



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

30
თბილისი

სექტემბერი,

2019

წელი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბეჟან ნემსაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - სს „ს-----ი“

წარმომადგენელი - დ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - ლ--- ა-----ი

წარმომადგენელი - მ-----ი ჯ-----ი

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე მთლიანად უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილებით ლ--- ა-----ის (პ.ნ.0-----) სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე სს „ს-----“

--ის“ (ს.ნ.2-----) ანგარიშსწორების დეპარტამენტის დირექტორის 2018 წლის 14 ნოემბრის N1----- ბრძანება მოსარჩელე ლ--- ა-----ესთან (პ.ნ.0-----) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხე სს „ს-----ს“ (ს.ნ.2-----) მოსარჩელე ლ--- ა-----ის (პ.ნ.0-----) სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 14000 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით); მოპასუხე სს „ს-----ს“ (ს.ნ.2-----) მოსარჩელე ლ--- ა-----ის (პ.ნ.0-----) სასარგებლოდ დაეკისრა სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 (ასი) ლარის ანაზღაურება; მოპასუხე სს „ს-----ს“ (ს.ნ.2-----) სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის სახით 336 ლარის გადახდა.

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე სს „ს-----ში“ მუშაობდა 2003 წლიდან სხვადასხვა თანამდებობებზე. ბოლოს მას დაკავებული ჰქონდა ანგარიშსწორების დეპარტამენტის საოპერაციო მხარდაჭერის და კონტროლის სამსახურის ოფიცრის თანამდებობა. მხარეთა შორის არსებობდა უვალო შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა თვეში 1400 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

2.2. მოპასუხის 2018 წლის 14 ნოემბრის N1----- ბრძანებით, მოპასუხემ იგი გაათავისუფლა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ვინაიდან ანგარიშსწორების დეპარტამენტის საოპერაციო მხარდაჭერის და კონტროლის სამსახურში, რეორგანიზაციის შედეგად, შემცირდა 6 ოფიცრის შტატი (ოფიცრის 27 პოზიცია შემცირდა 21-მდე), რის გამოც მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელის სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს.

2.3. სს „ს-----ში“ შრომითი ურთიერთობისას, მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებას ადგილი არ ჰქონია.

2.4. მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ მოსარჩელე არ დასაქმებულა.

2.5. საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვისა და გაანალიზების შედეგად, საქალაქო სასამართლომ დადგენილად ჩათვალა ფაქტობრივ გარემოება, რომ არ არსებობდა კანონით გათვალისწინებული ობიექტური საფუძველი, რომელიც ამართლებდა მოსარჩელესთან ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობას (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების 6.1. პუნქტი).

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, 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 გამოიმუშაოს 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. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: ა) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასსა და მის ოჯახს ღირსებული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. ბ) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; გ) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; დ) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის. 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 ვალდებულია 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 პუნქტით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის დეფინიცია, კერძოდ: შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2.7. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. 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“.

2.8. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებლის - სს „ს-----ის“ მტკიცების საგანი მოიცავდა ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, დასაქმებულის - ლ--- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების დადასტურებას, ხოლო თავის მხრივ, ამ

უკანასკნელისა კი - იგივე ან ტოლფასი სამუშაოს არსებობას. იმავე 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).

2.9. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა; ვერ წარადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები და არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღებისას. საქმეში არ არის წარდგენილი მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა, თუ რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღება. რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ, რის საფუძველზე მიიჩნია მოპასუხემ/დამსაქმებელმა, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების პირობებში. საქმეში არ არის წარდგენილი არავითარი მტკიცებულება იმის შესახებ, თუ რა დამატებითი მოთხოვნები წაყენა ანგარიშსწორების დეპარტამენტის საოპერაციო მხარდაჭერის და კონტროლის სამსახურის ოფიცერს რეორგანიზაციის შედეგად და კონკრეტულად რა კრიტერიუმები ვერ დააკმაყოფილა მოსარჩელემ.

2.10. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით (იხ.სუსგ 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017). სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების 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.). აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ჩათვალა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი, ვინაიდან არ დადასტურდა რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გარდაუვალი აუცილებლობა.

2.11. საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტზე, რომლის თანახმადაც სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მოცემულ შემთხვევაში, საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ. ასევე დადგენილია, რომ ის თანამდებობა, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, გაუქმებულია, რის გამოც, მოსარჩელის აღდგენა პირვანდელ სამუშაოზე, შეუძლებელია. უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით, მათ შორის, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630).

2.12. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, შესაბამისად, მისი სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, სასამართლომ მოპასუხეს, გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით, დააკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა ერთი წლის ხელფასის ოდენობით (16 800 ლარი), რასაც გამოაკლდა მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის დათხოვნისას გადახდილი კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით (2800 ლარი) და საბოლოოდ, გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობად განსაზღვრა 14 000 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. სს „ს-----ი“ ნაწილობრივ ასაჩივრებს სადავო გადაწყვეტილებას, კერძოდ, სს „ს-----ის“ (ს.6.2-----) ანგარიშსწორების დეპარტამენტის დირექტორის 2018 წლის 14 ნოემბრის N1----- ბრძანების ბათილად ცნობისა და სს „ს-----ისთვის“ ლ--- ა-----ის (პ.6.0-----) სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 14000 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით), ლ--- ა-----ის გადახდილი ბაჟის 100 ლარისა და სახელმწიფო ბაჟის 336 ლარის დაკისრების ნაწილში. სააპელაციო საჩივრის ავტორი ითხოვს გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება სს „ს-----ის“ (ს.6.2-----) ანგარიშსწორების დეპარტამენტის დირექტორის 2018 წლის 14 ნოემბრის N1----- ბრძანების ბათილად ცნობისა და სს „ს-----ისთვის“ ლ--- ა-----ის (პ.6.0-----) სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 14000 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) დაკისრების ნაწილში და ლ--- ა-----ეს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარი ეთქვას.

3.2. აპელანტი მიიჩნევს, რომ სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება, რომ არ არსებობდა კანონით გათვალისწინებული ობიექტური საფუძველი, რომელიც ამართლებდა მოსარჩელესთან ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობას. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დასაბუთება, მითითებულია წინამდებარე გადაწყვეტილების 6.1 პუნქტში. აღნიშნული გადაწყვეტილების 6.1 პუნქტში კი მითითებულია ამონარიდები ეროვნული თუ საერთაშორისო აქტებიდან, სადაც არაფერია მითითებული ლ--- ა-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობის თაობაზე. შესაბამისად, გაურკვეველია, თუ რით დასაბუთებს თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლე ფაქტს, რომ არ არსებობდა კანონით გათვალისწინებული ობიექტური საფუძველი, რომელიც ამართლებდა მოსარჩელესთან ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობას.

3.3. აპელანტის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა. სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი, ვინაიდან არ დასტურდება რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გარდაუვალი აუცილებლობა.

3.4. აპელანტი მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების

შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. 2018 წლის 13 ნოემბრის სს „ს-----ის“ დირექტორის მოადგილის მიერ გამოცემული იქნა ბრძანება, რომლის შესაბამისადაც, ანგარიშსწორების დეპარტამენტში განხორციელდა ცვლილებები, რის შედეგადაც გაუქმდა ამავე დეპარტამენტში შემავალი სამი სამსახური: საოპერაციო კონტროლის, მხარდაჭერისა და ანგარიშსწორების, გაყიდვების მხარდაჭერის და ბაზების მართვისა და ინკასოს მართვის სამსახურები. მითითებული პროცესების გათვალისწინებით, სს „ს-----ის“ ანგარიშსწორების დეპარტამენტში, საოპერაციო მხარდაჭერისა და კონტროლის სამსახურის პროცესების 60% გადანაწილდა არსებულ სხვა სამსახურებზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ანგარიშსწორების დეპარტამენტის საოპერაციო მხარდაჭერის და კონტროლის სამსახურში ოფიცრის თანამდებობები შემცირდა 6 ერთეულით. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტის მოსაზრებით, ნათლად ჩანს და მოპასუხე მხარესაც სადაოდ არ გაუხდია ის საკითხი, რომ ნამდვილად განხორციელდა რეორგანიზაცია, რასაც მოჰყვა შტატების შემცირება. ფაქტობრივად, სასამართლომ რეორგანიზაცია კი მიიჩნია ჩატარებულად, თუმცა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ჩათვალა უკანონოდ, რადგან მისი მოსაზრებით, სს „ს-----მა“ ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად, მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა.

3.5. სასამართლომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 6.4 პუნქტში მიუთითა, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა „თუ რის საფუძველზე მიიჩნია მოპასუხემ/დამსაქმებელმა, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების პირობებში. საქმეში არ არის წარმოდგენილი არავითარი მტკიცებულება იმის შესახებ, თუ რა დამატებითი მოთხოვნები წაეყენა ანგარიშსწორების დეპარტამენტის საოპერაციო მხარდაჭერის და კონტროლის სამსახურის ოფიცერს რეორგანიზაციის შემდეგ და კონკრეტულად რა კრიტერიუმები ვერ დააკმაყოფილა მოსარჩელემ“. აპელანტის მითითებით, საქალაქო სასამართლომ გადაწყვეტილების დაკმაყოფილების ერთ-ერთ ძირითად საფუძველად მიიჩნია ის ფაქტორი, რომ მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა, თუ რა კვალიფიკაცია და დამატებითი უნარ-ჩვევები არ გააჩნდა მოსარჩელეს, რის გამოც ვერ შეძლებდა საქმიანობის განხორციელებას რეორგანიზაციის შემდეგ. აღნიშნულ დასაბუთებას აპელანტი მიიჩნევს უსაფუძვლოდ, რადგან შესაგებელში დამსაქმებელს მსგავსი საფუძველი არ წარუდგენია, კერძოდ, ლ--- ა-----ის გათავისუფლების მიზეზად არავის მიუთითებია, რომ სწორედ დამატებითი კვალიფიკაციის უქონლობის გამო მოხდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

3.6. აპელანტის მითითებით, შესაგებელში და შემდეგ ახსნა-განმარტებისას

მიუთითეს, რომ რეორგანიზაციის განხორციელებისას, რასაც თან ახლავს შტატების შემცირება, მეწარმე სუბიექტს უნდა ჰქონდეს თავისუფლება, რათა დასაქმებული დატოვოს სწორედ ის კადრები, რომლებიც წარმატებით უზრუნველყოფენ საწარმოს წინაშე არსებული გამოწვევების დაძლევას, ანუ რეორგანიზაციის საფუძვლით შტატების შემცირებისას არაა აუცილებელი, რომ რომელიმე გათავისუფლებულ თანამშრომელს ჰქონდეს კვალიფიკაციის უკმარისობა. გამომდინარე იქიდან, რომ არსებული ვითარებიდან გამომდინარე გადაუდებლად ხდება დასაქმებულთა რიცხვის შემცირება, ხოლო საწარმოს კი აქვს დასახული მისი მიზანი, რომლის მისაღწევად შეუძლია საკუთრებითი წესრიგის მართლზომიერი მართვა, რომლის ერთ-ერთ კომპონენტს მუშა-მოსამსახურეთა არჩევის უფლება წარმოადგენს, შტატების შემცირებისას დამსაქმებელი ცდილობს გაათავისუფლოს თანამშრომლები, რომლებიც სრულყოფილად ვერ ასრულებენ მათ მოვალეობებს, აქვთ გარკვეული ხარვეზები სამუშაოს შესრულებისას და ა.შ. თანამშრომელთა გათავისუფლებისას, კრიტერიუმების განსაზღვრისა და გადაწყვეტილების მიღების საფუძვლებთან დაკავშირებით აპელანტი სასამართლოს ყურადღებას მიაპყრობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებებს. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ თავის არა ერთ გადაწყვეტილებაში მიუთითა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი (საქართველოს კონსტიტუციის ახალი რედაქციის 26-ე მუხლი) „თავისუფალი მეწამეობის“ უფლება დაცულია საქართველოს ბაზისური კანონით და იგი თავის თავში საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრის თავისუფლებასაც მოიცავს (№ას-247-235-2017). „თავისუფალი მეწარმეობის“ პრინციპზე მსჯელობისას თბილისის სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „სამეწარმეო სუბიექტს გააჩნია საკუთარი მიზნები და იგი მოგებაზეა ორიენტირებული, აქედან გამომდინარე, საკუთარი მიზნის მისაღწევად საწარმოს შეუძლია საკუთრებითი წესრიგის მართლზომიერი მართვა, რომლის ერთ-ერთ კომპონენტს მუშა-მოსამსახურეთა არჩევის უფლება წარმოადგენს“ (№2ბ/4238-13). იმის გათვალისწინებით, რომ საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრა მეწარმის კონსტიტუციურ უფლებას წარმოადგენს, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ თავის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში მიუთითა: „საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სასამართლოებმა ძალზე ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული დამსაქმებლის გადაწყვეტილებასა და საკადრო პოლიტიკაზე (#ას-589-564-2016). აპელანტის მოსაზრებით, დაზუსტებულ შესაგებელზე წარმოდგენილი მტკიცებულებებით (დანართი 2, დანართი 3) დასტურდება, რომ ლ--- ა-----ე საქმიანობას არ ახორციელებდა სრულყოფილად, კერძოდ, იმისათვის, რომ გაეზარდა მის მიერ, ვითომ შესრულებული სამუშაოს მოცულობა, იგი სოფტში არასწორად უთითებდა ინფორმაციას ამის თაობაზე. კერძოდ, მოსარჩელე აფიქსირებდა შესრულებული პროცესების გაზრდილ ოდენობას, რაც დასტურდება ბანკის პროგრამის მიერ რეალურად აღრიცხულ პროცესებთან შეუსაბამობით. მუშაობისას, ლ--- ა-----ე საქმიანობას რიგ შემთხვევაში ხარვეზებით ახორციელებდა, რასაც მოწმობს უშუალო ხელმძღვანელის - მა-----ის მიერ, მისთვის გაგზავნილი მეილებიც.

როგორც აპელანტი აღნიშნავს, მითითებული გარემოებები თბილისის საქალაქო სასამართლომ, საერთოდ არ მოიხსენია გადაწყვეტილებაში და არ მიუთითა, თუ რატომ არ იყო ეს გარემოებები (ლ--- ა-----ის მიერ ხარვეზებით განხორციელებული საქმიანობა და არასწორი ინფორმაციის მითითება) საფუძვლიანი, რომ შტატების რიცხვოვნობის შემცირებისას, დამსაქმებელს მასთან შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე არ გაეკეთებინა აქცენტი.

3.7. აპელანტი ასევე გასათვალისწინებლად მიიჩნევს მოსამართლის განმარტებას იმასთან დაკავშირებით (რომელიც გააკეთა გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებისას), რომ სს „ს-----მა“ ვერ შეძლო დაედგინებინა, რომ სამსახურში დატოვებული თითოეული თანამშრომელი კვალიფიკაციითა და შრომითი უნარების, აღემატებოდა ლ--- ა-----ეს. აპელანტს აინტერესებს, როგორ განიზაცია რომ ჩატარებულიყო დეპარტამენტში, სადაც დასაქმებულია 1000 ადამიანი და 10 თანამშრომელი გათავისუფლებულიყო, ერთ-ერთის მიერ სარჩელის წარდგენის შემთხვევაში, სს „ს-----ს“ მასთან სათითაოდ 990 ადამიანი უნდა შეედარებინა? და თვლის, რომ ამ შემთხვევაში სასამართლოს ყურადღება უნდა გაემახვილებინა იმ ფაქტზე, რომ თავად ლ--- ა-----ე ვერ ახორციელებდა მის მოვალეობებს სრულყოფილად და საქმიანობაში ჰქონდა როგორც ხარვეზები, ასევე შესრულებულ პროცესებზე არასწორი ინფორმაციის მიწოდების მცდელობა, რაც მინიმუმ არაკომპეტენტურობაა თუ ჩაითვლება რომ ვერ ახერხებდა შესრულებული პროცესების პროგრამაში სწორად ასახვას, ან არაკეთილსინდისიერება, თუ ცდილობდა, რომ დამსაქმებლისთვის შეექმნა წარმოდგენა, რომ თითქოს რეალურად განხორციელებულ საქმიანობაზე ბევრად მეტს აკეთებდა. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არასწორადაა დადგენილი სს „ს-----ის“ ქმედების უკანონობა ლ--- ა-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, შეამოწმა გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო პალატა თვლის, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე

მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რასაც იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.2. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე სს „ს-----ში“ მუშაობდა 2003 წლიდან სხვადასხვა თანამდებობებზე. ბოლოს მას დაკავებული ჰქონდა ანგარიშსწორების დეპარტამენტის საოპერაციო მხარდაჭერის და კონტროლის სამსახურის ოფიცრის თანამდებობა. მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა თვეში 1400 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

4.3. მოპასუხის 2018 წლის 14 ნოემბრის N1----- ბრძანებით, მოპასუხემ იგი გაათავისუფლა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ვინაიდან ანგარიშსწორების დეპარტამენტის საოპერაციო მხარდაჭერის და კონტროლის სამსახურში, რეორგანიზაციის შედეგად, შემცირდა 6 ოფიცრის შტატი (ოფიცრის 27 პოზიცია შემცირდა 21-მდე), რის გამოც მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელის სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს.

4.4. სს „ს-----ში“ შრომითი ურთიერთობისას, მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებას ადგილი არ ჰქონია.

4.5. მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ მოსარჩელე არ დასაქმებულა.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.6. სააპელაციო სასამართლო ასევე სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ

მტკიცებულებებს.

4.7. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას 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 გამოიმუშაოს 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. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: ა) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასსა და მის ოჯახს ღირსებული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. ბ) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; გ) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; დ) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის. 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 ვალდებულია საკაჭრო 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 პუნქტით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის დეფინიცია, კერძოდ: შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. 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 №ას-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“.

4.8. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებლის - სს „ს-----ის“ მტკიცების საგანი მოიცავდა ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, დასაქმებულის - ლ--- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების დადასტურებას, ხოლო თავის მხრივ, ამ

უკანასკნელისა კი - იგივე ან ტოლფასი სამუშაოს არსებობას. იმავე 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 №ას-194-185-2016). საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა, ვერ წარადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები და არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღებისას. საქმეში არ არის წარდგენილი მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა, თუ რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღება. რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ, რის საფუძველზე მიიჩნია მოპასუხემ/დამსაქმებელმა, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების პირობებში. საქმეში არ არის წარდგენილი არავითარი მტკიცებულება იმის შესახებ, თუ რა დამატებითი მოთხოვნები წაყენა ანგარიშსწორების დეპარტამენტის საოპერაციო მხარდაჭერის და კონტროლის სამსახურის ოფიცერს რეორგანიზაციის შედეგად და კონკრეტულად რა კრიტერიუმები ვერ დააკმაყოფილა მოსარჩელემ. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით (იხ.სუსგ 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017). სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების 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 №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.). აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ სწორად ჩათვალა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი, ვინაიდან არ დადასტურდა რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გარდაუვალი აუცილებლობა. საქალაქო სასამართლოს ამგვარ მსჯელობას იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.9. საქალაქო სასამართლომ ყურადღება ასევე სწორად გაამახვილა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტზე, რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ. ასევე დადგენილია, რომ ის თანამდებობა, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, გაუქმებულია, რის გამოც, მოსარჩელის აღდგენა პირვანდელ სამუშაოზე, შეუძლებელია. უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სასამართლებრივი აქტებით, მათ შორის, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630). სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, შესაბამისად, მისი სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, საქალაქო სასამართლომ მოპასუხეს, გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით, სწორად დააკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა ერთი წლის ხელფასის ოდენობით (16 800 ლარი), რასაც გამოაკლდა მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის დათხოვნისას გადახდილი კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით (2800 ლარი) და საბოლოოდ, გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობად განსაზღვრა 14 000 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სახეზე არ არის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო

საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებული საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით, მხარის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად მტკიცებულებები, რომლებიც გააბათილებდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებებს და გაკეთებულ სამართლებრივ დასკვნებს.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე-55-ე მუხლების შესაბამისად, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 372-ე, 390-ე, 391-ე, 397-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. სს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს 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

მერაბ ლომიძე

