



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

11 იანვარი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - ჯე-----ე

წარმომადგენელი - შო-----ე

მოპასუხე - შპს „სა-----ი“

წარმომადგენლები : შო-----ი (დირექტორი), ტა-----ი

დავის საგანი - სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, შპს „სა-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 14 აგვისტოს N--- შეტყობინება და 2018 წლის 17 აგვისტოს N----- ბრძანება, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილი იქნას მოსარჩელე პირვანდელ სამუშაოზე - ტ-----

-----ის თანამდებობაზე;

1.3. აუნაზღაურდეს მოსარჩელეს იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასი, თვეში 1300 ლარი, 2018 წლის 17 სექტემბრიდან სამუშაოზე აღდგენის დღემდე.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე, ჯე-----ე 2007 წლიდან დასაქმებული იყო შპს „სა-----ში“ (კე-----ლი) ტ-----ის თანამდებობაზე. მის მოვალეობაში შედიოდა ს-----ში არსებული ინვენტარის ტექნიკურ გამართულობის ზედამხედველობა. აქვე იყვნენ დასაქმებულნი მოსარჩელის მ-----ე, ნა-----ი და ს-----ი, ჟა-----ი, რომლებიც 2018 წლის 1 იანვრიდან დაითხოვეს სამსახურიდან. ს-----ში სწავლობს მოსარჩელის ორი შვილი.

მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე საწარმოს დირექტორმა აღარ ისურვა მასთან ურთიერთობის გაგრძელება და შეუდგა საამისოდ ნიადაგის მომზადებას, კერძოდ, 2018 წლის 4 ივნისს, თითქოსდა ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულების გამო, გამოუცხადა საყვედური, რაც მოსარჩელის მიერ გასაჩივრდა სასამართლოში. 2018 წლის 14 აგვისტოს, როდესაც მოსარჩელე იმყოფებოდა შვებულებაში, მოსარჩელეც ეცნობა რეორგანიზაციის საფუძვლით, მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უკავშირდება მისი მ-----ისა და ს-----ის სასამართლო დავას.

მოსარჩელემ 14/12/2018წ. სასამართლოს მთავარ სხდომაზე დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა და იგი ჩამოაყალიბა ზემოაღნიშნული სახით (იხ. 14/12/2018წ. სასამართლოს სხდომის ოქმი, 16:06:56სთ).

მოსარჩელემ მიუთითა, რომ რამდენადაც მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოპასუხეს ეკისრება შეწყვეტის მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი, შესაბამისად, მოსარჩელე დაელოდებოდა, თუ რა გარემოებებისა და მტკიცებულებების საფუძველზე გააქარწყლებდა იგი მოსარჩელის მოთხოვნას.

საქმის მომზადების ეტაპზე, მოსარჩელეს ფაქტობრივი გარემოებების შევსება-დამატება არ განუხორციელებია და საქმის სასამართლო განხილვისას, სასამართლოს მთავარ სხდომაზე განმარტა, რომ ობიექტური საფუძველი, რეორგანიზაციისა და ამ დროს მისი საშტატო ერთეულის შემცირებისათვის, არ არსებობდა. რეორგანიზაცია განხორციელდა არამართლზომიერად და მოპასუხე ვერ ასაბუთებს მოსარჩელის შტატის გაუქმების აუცილებლობას.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოსარჩელის ფუნქციები არ შემოიფარგლებოდა მხოლოდ ტ-----

ობით. მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ფუნქციები მითითებულია შრომის შინაგანაწესში, რაც მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო და რასაც წარმოადგენდა ს-----ის შიდა და გარე პერიმეტრის გაკონტროლება, ს-----ის მატერიალური ფასულობების შეკეთების პროცესის ზედამხედველობა, ინვენტარიზაციის პროცესში მონაწილეობის მიღება, სასწავლო წლის დასაწყისში ს-----ის შენობის შემოწმება და ხარვეზის შემთხვევაში შესაბამისი ზომების მიღება, გათბობის სისტემის გამართული მუშაობის კონტროლი, ელექტროენერგიის, გაზისა და წყლის გაყვანილობის გამართული მუშაობის კონტროლი და სხვა.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის დათხოვნა არანაირ კავშირში არაა მისი მ-----ისა და ს-----ის გათავისუფლებასთან, იმ მარტივი ლოგიკითაც, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა აღნიშნულიდან 9 თვის შემდეგ. რაც შეეხება მისთვის საყვედურის გამოცხადებას, აღნიშნული განხორციელდა მოსარჩელის მიერ შრომითი ვალდებულებების შეუსრულებლობის საფუძველზე.

რაც შეეხება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივ-სამართლებრივ საფუძვლებს, მოპასუხემ განმარტა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციისა და საკადრო შემცირების გამო, კერძოდ, გაუქმდა ის სამუშაო ადგილი, რაც დაკავებული ჰქონდა მოსარჩელეს, ვინაიდან მწყობრიდან გამოსული მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის შეკეთება ხორციელდებოდა არა მოსარჩელის, არამედ მოწვეული სპეციალისტის მიერ და ამისათვის ანაზღაურების გადახდაც უწევდა საწარმოს. ფაქტობრივად, მოსარჩელე ახდენდა მხოლოდ სპეციალისტის გამოძახებას, ამ ფუნქციის განხორციელება კი შეეძლო ს-----ის ნებისმიერ თანამშრომელს. აქედან გამომდინარე, ამ სამუშაოსათვის თვეში 1631 ლარის გადახდა ს-----ის მენეჯმენტის მიერ ფინანსების არაეფექტურად მართვად იქნა შეფასებული და მიღებული იქნა გადაწყვეტილება ამ პოზიციის გაუქმების შესახებ.

რეორგანიზაციის შედეგად, გაუქმდა არამარტო მოსარჩელის, არამედ 12 სამუშაო ადგილი, რასაც მოჰყვა აქ დასაქმებულ პირთა გათავისუფლება.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის შტატის გაუქმება, თავის მხრივ აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას, ხოლო რეორგანიზაციის განხორციელების შესაბამისი ეკონომიკური წინაპირობას წარმოადგენდა ს-----ის ფინანსური რესურსის დაზოგვა, რამაც წელიწადში შეადგინა 255470 ლარი. მოსარჩელის ტოლფასი სამუშაო ადგილის არსებობის აუცილებლობა არ არსებობდა, შესაბამისად, მოსარჩელის გადაყვანა ასეთ სამუშაოზე ვერ მოხდებოდა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე, ჯე-----ე 2007 წლიდან დასაქმებული იყო შპს „სა-----

ში“ (კე-----ლი) ტ-----ის თანამდებობაზე, უვადო შრომითი ხელშეკრულებით. მის ფუნქციურ მოვალეობებს შეადგენდა: ს----ის შენობისა და ტერიტორიის ზედამხედველობა; ს----ის მატერიალური ფასეულობებისათვის ყურადღების მიქცევა და ხარვეზის შემთხვევაში, გამოსწორებაზე ზრუნვა; ს----ის დაზიანებული ინვენტარის შეკეთებისათვის ზომების მიღება; ყოველ პარასკევს ს----ის დათვალიერება და შედეგებზე გენერალური დირექტორის ინფორმირება; გათბობის სისტემის გამართულ მუშაობაზე ზრუნვა და გათბობის ყოველდღიურად შემოწმება; სასწავლო პროცესის უწყვეტი დენის წყაროთი უზრუნველყოფა; ელექტროენერგიის, გაზისა და წყლის გაყვანილობის გამართულ მუშაობაზე პასუხისმგებლობა; ს---ის ინვენტარის, სამშენებლო მასალების დასაწყობება და დაცვა.

ხელფასი შეადგენდა ყოველთვიურად 1631 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით.

პროფესიული განათლება, სპეციალობა და შესაბამისი კვალიფიკაცია, მათ შორის ტექნიკურ სფეროში, მოსარჩელეს არ გააჩნია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომის შინაგანაწესი (ს.ფ.-ები: 54-57);
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.-ები: 63-64);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. მოპასუხე, შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის მიერ 19/06/2018წ. მიღებული იქნა გადაწყვეტილება (N---- ბრძანება), სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტიმიზაციისა და ორგანიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, საწარმოში რეორგანიზაციის განხორციელებისა და აღნიშნულის გამო სამუშაო ძალის შესაძლო შემცირების და/ან გადაადგილების შესახებ, რის შესახებაც ეცნობა საწარმოს თანამშრომლებს, მათ შორის, მოსარჩელეს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- N---- ბრძანება (ს.ფ.-ები: 65-66);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. მოპასუხე, შპს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის 10/08/2018წ. N---- ბრძანებით, საწარმოში განხორციელდა რეორგანიზაცია, ფინანსური და ორგანიზაციული სტრუქტურული მდგომარეობიდან გამომდინარე, ხარჯვითი ნაწილის შემცირებისა და ოპტიმალური და ეფექტური სტრუქტურის ჩამოყალიბების მიზნით, რის შედეგადაც გაუქმებული იქნა შემდეგი სამუშაო

ადგილები: სამეურნეო ნაწილის გამგე; დაცვა; მთავარი-ბუღალტერ-ეკონომისტი; უსაფრთხოების კამერების მონიტორინგის სპეციალისტი; მიმართულების ხელმძღვანელი; ლაბორანტი; განვითარების ჯგუფი და სხვა, მათ შორის, ტ-----ი.

საწარმოს საშტატო სტრუქტურა ჩამოყალიბდა განახლებული სახით, რომელიც არ შეიცავს მოსარჩელის მიერ დაკავებულ სამუშაო ან მის ტოლფას სამუშაო ადგილს.

მხარეთა დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ ახალს საშტატო სტრუქტურაში მითითებული „ტექნოლოგიების ზედამხედველი მუშაკის“ ფუნქციები არ არის მოსარჩელის სამუშაო ადგილის იდენტური ან მსგავსი, როგორც სამუშაოს აღწერილობის, ისე შრომის ანაზღაურების მხრივ, რამდენადაც აღნიშნული პოზიცია დაკავშირებულია კომპიუტერული ტექნოლოგიების/ქსელის ფუნქციონირებასთან და ხელფასი შეადგენს 300 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- N---- ბრძანება (ს.ფ.-ები: 45-48);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. 14/08/2018წ. წერილობითი შეტყობინებით, მოსარჩელეს ეცნობა 2018 წლის 17 სექტემბრიდან, რეორგანიზაციის საფუძველით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და 2018 წლის 17 სექტემბრის N---- ბრძანებით, მასთან შეწყვეტილი იქნა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შეტყობინება (ს.ფ.23);
- 17/09/2018წ. N----- ბრძანება (ს.ფ. 116);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის წარმოებაშია სამოქალაქო საქმეები, მოსარჩელის მ-----ის, ნა-----ისა და მ-----ის დედა, ჟა-----ის სარჩელებისა გამო, შპს „სა-----ის“ წინააღმდეგ, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- სარჩელის თავფურცლის ასლი (ს.ფ.77);

- 28/12/2017წ. ბრძანების ასლი (ს.ფ.78);
- სასამართლო სხდომის ოქმი სამოქალაქო N2/2218-18 საქმეზე (ს.ფ.-ები:79-81);
- სარჩელის თავფურცლის ასლი (ს.ფ.82);
- 28/12/2017წ. ბრძანების ასლი (ს.ფ.83);
- სასამართლო სხდომის ოქმი სამოქალაქო N2/592-18 საქმეზე (ს.ფ.-ები:84-91);
- დაბადებისა და ქორწინების მოწმობების ასლები (ს.ფ.-ები:92-97);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვისა და გაანალიზების შედეგად, სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ არსებობდა კანონით გათვალისწინებული ობიექტური საფუძველი, რომელიც ამართლებდა მოსარჩელესთან ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობას (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების 6.1. პუნქტი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შეტყობინება (ს.ფ.23);
- შრომის შინაგანაწესი (ს.ფ.-ები: 54-57);
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.-ები: 63-64);
- N---- ბრძანება (ს.ფ.-ები: 45-48);
- N---- ბრძანება (ს.ფ.-ები: 65-66);
- 17/09/2018წ. N----- ბრძანება (ს.ფ. 116);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი, ევროპის

სოციალური ქარტიის პირველი მუხლი, ასოცირების შეთანხმება ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1.მათ ერთ–ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3.შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

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

ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე 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.

6.2. სამოქალაქო საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი), თუმცა როგორც ეს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 02/12/2015წ. განჩინებაში (საქმე Nას-776-733-2015) განმარტა, „შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონო დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმაზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას“.

განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებლის - შპს „სა----ის“ მტკიცების საგანი მოიცავდა ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, დასაქმებულის, ჯე-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების დადასტურებას, ხოლო თავის მხრივ, ამ უკანასკნელისა კი - იგივე სამუშაოს არსებობას.

6.3. მოპასუხე, შპს „სა----ის“ გენერალური დირექტორის 10/08/2018წ. N---- ბრძანებით, ხარჯვითი ნაწილის შემცირებისა და იზტიმალური და ეფექტური სტრუქტურის ჩამოყალიბების მიზნით, განხორციელდა კომპანიის სტრუქტურის საშტატო ცვლილება, რის შედეგადაც გაუქმებული იქნა სამეურნეო ნაწილის გამგის, დაცვის, მთავარი ბუღალტერ-ეკონომისტის, ბუღალტრის, უსაფრთხოების კამერების მონიტორინგის სპეციალისტის, მიმართულების ხელმძღვანელის, ლაბორანტის, განვითარების ჯგუფის, სსსმ მოსწავლის ინდივიდუალურ მეცადინეობაზე პასუხისმგებელი პირის, მხატვარ ბუტაფორისტის, მეთოდისტისა და ტ-----ის სამუშაო ადგილები.

აქედან, ამ უკანასკნელი საშტატო ერთეულის გაუქმებას დამსაქმებელმა საფუძვლად დაუდო შემდეგი:

„ტ-----ის შტატის ფუნქციებში შედიოდა დაზიანებული ინვენტარის შეკეთება, იგი იყო პასუხისმგებელი ელექტროენერგიის, გაზის და

წყლის გაყვანილობის გამართულ მუშაობაზე; გათბობის სისტემის გამართულ მუშაობაზე. ვინაიდან ტ-----ის ვალდებულებები ვერ სრულდებოდა, ს----- იძულებული ხდებოდა დამატებითი ხარჯები გაეწია და პრობლემის მოსაგვარებლად ქირაობდა გარეშე ფირმებსა თუ ხელოსნებს, რაც შესაბამისი გადარიცხვებითა და მიღება-ჩაბარების აქტებით დასტურდება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ფინანსური რესურსების დაზოგვის მიზნით, საჭიროა გაუქმდეს ტ-----ის შტატი“ (ს.ფ.48).

ამავე ბრძანებაში მითითებულია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად დანაზოგი წლიური ფინანსური რესურსი შეადგენს 240136 ლარს. რეორგანიზაციის შედეგად, გაუქმდა არამარტო მოსარჩელის, არამედ 12 სამუშაო ადგილი, რასაც მოჰყვა აქ დასაქმებულ პირთა გათავისუფლება.

საქმეზე უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებია, რომ მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა ყოველთვიურად 1631 ლარს, ხოლო რაიმე სახის პროფესიული განათლება, სპეციალობა და შესაბამისი კვალიფიკაცია, მათ შორის ტექნიკურ სფეროში, მას არ გააჩნია.

მოსარჩელე ასევე სადავოდ არ ხდის ფაქტობრივ გარემოებას, მოპასუხე კომპანიის ახალ საშტატო განრიგში მითითებული ტექნოლოგიების ზედამხედველი მუშაკის სამუშაო ადგილი არ წარმოადგენს მოსარჩელის სამუშაო ადგილის ტოლფას სამუშაოს არც ფუნქცია-მოვალეობების და არც შრომის ანაზღაურების თვალსაზრისით.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ რეორგანიზაციის ინიცირება და შედეგად, შტატების შესაძლო შემცირების შესაძლებლობა, დამსაქმებელმა მოახდინა 19/06/2018წ. ბრძანებით, რის შესახებაც იმავდროულად ხელმოწერით ინფორმირებული იქნა მოსარჩელე (ს.ფ-ები: 65-66).

აღნიშნულის შემდგომ, როგორც ეს ზემოთაა აღნიშნული, 10/08/2018წ. ბრძანებით, მოხდა ახალი საშტატო სტრუქტურის მიღება, სადაც მოსარჩელის სამუშაო ან მისი ტოლფასი ადგილი არ არსებობს და ეს სადავო საქმეზე არ გამხდარა.

ამდენად, რამდენადაც მოსარჩელის საშტატო ერთეული გაუქმდა და მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა, რომ ამ სამუშაო ადგილის გაუქმების შესახებ მოპასუხის გადაწყვეტილება უკავშირდებოდა მოსარჩელის მ-----ის, ნა-----ისა და ს-----ის, ჟა-----ის სასამართლო დავებს დამსაქმებელთან, ან სხვა რომელიმე არამართლზომიერ საფუძველს, სასამართლო თვლის, რომ არ არსებობს ამ ნაწილში რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანების ბათილად მიჩნევის საფუძველი. თავის მხრივ კი, ის გარემოება, რომ მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა ამ პოზიციაზე, თავისთავად არ წარმოადგენს იმის წინაპირობას, რომ დამსაქმებელ კომპანიას, მისი საქმიანობის მიზნებიდან გამომდინარე, შეეზღუდოს ეფექტური ბიზნეს-გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა, მათ შორის, ადამიანური რესურსების გამოყენება-

მართვის ნაწილში, - რაც ეკონომიკური საქმიანობის შემადგენელი ნაწილია - და მოახდინოს ორგანიზაციული ცვლილებები სამუშაო ძალის რაციონალური მართვისა და დანახარჯების ოპტიმიზაციის თვალსაზრისით.

6.4. ამავე ტიპის საქმეებზე, საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერია, თუკი დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ეკონომიკური სიდუხჭირის, შტატების ან/და ხელფასის შემცირების ან სხვა ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე (სუსგ Nას-194-185-2016).

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოჰყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია, ჯერ ერთი, არ უნდა იყოს ფორმალური, ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძვლით და, მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდოდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას. საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია, ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა შტატები ფორმალურად არ შემცირდეს და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ადმინისტრაციის მიერ ამგვარი ნების გამოვლენას, მიუხედავად იმისა, რა ფორმით არსებობს იგი (აქტი, ბრძანება, გარიგება), საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევა და მას იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს. ამდენად, რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ

დადგინდება, რომ იგი თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებებიც, თავისთავად, არ არის მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს და იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძველით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისა და არჩევანის დროს დამსაქმებელი ვალდებულია, იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს (იხ. სუსგ Nას-224-224-2018, 18/05/2018წ.).

ასევე, ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს არგუმენტაცია იმის შესახებ, რომ „ისეთი ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების ფაქტი, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, ამასთან უქმდება შტატი, რომელზეც კასატორი (მოსარჩელე) იყო დასაქმებული, კანონიერია და მისი გაუქმების საფუძველი არ არსებობს“.

ამავე საქმეზე, საკასაციო სასამართლოს განმარტებით „(სასამართლოს) შეფასების საგანია არა რეორგანიზაციის ჩატარების კომპანიის გადაწყვეტილების მართებულობის შემოწმება, არამედ - დასაქმებულის პრეტენზიის დასაბუთებულობა დამსაქმებლის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად მისი უფლების შესაძლო დარღვევის თაობაზე, რასაც სათანადო დასაბუთება სჭირდება, ასეთის არარსებობის შემთხვევაში კი, მოსარჩელის სარჩელს წარმატების პერსპექტივა არ გააჩნია“ (იხ. სუსგ Nას-558-558-2018, 20/09/2018წ.).

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძველისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით (იხ.სუსგ 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017).

სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლობიერების

შემოწმებისას, ასევე ხელმძღვანელობს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. „favor prestatoris” პრინციპით, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედებების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ Nას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

6.5. სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა და წარმოადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები და არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღებისას. საქმის მასალებით დადასტურდა, რომ მოპასუხე კომპანიაში განხორციელებულმა ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა ობიექტურად განაპირობა მოსაჩეღესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, ხოლო ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა რეორგანიზაციის შედეგად ფორმირებულ საშტატო ნუსხაში არსებულ რომელიმე ახალ სამუშაო ადგილზე, საქმეზე სადავო არ გამხდარა.

ამდენად, არ არსებობს მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი. შესაბამისად, ვერ დაკმაყოფილდება სარჩელი პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენისა და განცდური ხელფასის ანაზღაურების ნაწილებშიც.

7. სასამართლო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მე-2 ნაწილით, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მითითებული ნორმიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, უნდა დარჩეს გადახდილად სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე მუხლებით, 259¹ მუხლის პირველი ნაწილით, 369-ე მუხლებით,

გადაწყვიტა:

- 1. ჯე-----ის (პ.ნ.3-----) სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.**

2. მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი დარჩეს გადახდილად სახელმწიფო ბიუჯეტში.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
4. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ