



გადაწყვეტილება ს----- სახელით

11.02.2019 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე - ბ---- ჯ-----,
წარმომადგენელი - ე----- ფ-----,

მოპასუხე - შპს რ----- ს-----,
წარმომადგენლები: მ----- მ-----, მ----- ს-----,

დავის საგანი - განთავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს რ----- ს----- 04.05.2018 წლის #ბ2394 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე ბ---- ჯ----- აღდგენილ იქნეს შპს რ----- ს----- უსაფრთხოების ოფიცრის ან სხვა ტოლფას თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხე შპს რ----- ს----- დაეკისროს მოსარჩელე ბ---- ჯ----- სასარგებლოდ 04.05.2018 წლიდან, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე, თვეში 1200 (დაბეგრული) ლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით არ ცნობს სარჩელს და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნათა დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 01.04.2014 წლიდან 04.05.2018 წლამდე პერიოდში მოსარჩელე ბ---- ჯ---- დასაქმებული იყო შპს რ----- ს----- ჯერ გაყიდვების წარმომადგენლის პოზიციაზე, ხოლო შემდგომ უსაფრთხოების ოფიცრის თანამდებობაზე და მისი დაბეგრილი ხელფასი გათავისუფლების დრისათვის შეადგენდა 1200 ლარს, ხოლო დაუბეგრავი 1500 ლარის.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულებების ასლები ს. ფ. 19-50.

30.12.2016 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 93.

ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან ს. ფ. 107-114.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.2. 04.05.2018 წლის #ბ2394 ბრძანების საფუძველზე შპს რ----- ს----- — განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველით 04.05.2018 წლიდან მოსარჩელე ბ---- ჯ----თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა "სტრუქტურული რეორგანიზაციის საფუძველით" ს----- შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

04.05.2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 172.

ბრძანება ს. ფ. 51-52.

დასაბუთება ს. ფ. 54.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.3. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხემ მოსარჩელე გააფრთხილა 3 დღით ადრე.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

შპს რ----- ს----- წერილის ასლი ს. ფ. 103-106.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.4. მოსარჩელემ გათავისუფლების დასაბუთების მიზნით მიმართა შპს რ-----
----- ს----- 23.05.2018 წელს, რაზედაც 29.05.2018 წელს მიიღო
წერილობითი დასაბუთება.

წერილობით დასაბუთებაში აღნიშნულია შემდეგი: ბ---- ჯ----- და შპს რ-----
– ს----- შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად დაედო
კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაცია. გენერალური დირექტორის
2018 წლის 27 აპრილის N241 ბრძანებით კომპანიაში განხორციელდა
ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც გამოწვეული იყო კომპანიაში
არსებული ფინანსური სირთულეებისა და ცალკეული სამუშაო პოზიციების
გაუქმების აუცილებლობის გამო. ამასთან, ბრძანების შესაბამისად დამტკიცდა
რეორგანიზაცია-რესტრუქტურისაციის კონცეფცია. იმის გათვალისწინებით,
რომ კომპანიაში ხდება სამუშაო ძალის შემცირება ახლადშექნილ
დეპარტამენტში არ არის უსაფრთხოების ოფიცრის თანამდებობრივი პოზიციის
საჭიროება.

დასაბუთებაში ასევე აღნიშნულია, რომ მიზანი რამაც განაპირობა
ორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობა იყო სამუშაო პროცესის
ოპტიმიზაცია და უკეთ წარმართვა, ხოლო ფუნქციები, რომლებსაც მოსარჩელე
ასრულებდა აღარ არის საჭირო კომპანიის საქმიანობისათვის. შესაბამისად
კომპანიაში აღარ არსებობს უსაფრთხოების ოფიცრის, როგორც ცალკე
აღებული საშტატო ერთეულის არსებობის საჭიროება.

მოსარჩელის სამუშაო მოიცავდა დაცვის სიგნალიზაციის კონტროლს, სახანძრო
სიგნალიზაციის კონტროლს, უსაფრთხოების სისტემების მუშაობის
ყოველდღიურ შემოწმებას, დაცვის სამსახურებთან ხელშეკრულების
გაფორმების ორგანიზებას, სხვადასხვა სერვისის პროვაიდერებიდან ფასების
და შემოთავაზებული მომსახურების ხარისხის საფუძველზე საუკეთესო
ვარიანტების ასარჩევად კომპანიის ხელმძღვანელობისათვის წინადადების
მომზადებას, ასევე ჩატარებული სამუშაოების (სარემონტო, საინსტალაციო და
სხვა) საფუძველზე მიღება-ჩაბარების აქტების გაფორმებას. მოსარჩელის
მოვალეობაში ასევე შედიოდა ინვოისებით წარდგენილი თანხის შედარება
რეალურად ჩატარებული სამუშაოების ღირებულებასთან შესაბამისი
დოკუმენტაციის საფუძველზე და მათი დამოწმება.

მოპასუხემ მიუთითა, რომ კომპანიაში ზემოაღნიშნული სამუშაოს
შემსრულებელი პოზიციის ცალკე არსებობა აღარ არის მიზანშეწონილი,
რადგან მათი შესრულება უნდა მოხდეს კონტრაქტორი კომპანიის მიერ,
რომლის დაქირავებაც მოხდება კომპანიის მიერ. შესაბამისად, იმის
გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის სამუშაო აღწერილობაში მოცემულ
სამუშაოს შესრულება კომპანიას ცალკე აღებული პირის საშუალებით აღარ
სჭირდება კომპანიის საქმიანობის გაუმჯობესებისთვისა და უსაფრთხოების

მაღალი სტანდარტების დანერგვის მიზნით, გადაწყდა, რომ **გაუქმებულიყო მოსარჩელის თანამდებობა და კომპანიას დაექირავებინა ცალკე კომპანია, რათა მომხდარიყო მოსარჩელის სამუშაო აღწერილობაში მოცემული სამუშაოების შესრულება გარეშე მესამე პირების მიერ.** ამასთან, მოპასუხე კომპანიისათვის მნიშვნელოვანია თითოეული სამუშაო პოზიციის საჭიროება, თუმცა არსებობს გამოწვევები, რომელთა არსებობაც მიზანშეწონილი არ არის. უსაფრთხოების ოფიცრის თანამდებობა სწორედ ერთ-ერთი იმ პოზიციათაგანია, რომლის საჭიროება კომპანიაში აღარ არსებობს.

მოპასუხეს სარჩელის განხილვის დასრულების დროისათვის ჯერ კიდევ არა ყავს შერჩეული ის კომპანია, რომელიც შეასრულებდა მოსარჩელის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

29.05.2018 წლის დასაბუთება ს. ფ. 54-58.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.5. მოსარჩელისათვის სამსახურიდან გათავისუფლებისას ტოლფასი თანამდებობა ან სხვა პოზიციაზე მუშაობა არ შეუთავაზებია.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.6. მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების შემდეგ, მოპასუხის თანამდებობრივი საშტატო ნუსხით უსაფრთხოების ოფიცრის თანამდებობა აღარ არსებობს, ასევე არ არსებობს ახალი საშტატო განრიგით მოსარჩელის კვალიფიკაციისა და უნარ ჩვევების შესაბამისი ან ტოლფასი სხვა ვაკანტური თანამდებობა.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

რეორგანიზაცია-რესტრუქტურისაციის კონცეფცია ს. ფ. 194-195.

საშტატო განრიგი ს. ფ. 221-468.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. არ დასტურდება მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლზომიერება (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ცვლილებები), რაც თავის მხრივ შეუძლებელს ხდის

გათავისუფლებული დასაქმებულის მიერ დაკავებული პოზიციის შენარჩუნებას და შესაძლოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად იქნეს მიჩნეული.

როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა ს----- 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 მოიშალა დამსაქმებლის ინიციატივით.

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.

ს----- 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.

ს----- 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. ს----- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება 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.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე ს----- სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

ს----- უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე№ **ას-194-185-2016**) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და

დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. 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. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი ს-----
---- უზენაესი სასამართლოს **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.**

უდავოა, რომ შტატები მოპასუხე კომპანიაში მართლაც შემცირდა, თუმცა მოპასუხე მხარემ ვერ მიუთითა რა ეკონომიკური და ტექნოლოგიური გაუმჯობესება მოხდა კომპანიაში რეორგანიზაციის შედეგად და რა თანხა დაიზოგა ამით, შესაბამისად არ იქნა წარმოდგენილი არც ამ ფაქტობრივი გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები (უფრო ვრცელ განმარტებას შემოგთავაზებთ სამოტივაციო ნაწილში).

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლზომიერება, რაც თავის მხრივ შესაძლოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად მივიჩნიოთ.

ამასთან, სასამართლო აქვე დამატებით განმარტავს, რომ იგი ვერ გაიზიარებს მოპასუხე მხარის წარმომადგენლის მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ რეორგანიზაციის შემდგომ მოპასუხე საწარმოში მოწყობილ იქნა სპეციალური ტურნიკეტი, ამასთან საწარმოს დაცვას უზრუნველყოფს დაცვის სპეციალური სამსახური, ელექტრონულად ხორციელდება ყველაფერი და შესაბამისად უსაფრთხოების ოფიცრის თანამდებობის არსებობა აღარ არის საჭირო.

სასამართლო მოპასუხის მიერ მთავარ სხდომაზე მითითებულ ზემოაღნიშნულ გარემოებებზე ვერ იმსჯელებს, ვინაიდან მას შესაგებლით სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების არსებითი შედაკება არ განუხორციელებია. მოპასუხეს არ მიუთითებია და შესაბამისად არც წარმოუდგენია იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ საწარმოში მოწყობილ იქნა სპეციალური ტურნიკეტი, საწარმოს დაცვას უზრუნველყოფს დაცვის სპეციალური სამსახური და ა.შ.

ს----- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 201-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, პასუხში (შესაგებელში) სრულყოფილად და თანამიმდევრობით უნდა იყოს ასახული მოპასუხის მოსაზრებები სარჩელში მითითებულ

თითოეულ ფაქტობრივ გარემოებასა და მტკიცებულებასთან დაკავშირებით. თუ მოპასუხე არ ეთანხმება სარჩელში მოყვანილ რომელიმე გარემოებას, იგი ვალდებულია მიუთითოს ამის მიზეზი და დაასაბუთოს შესაბამისი არგუმენტაციით; წინააღმდეგ შემთხვევაში მას ერთმევა უფლება, შეასრულოს ასეთი მოქმედება საქმის არსებითად განხილვის დროს. ამავე კოდექსის 219-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, **მხარეები შეზღუდული არიან, ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე**, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით არ იყო განცხადებული.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის მიერ მითითებული გარემოებები წარმოადგენს ახალ გარემოებას, რის თაობაზეც მოპასუხე მხარეს შესაგებელში არ მიუთითებია, რაც შეეხება ეკონომიკურ სირთულეებს აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულებები ასევე არ არის წარმოდგენილი მოპასუხის მიერ.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოსარჩელე ბ---- ჯ----- სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება და იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხის მიერ დამტკიცებული საშტატო ნუსხით არ არის გათვალისწინებული მოსარჩელის კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისი პოზიცია, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

ს----- კონსტიტუცია.

ს----- შრომის კოდექსი.

ს----- სამოქალაქო კოდექსი.

1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს **ქცევის ზოგად კოდექსსაც** უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის, პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „**საპატიო მიზეზის გარეშე**“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან,

ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციის (1944 წ.), თანახმად შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს.

ს----- კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად, შრომა თავისუფალია, რაც ს----- საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განაზოცილო, **შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო**. ს----- კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. ს----- კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად,

ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქათველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

ს----- კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - ს----- შრომის კოდექსით. ს----- ორგანული კანონის - ს----- შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებამდე უვადო შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო შპს რ----- ს-----ს. 04.05.2018 წლის ბრძანებით, ს----- შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა უსაფრთხოების ოფიცრის თანამდებობიდან, რაც გულისხმობს, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, შეწყდა მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო განმარტავს, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ამისათვის აუცილებელია, რომ წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი თანაც უხეშად; არსებობს ასეთის განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძველის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა.

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.

ს----- 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.

ს----- 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 მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი

მიეთითება მათ მიერ. ს----- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება 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.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრობოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე ს----- სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

ს----- უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № **ას-194-185-2016**) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. 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 გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი ს-----
---- უზენაესი სასამართლოს **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.**

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოპასუხე მხარის წარმომადგენელი აპელირებს ს----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ პუნქტზე - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან რეორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“. სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია და არ მიუთითებია შპს რ----- ს----- რეორგანიზაციის საფუძვლად მნიშვნელოვან ეკონომიკურ სარგებლზე (ფულადი სახსრების დაზოგვაზე) შესაბამისად ადგილი არ აქვს ეკონომიკურ გარემოებებს, ასევე მოპასუხე მხარემ არ მიუთითა ფაქტობრივ გარემოებებში რაიმე სახის ტექნოლოგიურ ცვლილებებზე, რაც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას თანამედროვე ტექნოლოგიების შესაძლებლობებიდან გამომდინარე, ასევე იგი კვლავ ძიების სტადიაში იმ იურიდიული პირის ვინც უნდა შესასრულოს მოსარჩელის მიერ შესასრულებელი ვალდებულებები, შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ ადგილი არ ქონია ტექნოლოგიურ ცვლილებებს, რაც შეეხება ორგანიზაციულ ცვლილებებს ამის დამადასტურებელი მტკიცებულებები მოპასუხეს არ წარმოუდგენია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ადგილი არ ჰქონდა არც ორგანიზაციულ ცვლილებებს რაც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. შესაბამისად მოსარჩელესთან შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "ა" პუნქტით შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგო და შესაბამისად ბათილია.

ს----- ორგანული კანონის - ს----- შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის

ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას. განსახილველი ნომრის ელემენტები - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ერთობლივად მოწმდება ეკონომიკური გარემოება, რაც იწვევს სამუშაო ძალის შემცირებას, ისევე როგორც ორგანიზაციული ან ტექნოლოგიური ცვლილებები, რის შედეგადაც სამუშაო ძალის შემცირება. შესაბამისად საკვლევ საკითხს წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია „არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების“ მიზნით. დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია. თუ დამსაქმებელი, წარმატებით გადალახავს მისი პოზიციის მართებულობის ამ - ასე ვთქვათ მე-2 საფეხურსაც და წარმოაჩენს, რომ შტატების შემცირება მართლაც განხორციელდა, ამის შემდეგ, მას უკვე უნდა დაეკისროს ვალდებულება, რომ დაასაბუთოს თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე; განაპირობებდა თუ არა ამას სამსახურში დარჩენილი დასაქმებულის უფრო მაღალი კვალიფიკაცია; ამით, სასამართლო უკვე რწმუნდება, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე დისკრიმინაციული მიდგომა შემცირებულ პირთა მიმართ (მე-3 საფეხური).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებულ სამართლის ერთ-ერთ ირიბ წყაროს - ზემოთ

მიითიებული N166 რეკომენდაციას დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (1982 წ. Termination of employment recommendation). აღნიშნული დოკუმენტის 23-ე პუნქტი მიუთითებს, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან სხვა მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა შერჩევა დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელდეს რამდენადაც ეს შესაძლებელია წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც, სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული როგორც საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. რეორგანიზაცია, ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილება, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცესმა (აღნიშნული მიდგომა ასევე დადასტურებული ს----- უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილებით, მაგ: ას-104-99-2014). მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისთვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომლები, თუმცა, იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. ევროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება და უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ იმ მოცემულობაშიც, თუ რეორგანიზაცია

კანონიერია, მოპასუხე ვალდებული იყო დაესაბუთებინა სასამართლოსათვის მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რატომ მიაჩნდა უპირატესობა სხვა ახალ კომპანიას რომელიც ჯერ არც კი მოუძიებია და არა მოსარჩელეს, რომელიც წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება ს----- შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

ს----- სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის რეგულაციათა შეფარდების შედეგად - „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს“, სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის წინაპირობაა. მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება ხომ არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (ს----- სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ნების - დათხოვნის თაობაზე გამოცემული განკარგულების ბათილად ცნობა.

ამავე დროს, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს გამოიყენოს 38-ე მუხლის სამართლებრივი ინსტიტუტი, რომელიც აღდგენის ნაცვლად კომპენსაციის გაცემას ითვალისწინებს. ნათელია, რომ მოსარჩელის დათხოვნის შემდეგ დიდი დრო გავიდა. ამ პერიოდში კი განვითარდა და ცვლილებები განიცადა დამსაქმებლის შიდა მოწყობამ და შეიცვალა სამსახურებრივი საჭიროებები. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის დარღვეული უფლების რესტიტუციისათვის საკმარისი იქნება ერთჯერადი კომპენსაცია.

ს----- შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა. სასამართლო თვლის, რომ ს----- შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც 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“.

ამავე დროს, რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური და ყოველ კონკრეტულ საქმეზე სამართლიანობის პრინციპს მორგებული არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს.

შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, ალბათ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის - დაწესებულების ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი, სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ ახალი სამსახურის დაწყებისა და დაუსაქმებლობის გარემოება, ასევე ს----- სივრცეში ოპერირებადი დამსაქმებლების უარყოფითი აზრი იმ პირების მიმართ, რომლებიც ბედავენ და აპროტესტებენ წინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დათხოვნის თაობაზე (სამწუხარო რეალობაა ის, რომ ასეთ პირებს უჭირთ ხელახალი დასაქმება) და სხვა.

აფასებს რა ამ ყოველივეს, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად შრომის კოდექსით მისთვის მინიჭებული დისკრეციის ფარგლებში მიიჩნევს კომპენსაციის სახით ბ---- ჯ----- სასარგებლოდ შპს რ----- ს----- დასაბეგრი 17000 ლარის გადახდის დაკისრებას.

7. საპროცესო ხარჯები

ს----- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი 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 კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული

იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება. ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3% -ის 510 ლარის გადახდა, რა ნაწილშიც მოსარჩელე გათვისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან და დაკმაყოფილდა სარჩელი.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა ს----- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე ბ---- ჯ----- სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს რ----- ს----- 04.05.2018 წლის #2394 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელე ბ---- ჯ----- სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და გათვისუფლებამდე არსებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობისათვის და იძულებითი მოცდენისათვის მოპასუხე შპს რ----- – ს----- დაეკისროს მოსარჩელე ბ---- ჯ----- სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 17000 ლარის გადახდა.
3. მოპასუხე შპს რ----- ს----- დაეკისროს მოსარჩელე ბ---- ჯ----- სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა.
4. მოპასუხე შპს რ----- ს----- დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 510 ლარის გადახდა.
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

6. 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
გოგიჩაშვილი

გიორგი