----- ა-----ში არსებობდა 29
ვაკანსია, მაშინ როდესაც სასამართლომ იმსჯელა მხარის მიერ ტოლფას თანამდებობებად
მითითებულ ვაკანტურ საშტატო ერთეულებზე და თავად მხარის გადაწყვეტილებით აღარ
შეეხო ხსენებულ საკითხს, რადგანაც მხარემ საკუთარი სასარჩელო მოთხოვნა დააზუსტა
და მოითხოვა მხოლოდ კომპენსაცია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ცხადია, რომ
სასამართლოს სრულფასოვნად ნამსჯელი არ აქვს, წარმოადგენდნენ თუ არა შესაბამისი
ვაკანტური საშტატო ერთეულები მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფას
თანამდებობას.

5.2. აპელანტის - სს „ს-----ს რ-----ის“ წარმომადგენლის განმარტებით, სს "ს-----ს
რ-----ასა" და დ----- გ-----ს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილ იქნა
ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი
ნაწილის "ა" ქვეპუნქტის საფუძველზე, კერძოდ, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის
შეწყვეტა განაპირობა იმ ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა, რომლებიც აუცილებელს ხდის
სამუშაო ძალის შემცირებას. სს "ს-----ს რ-----ის" დ-----თა საბჭოს 2-----
-----ს საფუძველზე განხორციელდა ცვლილებები სს "ს-----ს რ-----ის" მ-----ის
უ-----ების გ-----ი ი-----ის სტრუქტურასა და საშტატო განრიგში და დამტკიცდა
ახალი სტრუქტურა და საშტატო განრიგი. განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, მ-----
-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის საშტატო ერთეულები და სახელფასო ფონდი
შემცირდა. კერძოდ, ს-----სა და მ-----ის უ-----ების გ-----ი
-----აში ჯამურად საშტატო ერთეულები (სამუშაო ძალა) შემცირდა ორი საშტატო
ერთეულით, წლიური სახელფასო ფონდი კი - 48 000 (ორმოცდარვა ათასი) ლარით (თვეში 4
000 ლარი). აღნიშნული რეორგანიზაციის ფარგლებში, გაუქმდა ე-----ისა და შ-----
ვის საკითხებში მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის მ-----ის თანამდებობა და
ფიზიკურად აღარ არსებობს ის საშტატო ერთეული, რომელზეც დასაქმებული იყო
მოსარჩელე. აღნიშნული საშტატო ერთეულის გაუქმება განაპირობა იმ გარემოებამ, რომ შ-----
-----ვისა და ე-----ური უ-----ების განყოფილებები გადანაწილდა სხვადასხვა
დეპარტამენტში და შესაბამისად, აღარ არსებობდა ამ ორი მიმართულების (შ-----ვა და
ე-----ა) ცალკე ხელმძღვანელი პირის საშტატო ერთეულის არსებობის საჭიროება.
მაშასადამე, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ სს "ს-----ს რ-----აში"

რეორგანიზაცია, რასაც თან სდევს შტატების შემცირება და სახელფასო ფონდის კლება, არ განხორციელებულა.

აღსანიშნავია, რომ სს "ს-----ს რ-----ის" დ-----თა საბჭოს 2017 წლის 20 ივნისის N--- დადგენილების და სს "ს-----ს რ-----ის" გ-----ი დ-----ის 2----- ბრძანებით, მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის სტრუქტურასა და საშტატო განრიგში განხორციელებული ცვლილებები ემსახურებოდა მხოლოდ აღნიშნული სამსახურის შეუფერხებელი და სრულფასოვანი მუშაობის უზრუნველყოფას, მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის მუშაობის ეფექტურობის გაზრდასა და შტატების ოპტიმიზაციას. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ სს "ს-----ს რ-----ა" წარმოადგენს მეწარმე სუბიექტს, კერძოდ, „მეწარმეთა შესახებ“ ს-----ს კანონით გათვალისწინებული სააქციო საზოგადოების ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმით მოქმედ იურიდიულ პირს. ს-----ს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად კი, სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას, ხსენებული კონსტიტუციური დებულებით სახელმწიფოზე დაკისრებული ვალდებულება მოითხოვს მეწარმე სუბიექტთა ისეთი უფლებების დაცვასა და ხელშეწყობას, როგორიცაა მეწარმის უფლება თავისი სურვილის მიხედვით შეარჩიოს კონტრაჰენტი და გააფორმოს მასთან ხელშეკრულება, აირჩიოს საწარმოს ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა, საქმიანობის საგანი, თავისი შეხედულებით, მართლზომიერების ფარგლებში, დაიქირავოს და გაათავისუფლოს თანამშრომლები. ამასთან აღსანიშნავია, რომ მეწარმე სუბიექტს გააჩნია საკუთარი კანონიერი მიზნები და მისი საქმიანობა ორიენტირებულია მოგების მიღებაზე, რაც შეუძლებელი იქნება ადამიანური და მატერიალური რესურსების რაციონალური/ოპტიმალური გამოყენების გარეშე. მეწარმე სუბიექტი უფლებამოსილია განსაზღვროს თავისი მიზნების მისაღწევად რომელი პროფესიის და რამდენი მუშა-მოსამსახურე ესაჭიროება. შესაბამისად, მეწარმე სუბიექტს შეუძლია თავისი საკუთრებითი და ორგანიზაციული წესრიგის მართლზომიერი მ-----ა, რომლის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს მუშა-მოსამსახურეთა რაოდენობის განსაზღვრისა და მათი არჩევის უფლება, რომლებიც მეწარმე სუბიექტის საკუთრებაში ან/და სარგებლობაში არსებული ქონებით საწარმოს მიზნების რეალიზაციას ემსახურება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დ---- გ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სრულად განხორციელდა საკანონმდებლო ჩარჩოებში, ვინაიდან სს "ს-----ს რ-----აში" რეალურად განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილებები, რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ფაქტობრივი გარემოება კი ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" პუნქტის თანახმად, წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერ საფუძველს. ასევე ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ სს "ს-----ს რ-----ის" მხრიდან ასევე სრულად იქნა დაცული კანონმდებლობით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა. კერძოდ, ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მოთხოვნათა სრული დაცვით, დ---- გ-----ი გაფრთხილებულ იქნა წერილობითი შეტყობინებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არანაკლებ 3 (სამი) კალენდარული დღით ადრე და მიეცა კომპენსაცია 2 (ორი) თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. აგრეთვე, ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, დ---- გ-----ს აუნაზღაურდა 2017 წლის კუთვნილი გამოუყენებელი შვებულება ოთხი დღის ოდენობით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სს "ს-----ს რ-----ას" და დ----- გ-----ს შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განხორციელდა მართლზომიერად, ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის ს-----ს შრომის კანონმდებლობით დადგენილი ყველა პროცედურის სრული დაცვით. შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ გამოტანილ გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში კატეგორიულად არ ეთანხმება აპელანტი მხარე და ამ ნაწილში არსებობს მისი გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლები, ვინაიდან ეს გადაწყვეტილება ამ ნაწილში არის ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით კანონშეუსაბამო.

აპელანტი აღნიშნავს, რომ სასამართლო მიღებული გადაწყვეტილების დასასაბუთებლად იშველიებს ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლს, რომელიც მისი მოსაზრებით, არ წარმოადგენს კონკრეტულ შემთხვევაში, დ----- გ-----ის საქმესთან მიმართებით, გამოსაყენებელ ნორმას. აღსანიშნავია, რომ მითითებული დანაწესი განამტკიცებს ინდივიდის ფუნდამენტურ შრომითსამართლებრივ უფლებებს, როგორცაა, თავად შრომის უფლება, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება და სამართლიანი და დამაკმაყოფილებელი გასამრჯელოს მიღების უფლება. გაუგებარია, მოცემულ შემთხვევაში, რის დასასაბუთებლად იყენებს სასამართლო დეკლარაციის ამ მუხლს, რადგან, სს "ს-----ს რ-----აში" სათანადოდ არის დაცული დასაქმებულთა უფლებები და ამას გარდა, სასარჩელო მოთხოვნიდან გამომდინარე, აღნიშნულ საკითხებზე მსჯელობა არარელევანტურია.

აქვე, აპელანტის - სს „ს-----ს რ-----ის“ წარმომადგენელი ყურადღებას ამახვილებს სასამართლოს მიერ მითითებულ სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლებზე. აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლოს მხრიდან საერთაშორისო პაქტის ზემოაღნიშნულ მუხლებზე მითითება არის არასწორი, რადგან ინდივიდის ზოგადი უფლება, მოიპოვოს საარსებო სახსრები საკუთარი შრომით და დასაქმებულისათვის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობების შექმნა, მათ შორის, სამართლიანი ხელფასის სახით ანაზღაურება და სხვა, მოცემულ შემთხვევაში, დავის არსს სცდება. მოსარჩელე მხარე არ დავობს ხელფასის არასამართლიანობის შესახებ, პირიქით, მისი პირველადი სასარჩელო მოთხოვნა გახლდათ დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფა. როგორც საქმის მასალებიდანაც იკვეთება, მის პირველად ინტერესს სწორედ სამსახურში აღგენა წარმოადგენდა.

სასამართლო უთითებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ მიღებულ არაერთ გადაწყვეტილებას, სადაც საუბარია სახელმწიფოს ვალდებულებაზე უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება დასაქმებულის მიერ მისი კუთვნილი შრომის ანაზღაურების მიღების ეფექტური დაცვა. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შემთხვევაში, სახელმწიფოს ზემოაღნიშნული ვალდებულება ვერ შესრულდებოდა. ხსენებული მსჯელობა არის მცდარი, რადგანაც ს-----ს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობების არსებობისას დასაქმებულის დათხოვნა არ არღვევს სახელმწიფოს ზემოაღნიშნულ ვალდებულებას.

სასამართლომ არასწორად განმარტა ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი. სასამართლომ მიიჩნია, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, დარღვეული იყო აღნიშნული მუხლით გათვალისწინებული წინაპირობები.

სასამართლო თავის გადაწყვეტილებაში დასძენს, რომ ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება:

პირველი გარემოება არის ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება, თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე და სხვ.).

კონკრეტულ შემთხვევაში, რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდა გ-----ი ი-----ის მუშაობის ეფექტურობის გაზრდა და შტატების ოპტიმიზაცია. განხორციელებული ცვლილებებით არსებითად შეიცვალა გ-----ი ი-----ის სტრუქტურა, ჩამოყალიბდა ახალი მიმართულებები და სამსახურები. საქმის წარმოების ეფექტურობის გაზრდის მიზნით, მეწარმის მიერ განხორციელებული ცვლილებები წარმოადგენს ამ უკანასკნელის პრეროგატივას და სასამართლო არ შეიძლება მსჯელობდეს ხსენებული ღონისძიებების მიზანშეწონილობის თაობაზე, მეტადრე სასამართლოს ხსენებული კომპეტენცია არ გააჩნია.

მეორე გარემოება არის რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელების და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. სასამართლოს აზრით, სს "ს-----ს რ-----ას" უნდა წარმოეჩინა "თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორეს და კანონიერებას", კერძოდ, სს "ს-----ს რ-----ას" უნდა ეჩვენებინა ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა ორგანიზაციის სტრუქტურამ და საშტატო განრიგმა.

კონკრეტულ შემთხვევაში, სს "ს-----ს რ-----ის" 2-----ის განცხადებით სასამართლოს წარედგინა რეორგანიზაციის საფუძველზე განხორციელებული მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის სტრუქტურის ცვლილების სქემები. შესაბამისი სქემებით ცალსახად დასტურდება, რომ სამსახურის "სტრუქტურულმა ხემ" რეორგანიზაციის შემდეგ განიცადა მნიშვნელოვანი ცვლილება: ჩამოყალიბდა ახალი სამსახურები დამატებითი ფუნქციებით და არსებული ფუნქციები გადანაწილდა შესაბამის სამსახურებს შორის. ხსენებული ცვლილება აისახა ასევე საშტატო განრიგშიც. ამგვარად, სს "ს-----ს რ-----ამ" თვალსაჩინოდ დაასაბუთა, რომ ადგილი ჰქონდა არსებით და მნიშვნელოვან სტრუქტურულ ცვლილებებს.

მესამე გარემოება არის ის, თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა დამსაქმებელმა ერთი დასაქმებული და სამსახურში დატოვა მეორე. სასამართლოს აზრით, სს "ს-----ს რ-----ას" უნდა დაესაბუთებინა, განპირობებული იყო თუ არა სხვა დასაქმებულთა სამსახურში დარჩენა ამ უკანასკნელთა უფრო მაღალი კვალიფიკაციით.

კონკრეტულ შემთხვევაზე მსჯელობისას, სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ფუნქციები არ ეკისრებოდა სამსახურში არსებულ არც ერთ საშტატო ერთეულს. სხვა საშტატო ერთეულები ასრულებდნენ განსხვავებულ ფუნქციებს, რის გამოც მათთვის გათვალისწინებული იყო განსხვავებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. აქვე აღსანიშნავია, რომ სასამართლოს არ დაუდგენია მ-----ის უ-----ების გ----- ი-----ში არსებობდა თუ არა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა.

სასამართლო უთითებს ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლს, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე "ს----- მიზეზის გარეშე". კონკრეტულ შემთხვევაში, სახეზეა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონმდებლობით გათვალისწინებული წინაპირობები, შესაბამისად, სახეზეა ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლით გათვალისწინებული "ს----- მიზეზიც".

სასამართლომ მიუთითა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციაზე "შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ". აღნიშნული კონვენციის შესაბამისი დებულებები მოითხოვენ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას "გონივრული საფუძვლის", "კანონიერი მიზეზის" არსებობას. კონვენცია "გონივრული მიზეზის" მტკიცების ტვირთს აკისრებს დამსაქმებელს. კონკრეტულ შემთხვევაში, სს "ს-----ს რ-----ამ" წარმოადგინა დასაბუთება და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც ადასტურებენ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერებას.

აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლომ რეორგანიზაციის მართლზომიერების საკითხებზე მსჯელობა არასწორი კუთხით წარმართა და რეალურად, ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ იყო არადამაჯერებელი სს "ს-----ს რ-----ის" არგუმენტაცია განხორციელებული რეორგანიზაციის კანონიერებაზე. სასამართლომ მიუთითა საფეხურები, რომელთა გადალახვის შემთხვევაშიც, რეორგანიზაციის საფუძვლით პირთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლოა ჩაითვალოს კანონიერად. სს "ს-----ს რ-----ამ" სწორედ ამ საფეხურების დეტალური გავლით, დამაჯერებლად დაადასტურა მნიშვნელოვანი ორგანიზაციული ცვლილებებით გამოწვეული კადრების შემცირების საჭიროება, რომელიც შეეხო მოსარჩელე მხარესაც. სს "ს-----ს რ-----ამ" წარმოუდგინა სასამართლოს, აღქმის გამარტივებისათვის, ორი სქემა-სტრუქტურა (ვიზუალური დათვალიერებითაც კი ცალსახად ჩანს, თუ რამხელა ორგანიზაციული ცვლილებები განხორციელდა იმ სამსახურში, სადაც მოსარჩელე მხარე იყო დასაქმებული), რომელიც აღწერდა დ----- გ-----ის გათავისუფლებამდე და მის შემდგომ სამსახურში არსებულ რეალურ ვითარებას. ამ დოკუმენტიდან თვალსაჩინოდ იკვეთება არსებითი ორგანიზაციული ცვლილებები, რაზეც სასამართლომ ყურადღება არ გაამახვილა.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

6. დ----- გ-----ი 2013 წლის 22 ნოემბრიდან მუშაობდა სს „ს-----ს რ-----ში“ მ-----

ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ----- ი-----აში, მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის მ-----ედ ე-----ისა და შ-----ვის საკითხებში; უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უკიდო შრომითი სამართალურთიერთობა;

სადავო არ არის, რომ მისი მუშაობის პერიოდში დ----- გ-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 4200 ლარს, საიდანაც ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 3500 ლარს, ხოლო „ს----- რ-----ელის“ წოდებისთვის გათვალისწინებული ყოველთვიური დანამატი - 700 ლარს (ს-----ს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) (ბრძანება - ტომი I, ს.ფ. 28; ამონაწერი ანგარიშიდან - ტომი I, ს.ფ. 50-58; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

7. ე-----ისა და შ-----ვის საკითხებში მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის მ-----ის სამუშაო აღწერილობის მიხედვით, თანამდებობის დანიშნულებაა: უ-----ების განყოფილებების ხელმძღვანელობა; ს-----ს რ-----აზე მ-----ის, გარემოს დაცვისა და ე-----ური უ-----ების მდგომარეობის ანალიზი, მოსალოდნელი დარღვევების თავიდან აცილებისა და პროფილაქტიკური ღონისძიებების შემუშავების ორგანიზება და კონტროლი მათ შესრულებაზე; დაშვებული მარცხის, ავარიის, განსაკუთრებული აღრიცხვის წუნის და წუნის შემთხვევების მოკვლევაში მონაწილეობა; ე-----ური, მეტროლოგიური და ტექნიკური საშუალებების შრომისა და უ-----ების წესების დაცვის ზედამხედველობა და კონტროლი დაწესებულებებში; მ-----ის უ-----ებასთან დაკავშირებული აქტუალური სიტუაციების (ავარია, მარცხი, განსაკუთრებული წუნი, წუნი და სხვა შემთხვევების) მოკვლეული მასალების დამუშავების და აღრიცხვიანობის კონტროლი; სახაზო საწარმოებში შ-----ის და ეკოლიგიური უ-----ების კონტროლი; მისდამი დაქვემდებარებული ი-----ების მუშაობის ხელმძღვანელობა და კონტროლი (სამუშაო აღწერილობის მუხლი 2).

ამავე სამუშაო აღწერილობის მიხედვით, მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის მ-----ის ფუნქცია-მოვალეობები კი იყო: კომპანიის ობიექტების და სარ-----ო მაგისტრალის გასწვრივ ე-----ური და ტექნიკური დათვალიერების პერიოდული შემოწმება-კონტროლი; ს-----ს რ-----აზე გარემოს დაცვისა და ე-----ური უ-----ების მდგომარეობის ანალიზი; მოსალოდნელი დარღვევების თავიდან აცილებისა და პროფილაქტიკური ღონისძიებების შემუშავება და მათი შესრულების კონტროლი; კომპანიის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელობის მიერ გარემოს დაცვისა და ე-----ური უ-----ების უზრუნველყოფის საქმეში გაწეული მუშაობის კონტროლი; სახაზო საწარმოებში გარემოს დაცვისა და ე-----ური უ-----ების კონტროლი; ს-----ს რ-----აზე ე-----ისა და შ-----ვის დარღვევების აღრიცხვა; შესაბამის უწყებასთან შეთანხმებით წარმოება- დაწესებულებებში და ობიექტებზე გარემოს დაცვის პოლიტიკისა და მიმართულებების განსაზღვრა; სალიკვიდაციო სამუშაოს დაწყებამდე, მასში ოპერატიულად მონაწილე სტრუქტურული ერთეულებისა და ქვედანაყოფების ურთიერთქმედების გეგმა-გრაფიკის შემუშავებაში მონაწილეობა და მუშაობის პროცესში პერიოდული კონტროლი მის დაცვაზე; დათვალიერების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების აღმოფხვრის კონტროლი; წარმოება-დაწესებულებებში შ-----ვისა და უ-----ების წესების დაცვის კონტროლი; გარემოს დაცვისა და ე-----ის, მეტროლოგიის, ტექნიკური საშუალებების, შ-----ვისა უ-----ების წესების საგაზაფხულო და საშემოდგომო დათვალიერებაში მონაწილეობა; ბუნებრივი რესურსების მიზნობრივად გამოყენების კონტროლი; ოპერატიული დეპარტამენტების

ხელმძღვანელებთან ერთად, შემოწმების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების განხილვა, სათანადო ღონისძიებების შემუშავება და შესრულებაზე კონტროლი; ავარიული სიტუაციების სალიკვიდაციო და სარეაბილიტაციო სამუშაოებში მონაწილეობა წარმოება-დაწესებულებებში არსებული შრომის იარაღების და ტექნიკური საშუალებების მდგომარეობის კონტროლი; ორგანიზაციის ინტერესებიდან გამომდინარე ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება; რ-----ის ინფრასტრუქტურისა და მოდერნიზაციის პროექტების განხილვებში და _ მშენებლობის პროცესებში მონაწილეობა; რ-----აზე მშენებარე ობიექტების მიღება-ჩაბარებაში მონაწილეობა; გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროსთან, სხვადასხვა გარემოს დაცვისა და ე-----ურ სტრუქტურებთან, არასამთავრობო გარემოს დაცვით ორგანიზაციებთან კონსტრუქციული ურთიერთობები; მ-----ის უ-----ების გ-----ი ნორმატივებისა და მოთხოვნების შესრულება; შრომის შინაგანაწესის და დისციპლინის დაცვა (სამუშაო აღწერილობის მუხლი 4) (სამუშაო აღწერილობა - ტომი I, ს.ფ. 83-86).

8. სს „ს-----ს რ-----ის“ 2-----თ მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული მ-----ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ----- ი-----აში რეორგანიზაციის განხორციელება და დამტკიცდა შესაბამისი სტრუქტურა. ამავე დადგენილებით, შეიცვალა გ-----ი დ-----ის მ-----ის მ-----ის უ-----ების საკითხებში თანამდებობის დასახელება და ჩამოყალიბდა შემდეგი ფორმით: „გ-----ი დ-----ის მ-----ე მ-----ის უ-----ების საკითხებში - მ-----ის უ-----ების გ----- ი ი-----ი“. დაევალა ოპერაციათა მ-----ის დ-----ს, შესაბამისი თანამშრომლების გაფრთხილება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და შესაბამისი ბრძანებების მომზადება. ამავე დადგენილებით, ფინანსურ დ-----ს უნდა უზრუნველყო დადგენილების საფუძველზე გათავისუფლებულ თანამშრომლებთან ანგარიშსწორება ორი თვის თანამდებობრივი სარგოთი (დადგენილება - ტომი I, ს.ფ. 116-118; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

9. სს „ს-----ს რ-----ამ“ გამოსცა ბრძანება, რომლითაც დადგინდა, რომ 2-----ს საფუძველზე, სს „საქართველოს რ-----ის“ მ-----ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ----- ი-----აში უნდა განხორციელდეს რეორგანიზაცია (სს „ს-----ს რ-----ის ბრძანება - ტომი I, ს.ფ. 119-121).

10. 2017 წლის 06 თებერვალს სს „ს-----ს რ-----ამ“ დ----- გ-----ს შეატყობინა, რომ ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის მეორე პუნქტის შესაბამისად, წყვეტდა მასთან გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებას. ამასთან აცნობა, რომ მოპასუხეს აქვს შესაძლებლობა უზრუნველყოს მისი დასაქმება სამტრედიის სალოკომოტივო დეპოში მემანქანე ინსტრუქტორის თანამდებობაზე, ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო 1500 ლარი. ამ შეტყობინების ჩაბარებიდან სამი დღის ვადაში თანხმობის მიუღებლობის ან უარის თქმის შემთხვევაში, სს „ს-----ს რ-----ა“ იძულებული იქნება შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 15 თებერვლიდან (შეტყობინება - ტომი I, ს.ფ. 65; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

11. სს „ს-----ს რ-----ის“ 2017 წლის 15 თებერვლის N56 ბრძანებით დ----- გ-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის მეორე პუნქტის

საფუძველზე.

დ---- გ-----მა გათავისუფლების შემდეგ მიიღო ორი თვის კომპენსაცია და გამოუყენებელი კუთვნილი შვებულების 4 დღის ანაზღაურება. აღნიშნულ ფაქტს მხარეები სადავოდ არ ხდიან (სს „ს-----ს რ-----ის“ 2017 წლის 15 თებერვლის ბრძანება - ტომი I, ს.ფ. 69; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

12. დ---- გ-----მა მიმართა სს „ს-----ს რ-----ას“ და მოითხოვა მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების დასაბუთება. სს „ს-----ს რ-----ამ“ 2017 წლის 09 მარტს, მოსარჩელეს განუმარტა, რომ კომპანიაში განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილებები, რასაც მოჰყვა მის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეულის (და არამარტო მისი საშტატო ერთეულის) გაუქმება და შესაბამისად სახელფასო ფონდის შემცირება (სს „საართველოს რ-----ის“ დასაბუთება - ტომი I, ს.ფ. 122-123; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

13. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს და დამატებით განმარტავს შემდეგს:

14. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას იმასთან დაკავშირებით, რომ საქმის მასალებით დაუდასტურებელია სს „ს-----ს რ-----ის“ მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლზომიერება, რაც თავის მხრივ შესაძლოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად იქნეს მიჩნეული.

15. ს-----ს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უ----- პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

16. ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს 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.

17. ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს 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.

18. მითითებული ნორმის ანალიზით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შესაწყვეტად კუმულაციურად უნდა არსებობდეს ხსენებული ნორმით გათვალისწინებული წინაპირობები, კერძოდ, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შედეგობრივად უნდა იწვევდეს სამუშაო ძალის შემცირებას. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან

სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე (**შდრ. სუსგ №ას-1444-1364-2017, 9.03.2018**).

19. განსახილველ შემთხვევაში, სს „ს-----ს რ-----ის“ 2----- ბრძანებით, ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე, სს „ს-----ს რ-----ის“ მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის მ-----ეს ე-----ისა და შ-----ვის საკითხებში - დ---- გ-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა შტატების შემცირების (რეორგანიზაციის) მოტივით.

20. საქმეში წარმოდგენილი სს „ს-----ს რ-----ის“ 2-----თ დასტურდება, რომ მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული მ-----ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----აში რეორგანიზაციის განხორციელება და დამტკიცდა შესაბამისი სტრუქტურა. ასევე, აღნიშნული დადგენილებით შეიცვალა გ-----ი დ-----ის მ-----ის მ-----ის უ-----ების საკითხებში თანამდებობის დასახელება შეიცვალა და ჩამოყალიბდა შემდეგი ფორმით: „გ-----ი დ-----ის მ-----ე მ-----ის უ-----ების საკითხებში მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ი“. ამასთანავე, სს „ს-----ს რ-----ის“ ოპერაციათა მ-----ის დ-----ს დაევალა, წინამდებარე დადგენილების საფუძველზე შესაბამისი თანამშრომლების გაფრთხილების უზრუნველყოფა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, ს-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე და შესაბამისი ბრძანებების მომზადება.

21. სს „ს-----ს რ-----ამ“ 2017 წლის 02 თებერვალს გამოსცა ბრძანება, რომლითაც დადგინდა, რომ 2-----ს საფუძველზე, სს „ს-----ს რ-----ის“ მ-----ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----აში უნდა განხორციელებულიყო რეორგანიზაცია.

22. 2017 წლის 06 თებერვალს სს „საქართველოს რ-----ამ“ დ---- გ-----ს შეატყობინა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე და ასევე, აცნობა, რომ მისი დასაქმება შესაძლებელი იყო ს-----ის თანამდებობაზე და აღნიშნული შეტყობინების ჩაბარებიდან სამი დღის ვადაში თანხმობის მიუღებლობის ან უარის თქმის შემთხვევაში, სს „ს-----ს რ-----ა“ იძულებული იქნებოდა შეეწყვიტა მასთან შრომითი ხელშეკრულება. სს „ს-----ს რ-----ის“ 2----- ბრძანებით დ---- გ-----ს შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა.

23. პალატა იზიარებს აპელანტის - სს „ს-----ს რ-----ის“ წარმომადგენლის მითითებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.3. პუნქტში არსებული უზუსტობის შესახებ, სადაც არასწორად არის მითითებული, რომ სს „ს-----ს რ-----ის“ 2-----თ „გ-----ი დ-----ის მ-----ის უ-----ების საკითხებში თანამდებობის დასახელება შეიცვალა და ჩამოყალიბდა შემდეგი ფორმით: „გ-----ი დ-----ის მ-----ე მ-----ის უ-----ების საკითხებში მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ი“. საქმის მასალებით, კერძოდ, აღნიშნული დადგენილებით დასტურდება, რომ შეიცვალა მ-----ის უსაფრთხოების საკითხებში გ-----ი დ-----ის მ-----ის და არა მ-----ის უსაფრთხოების საკითხებში გ-----ი დ-----ის თანამდებობის დასახელება. ასევე,

პალატა იზიარებს აპელანტის მითითებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.1. პუნქტში მითითებული გარემოების თაობაზე და განმარტავს, რომ 2013 წლის 22 ნოემბრიდან, დ-----გ-----ი მუშაობდა სს „ს-----ს რ-----აში“ მ-----ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----აში, მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის მ-----ედ ე-----ისა და შ-----ვის საკითხებში და არა გ-----დ-----ად. აღნიშნული გარემოება დადასტურებულია საქმეში არსებული 2013 წლის 22 ნოემბრის სს „ს-----ს რ-----ის“ სამუშაოზე მიღების შესახებ ბრძანებით. ამასთან, თვითონ დ-----გ-----იც სარჩელში აღნიშნავს, რომ დაინიშნა მ-----ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----აში, მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის მ-----ედ ე-----ისა და შ-----ვის საკითხებში. ასევე, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში, გარდა 3.1. პუნქტისა მრავალგზის არის აღნიშნული, რომ დ-----გ-----ი წარმოადგენდა მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის მ-----ეს და არა გ-----დ-----ს.

24. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეუა ტექნიკური ხასიათის შეცდომა, რომელსაც არ უარყოფს ასევე სააპელაციო შესაგებელში მოწინააღმდეგე მხარეც. მითითებული შეცდომა არ წარმოადგენს არსებითი ხასიათის შეცდომას მოცემულ დავასთან დაკავშირებით და მას გავლენა არ მოუხდენია გადაწყვეტილებით დამდგარ შედეგზე. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ ზემოხსენებული ტექნიკური ხასიათის შეცდომა არ წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამართლებრივ საფუძველს და საფუძვლად ვერ დაედება სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებას.

25. პალატას მიზანშეწონილად მიაჩნია პირველ ყოვლისა შეაფასოს სს „ს-----ს რ-----ის“ მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლზომიერება.

26. პალატა განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, რეორგანიზაციის ჩატარების ფაქტი საეჭვო არ არის. თუმცა, რეორგანიზაცია, თუნდაც, მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შტატების შემცირება შეიძლება იქნეს მიჩნეული. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთ ასეთ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. 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.

27. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დასტურდება არც რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების ფაქტი და არც ის გარემოება, თუ რატომ შესთავაზეს დ-----გ-----ს არატოლფასი თანამდებობა.

28. პალატა დამატებით განმარტავს, რომ მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ მოტივით პირის სამსახურიდან უსაფუძვლოდ გათავისუფლების ფაქტები შეიძლება დაიფაროს. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ მარტოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო,

თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება არ სდევს თან და ასევე დადასტურებული არ არის, რატომ არ შესთავაზეს გათავისუფლებულ პირს ტოლფასი თანამდებობის დაკავება.

29. ს-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

30. განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, როგორც რეორგანიზაციის მართლზომიერება, ასევე მართლზომიერი რეორგანიზაციის პირობებში დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერება. ამ მიზნით დამსაქმებლის მიერ მარტოოდენ რეორგანიზაციაზე აპელირება არ არის საკმარისი. მოცემულ შემთხვევაში, სს „ს-----ს რ-----აშ“ ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, კერძოდ, იმის დამტკიცება, რომ ჩატარებულმა რეორგანიზაციამ შტატების შემცირება გამოიწვია და აუცილებელ საჭიროებას წარმოადგენდა დ---- გ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება.

31. საქმის მასალებით, კერძოდ, სს „ს-----ს რ-----ის“ მ-----ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის საშტატო განრგით, დასტურდება, რომ რეორგანიზაციამდე სს „ს-----ს რ-----ის“ მ-----ის ც-----ი ა-----ში, მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----აში იყო 43 საშტატო ერთეული, ხოლო ყოველთვიური ჯამური თანამდებობრივი სარგო იყო 87 150 ლარი (ტომი I, ს.ფ. 204). რეორგანიზაციის შემდეგ კი, საშტატო ერთეულის რაოდენობა გახდა 50, ხოლო ყოველთვიური ჯამური თანამდებობრივი სარგო - 93 550 ლარი (ტომი I, ს.ფ. 208). სს „ს-----ს რ-----ის“ წარმომადგენელმა ზემოაღნიშნულ შტატების გაზრდასთან დაკავშირებით განმარტა, რომ სს „ს-----ს რ-----აში“ მ-----ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----აში შტატები კი არ გაზრდილა, არამედ შემცირდა, რადგან გაუქმდა 2 საშტატო ერთეული, მათ შორის ერთი არის მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის მ-----ის საშტატო ერთეული, ხოლო 9 საშტატო ერთეული დაემატა ინოვაციური პროექტებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურიდან, რამაც გამოიწვია მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----აში საბოლოოდ საშტატო ერთეულების გაზრდა 50-მდე. პალატა სს „ს-----ს რ-----ის“ წარმომადგენლის პოზიციას ვერ გაიზიარებს შემდეგ გარემოებათა გამო: მართალია რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა გ-----ი ი-----აში მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----ის მ-----ის საშტატო ერთეული, მაგრამ იგივე სტრუქტურულ ქვედანაყოფში - სს „ს-----ს რ-----აში“ მ-----ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ-----ი ი-----აში, სადაც მუშაობდა დ---- გ-----ი, დადასტურებულია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად საშტატო ერთეულთა რაოდენობა საბოლოოდ გაიზარდა 7 ერთეულით ($43-2+9=50$). ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებული იყო დ---- გ-----ისათვის შეეთავაზებინა ტოლფასი სამსახური, რასაც ადგილი არ ჰქონია, რადგან საქმის მასალებით დადგენილია, რომ სს „ს-----ს რ-----ის“ მიერ, მისთვის შეთავაზებულ იქნა ს-----ის თანამდებობა. აღნიშნული თანამდებობა ვერ ჩაითვლება დ---- გ-----ის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის

ტოლფას თანამდებობად, ვინაიდან მითითებულ თანამდებობებს შორის არსებობს დიდი ფუნქციური განსხვავება, რაც ასევე გამოიხატება თანამდებობრივი სარგოს მნიშვნელოვან შემცირებაში და ასევე აღსანიშნავია, რომ დ---- გ-----ს მოუწევდა საქმიანობის განხორციელება სხვა ქალაქში, რომელიც თბილისიდან, სადაც გათავისუფლებამდე მუშაობდა, დაშორებულია დიდი მანძილით. გამომდინარე იქედან, რომ რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა მხოლოდ ორი საშტატო ერთეული, მაგრამ საბოლოოდ მოხდა მ-----ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ----- ი-----აში შტატების ზრდა, პალატა რეორგანიზაციის შედეგად დ---- გ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლებას, ტოლფასი სამსახურის შეთავაზების გარეშე, საფუძვლიანად ვერ მიიჩნევს.

32. პალატის მოსაზრებით, სამართლებრივი თვალსაზრისით უნდა შეფასდეს, თუ რამდენად დასაშვებია მარტოოდენ რეორგანიზაცია დაედოს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად, მაშინ, როდესაც რეორგანიზაციას შტატების შემცირება არ მოუწოდია და საქმის მასალებიდან არც სხვა ისეთი გარემოება ვლინდება, რაც რეორგანიზაციის შედეგებისადმი დასაქმებულის კვალიფიკაციურ თუ სხვა სახის შეუსაბამობაზე მეტყველებს.

33. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტს ასევე არ წარმოუდგენია არგუმენტირებული და რელევანტური მტკიცებულებებით გაჯერებული მსჯელობა იმის თაობაზე, თუ რა ნიშნით, რომელი სამსახურებრივი დამსახურებისა და სამუშაო გამოცდილების შედეგად გააკეთა მან არჩევანი იმ პირების სასარგებლოდ, რომლებიც რეორგანიზაციის შედეგად დატოვა სამსახურში და რამ განაპირობა სწორედ დ---- გ-----ის დათხოვნა სამსახურიდან. მხოლოდ იმაზე მითითება, რომ სს „ს-----ს რ-----ის“ 2-----თ მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული მ-----ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ----- ი-----აში რეორგანიზაციის განხორციელება, ვერ მიიჩნევა რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლების 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.

34. პალატა განმარტავს, რომ სს „ს-----ს რ-----ის“ წარმომადგენელს არ წარმოუდგენია დ---- გ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების დამადასტურებელი მტკიცებულებები. მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ დ---- გ-----ი 1985 წლიდან იყო დასაქმებული სს „ს-----ს რ-----აში“ სხვადასხვა თანამდებობებზე, ხოლო იგი 2013 წლის 22 ნოემბრიდან გათავისუფლებამდე მუშაობდა სს „ს-----ს რ-----აში“ მ-----ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ----- ი-----აში, მ-----ის უ-----ების გ----- ი-----ის მ-----ედ ე-----ისა და შ-----ვის საკითხებში. ამასთანავე, დ---- გ-----ი ატარებდა ს----- რ-----ელის სტატუსს და ს-----ს პრემიერ-მინისტრის მიერ გამოცხადებული ჰქონდა მადლობა 2015 წლის 13 ივნისის სტიქიის შედეგების სალიკვიდაციო სამუშაოში განსაკუთრებული წვლილისთვის. აღნიშნული გარემოებებით დასტურდება, რომ დ---- გ-----ი ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში მუშაობდა სს „ს-----ს რ-----აში“, ატარებდა ს----- რ-----ელის სტატუსს და სარგებლობდა კვალიფიციური მუშაკის რეპუტაციით. მის კვალიფიციურობასა და

კეთილსინდისიერებაზე მეტყველებს ასევე ის გარემოება, რომ სს „ს-----ს რ-----აში“ მისი მუშაობის პერიოდის განმავლობაში, დ----- გ-----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 დ----- გ-----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. შესაბამისად, პალატისთვის გაურკვეველია, თუ რატომ არ შესთავაზეს მას ამავე განყოფილებაში რომელიმე თანამდებობა, მის გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა და კონკრეტულად რა კრიტერიუმების მიხედვით მიანიჭა დამსაქმებელმა უპირატესობა კომპანიაში დარჩენილ სხვა თანამშრომლებს დ----- გ-----თან შედარებით. სს „ს-----ს რ-----ის“ მიერ მისთვის შეთავაზებულ იქნა ს-----ის თანამდებობა, რაც როგორც აღინიშნა, არ წარმოადგენს ტოლფას სამსახურს.

35. 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. ს-----ს უზენაესი სასამართლო ერთ-ერთ განჩინებაში განმარტავს შემდეგს: ს-----ში 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 შენაჩუნება, ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა **(იხ. სუსგ № ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.)**.

36. ამასთან, აპელანტი განმარტავს, რომ მიუღებელია სასამართლოს მითითება იმ გარემოებაზე, რომ 2018 წლის 03 იანვრის მდგომარეობით, სს „ს-----ს რ-----ის“ მ-----ის ც----- ა-----ში არსებობდა 29 ვაკანსია, მაშინ როდესაც სასამართლომ იმსჯელა მხარის მიერ ტოლფას თანამდებობებად მითითებულ ვაკანტიურ საშტატო ერთეულებზე და თავად მხარის გადაწყვეტილებით აღარ შეეხო ხსენებულ საკითხს. აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს, რომ სასამართლოს მიერ სს „ს-----ს რ-----იდან“ გამოთხოვილი მტკიცებულებებით დადასტურდა, რომ მ-----ის ც----- ა-----ში არსებობდა 29

ვაკანტური თანამდებობა, ხოლო მოსარჩელის მიერ საქმის განხილვისას დაზუსტებულ იქნა სასარჩელო მოთხოვნა და ნაცვლად ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფისა, მოთხოვნილ იქნა ფულადი კომპენსაციის დაკისრება. სასარჩელო მოთხოვნის დაზუსტების შესაძლებლობა კი მოსარჩელეს კანონით აქვს მინიჭებული და ამ უფლების განხორციელება დამოკიდებულია მის ნება-სურვილზე. ს-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს უფლება არა აქვს მიაკუთვნოს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა.

37. საკასაციო სასამართლო ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (საქმე Nას-640-2019; 05.07.2019 წლის გადაწყვეტილება) მოიხმობს სხვა სამოქალაქო საქმეზე მიღებულ გადაწყვეტილებას, რომელშიც შეფასდა შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მოსარჩელების დაკავებული თანამდებობებიდან განთავისუფლების მართლზომიერება და საკასაციო პალატამ იმსჯელა ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სსკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლის და ს-----ს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას (30-ე მუხლი) (**შდრ: სუსგ №ას-665-636-2016, 9 დეკემბერი, 2016 წელი, 3-20.1**). მითითებულ საქმეში განიმარტა, რომ 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. 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 (**შდრ: სუსგ-ები 30.01.2015, Nას-883-845-2014, სუსგ 08.04.2015, Nას-1325-1263-2014**).

38. განსახილველ შემთხვევაში, პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად გაანაწილა მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთი. ამ ვითარებაში, დამსაქმებელმა - სს „ს-----ს რ-----ამ“ დამაჯერებლად ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად დ-----გ-----ის განთავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა, ვერ წარმოადგინა სათანადო არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა ამ გადაწყვეტილების მიღებისას. ვერ დადასტურდა რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ.

39. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებებისა და საქმეში არსებული მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტმა ვერ დაადასტურა სს „ს-----ს რკნიგზასა“ და დ-----გ-----ს შორის არსებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძვლის არსებობა.

40. რაც შეეხება მეორე სასარჩელო მოთხოვნას - დ----- გ-----ისათვის კომპენსაციის დაკისრებას, აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და სამართლებრივ შეფასებებს და განმარტავს შემდეგს:

41. ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს 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.

42. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე ს-----ს უხენაესმა სასამართლომ განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015 წ.).

43. ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს 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.

44. პალატას მიიჩნია, რომ ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს 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 დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

45. კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს

დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.

46. პალატა განმარტავს, რომ ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც 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.

47. განსახილველ შემთხვევაში, დ---- გ-----მა დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა და სამსახურში აღდგენის ნაცვლად, მოითხოვა სს „ს-----ს რ-----ისათვის“ მის სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრება 32 თვის ოდენობით, მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების - 4200 ლარის ოდენობის გათვალისწინებით.

48. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ დ---- გ-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 4200 ლარს (დარიცხული), საიდანაც ხელფასის სახით მას ერიცხებოდა 3500 ლარი, ხოლო ს----- რ-----ელის სტატუსისათვის გათვალისწინებული დანამატის სახით ყოველთვიურად ერიცხებოდა 700 ლარი. აპელანტის - სს „ს-----ს რ-----ის“ წარმომადგენელი განმარტავს, რომ სასამართლომ არასწორად დაადგინა დ---- გ-----ის შრომის ანაზღაურების ოდენობა. მისი განმარტებით, დ---- გ-----ის ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 3500 ლარს, ხოლო ს----- რ-----ელის სტატუსისათვის არსებული ყოველთვიური დანამატი არ უნდა ჩათვლილიყო შრომის ანაზღაურებაში, ვინაიდან აღნიშნული წარმოადგენდა დამსაქმებლის ნებაყოფლობით აქტს, ხოლო შრომის ანაზღაურებას წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულებით გასაწევი სამუშაოს სანაცვლოდ დადგენილი თანხა. აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას, 2018 წლის 23 ოქტომბრის სასამართლო სხდომაზე სს „ს-----ს რ-----ის“ წარმომადგენელმა - თ-----ემ განმარტა, რომ დ---- გ-----ის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენა 3500 ლარს და ასევე, დასაქმებული წლების განმავლობაში ყოველთვიურად იღებდა ს----- რ-----ელის წოდებისათვის 700 ლარს (23.10.2018 წლის სასამართლო სხდომის ოქმი; 15:25:47 სთ). აღნიშნული ასევე მხარეებმა დაადასტურეს სააპელაციო საჩივრის განხილვის ეტაპზეც. შესაბამისად, ის გარემოება, რომ დ---- გ-----ი ს----- რ-----ელის სტატუსის მინიჭების შემდეგ, წლების განმავლობაში შრომის ანაზღაურების სახით, საერთო ჯამში იღებდა თვიურ სარგოს - 3500 ლარის და ს----- რ-----ელის სტატუსის დანამატის - 700 ლარის ჯამს, სადავო გარემოებას არ წარმოადგენს და აღნიშნული გარემოება მართებულად მიიჩნია დადგენილად პირველი ინსტანციის სასამართლომ. პალატა აღნიშნავს, რომ ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის ოდენობა უნდა განისაზღვროს არა მხოლოდ თვიური სარგოს ოდენობიდან გამომდინარე, არამედ იმ შრომის ანაზღაურებიდან გამომდინარე, რასაც დ---- გ-----ი იღებდა წლების

განმავლობაში (3500+700). ამდენად, პალატა აპელანტის მოცემულ პოზიციას უსაფუძვლოდ მიიჩნევს.

49. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ ზემოაღნიშნულ ნორმათა თანახმად, დადგენილი სასამართლო პრაქტიკისა და მოცემულ საქმეში არსებული მტკიცებულებების შეფასების საფუძველზე, ასევე, დ----- გ-----ის სამუშაო გამოცდილების და იმ მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინებით, რაც მან უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე იმის გათვალისწინებით, რომ დ----- გ-----ს მიღებული ჰქონდა კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების სახით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მართებულად მიიჩნია სს „ს-----ს რ-----ის“ მ-----ის ც-----ი ა-----ის მ-----ის უ-----ების გ----- ი-----ში, მ-----ის უ-----ების გ----- ი-----ის მ-----ის ე-----ისა და შ-----ვის საკითხებში თანამდებობაზე დ----- გ-----ის მიერ მისაღები 15 თვის შრომის ანაზღაურების დარიცხული ოდენობა, რაც შეადგენს 63 000 ლარს. ამასთან, პალატა აღნიშნავს, რომ კომპენსაციის დაკისრება მოხდა არა ხელზე ასაღები თანხის ოდენობის, არამედ დარიცხული თანხის ოდენობის გათვალისწინებით, რაც იმას ნიშნავს, რომ გადაწყვეტილების აღსრულებისას, დაკისრებულ კომპენსაციის დაანგარიშებისას, მის ოდენობას გამოაკლდება ს-----ს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადები.

50. რაც შეეხება აპელანტის მითითებას, ს-----ს ორგანული კანონის ს-----ს შრომის კოდექსის, ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის შესაბამისი მუხლების არასწორ განმარტებასთან დაკავშირებით, პალატა განმარტავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ აღნიშნულ ნორმათა გამოყენება და განმარტება მოხდა სწორად, ყოველგვარი დარღვევის გარეშე და არ არსებობს აპელანტის მითითებული პოზიციის პალატის მიერ გაზიარების საფუძველი.

51. ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებები და დასკვნები არსებითად სწორია, ხოლო ვინაიდან აპელანტმა ვერ დაძლია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების დასაბუთება დამაჯერებელი და სარწმუნო მტკიცებულებებით, არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების კანონისმიერი საფუძველი.

52. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა დაუსაბუთებლად მიიჩნევს სს „ს-----ს რ-----ის“ სააპელაციო საჩივარს და ასკვნის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ და შესაბამისად, არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

53. სააპელაციო სასამართლო აქვე აღნიშნავს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული პრეტენზიებიდან პალატამ ყურადღება გაამახვილა მხოლოდ იმ პრეტენზიებზე, რომლებიც მოცემული დავის გადასაწყვეტად სამართლებრივად მნიშვნელოვანია. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯ-ა ს-----ს წინააღმდეგ, #

7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

54. 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.

55. ს-----ს 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.

56. 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.

57. 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.

58. ს-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით კი, ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას. შესაბამისად, აპელანტის - სს „ს-----ს რ-----ის“ მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 2 520 ლარის ოდენობით უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა ა დ გ ი ნ ა :

1. სს „ს-----ს რ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 23 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.
3. აპელანტის - სს „ს-----ს რ-----ის“ მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს ს-----ს 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

რევაზ ნადარაია