



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

21 ოქტომბერი, 2019 წელი
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბეჟან ნემსაძე

აპელანტი (მოსარჩელე) - ნ----ა ც-----ე
წარმომადგენელი - ნ-----ი

აპელანტი (მოპასუხე) - სს „ნ-----ო“
წარმომადგენელი - თ-----ზ ნ-----ა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილება

1.1. აპელანტ ნ----ა ც-----ის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

1.2. აპელანტ სს „ნ-----ო“ მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე მთლიანად უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილებით სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე სს „ბ-----ოს“ 25.09.2018 წლის №3--- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელე ნ----ა ც-----ის სამსახურში გათავისუფლებამდე დაკავებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ მოპასუხე სს „ბ-----ოს“ დაეკისრა მოსარჩელე ნ----ა ც-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 11609.64 ლარის გადახდა; მოსარჩელეს უარი ეთქვა დაყოვნების პირგასამტეხლოს მოპასუხისათვის გადასახდელად დაკისრებაზე; მოპასუხე სს „ბ-----ოს“ დაეკისრა მოსარჩელე ნ----ა ც-----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა; მოპასუხე სს „ბ-----ოს“ დაეკისრა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 348.29 ლარის გადახდა.

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 16.03.2016 წლიდან 26.09.2018 წლამდე პერიოდში მოსარჩელე ნ----ა ც-----ე დასაქმებული იყო სს „ბ-----ოს“ საბანკო ბარათების სამმართველოს უფროსი მენეჯერის პოზიციაზე, უვადოდ და მისი დასაბეგრი ხელფასი გათავისუფლების დროისათვის შეადგენდა 2 125 ლარს.

2.2. მოსარჩელე ნ----ა ც-----ემ 24.09.2018 წელს მოპასუხისაგან მიიღო წერილობითი შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის 28.09.2018 წლიდან შეწყვეტის შესახებ, ხოლო 26.09.2018 წელს მოსარჩელემ ელექტრონულად მიიღო 25.09.2018 წლის გათავისუფლების ბრძანება. გათავისუფლების საფუძვლად გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი - რეორგანიზაცია.

2.3. მოსარჩელე ნ----ა ც-----ემ სს „ბ-----ოს“ 25.09.2018 წელს მოსთხოვა წერილობითი დასაბუთება გათავისუფლების საფუძვლების შესახებ, რაზეც ელექტრონული პასუხი მიიღო 03.10.2018 წელს. პასუხში მითითებული იყო, რომ საბანკო ბარათების სამმართველოში ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად 7 საშტატო ერთეულიდან გაუქმდა 3 შტატი, კერძოდ 2 ერთეული უფროსი მენეჯერისა და 1 ერთეული მენეჯერის პოზიცია, მათ შორის მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა. შეტყობინებაში მითითებულია, რომ მითითებულ სამმართველოში ორგანიზაციული ცვლილებები ეხება საგადახდო სისტემების ექვაირინგის ბიზნეს მიმართულებას, ვინაიდან, ბაზრის ამ სეგმენტში სტრუქტურული მოდელის ცვლილებებიდან გამომდინარე ადგილი აქვს ბრუნვების და შემოსავლების მკვეთრ კლებას, რის გამოც შემოსავლების

გენერირების თვალსაზრისით ამ მიმართულებას არათუ პრიორიტეტი აღარ გააჩნია, არამედ ის პრაქტიკულად არ მონაწილეობს ბანკის ბიუჯეტის საპროგნოზო გათვლებში. შექმნილი ახალი რეალობისა და მათ შორის დატვირთვის მაჩვენებლების გათვალისწინებით, ბანკისთვის გაუმართლებელია საბანკო ბარათების სამმართველოს დაკომპლექტება ექვარიინგის მიმართულებით სპეციალიზირებული თანამშრომლებით და შემოსავლების მკვეთრი შემცირების პირობებში ბანკი იძულებულია განახორციელოს ხარჯების ოპტიმიზაცია კადრების შემცირების ხარჯზე. შეტყობინებაში ასევე მითითებულია, რომ საბანკო ბარათების სამმართველოსა და მოსარჩელის გამოცდილებისათვის რელევანტურ მსგავს სხვა პოზიციაზე ბანკს არ აქვს ამ ეტაპზე ვაკანსია, რის გამოც ბანკი მოკლებულია შესაძლებლობას შესთავაზოს მოსარჩელეს ურთიერთობის ცვლილება/ტრანსფორმირება.

2.4. მოსარჩელემ გათავისუფლების შემდგომ მიიღო 2 თვის სახელფასო ანაზღაურება კომპენსაციის სახით.

2.5. შემოსავლების სამსახურის 15.03.2019 წლის წერილით დგინდება, რომ ნ---ა ც---ეს 2018 წლის ნოემბრის თვეში სხვა ორგანიზაციებიდან ხელფასის სახით მიღებული აქვს 1161.55 ლარი, 2018 წლის დეკემბრის თვეში - 2051.39 ლარი, ასევე 677.42 ლარი, ხოლო 2019 წლის თებერვლის თვეში - 1500 ლარი.

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

2.7. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მოპასუხე სს „ნ-----ომ“ დაადასტურა, რომ არსებობდა საწარმოს რეორგანიზაციის წინაპირობები, კერძოდ, ეკონომიკური გარემოებები, შემოსავლის შემცირება, რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა, რის გამოც მართლზომიერად განხორციელდა საწარმოს რეორგანიზაცია, თუმცა მოპასუხემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა, რომ მას წინასწარ გაწერილი ჰქონდა მკაფიო, ნათელი და გამჭვირვალე პროცედურები, კერძოდ იმ სამმართველოში არსებული პოზიციებიდან, რომელსაც რეორგანიზაცია შეეხო, რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით განისაზღვრა, თუ ვინ უნდა დარჩენილიყო, ხოლო ვისთან უნდა შეწყვეტილიყო შრომითი ურთიერთობა. არ დგინდება, თუ რა კრიტერიუმით იქნა შერჩეული ნ---ა ც-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება, რის გამოც მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგოდ იქნა მიჩნეული. მოპასუხის მითითებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან

ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, ანუ შრომითი ურთიერთობა მოიშალა დამსაქმებლის ინიციატივით.

2.8. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. საქალაქო სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „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 მნიშვნელოვან 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 ერთურთის 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 საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად, დისკრიმინაციული მოპყრობის გარეშე. საქართველოს 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 მართლობიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების

ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

2.9. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მართლზომიერად გათავისუფლდა თუ არა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობებიდან, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დასაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას ან დისკრიმინაციულ მოპყრობას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და ბუნებრივია საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას (26-ე მუხლი), ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს, მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ამგვარი ნების გამოვლენას, მიუხედავად იმისა, რა ფორმით არსებობს იგი აქტი, ბრძანება, გარიგება, სკ-ის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევს და მის იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობით დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან კვალიფიკაციას, დასაქმებლის მიერ არჩევანის გაკეთებისას გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით ხელმძღვანელობას, რაც გამორიცხავს ქცვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. ძალიან მნიშვნელოვანია წონასწორობის დამყარება შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უნდა დაგვავიწყდეს სუსტი მხარის ინტერესები. მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს: ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან. საქალაქო სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია მოპასუხე კომპანიაში სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა, მართლაც აღნიშნულის მიზეზი გახდა ის, რომ ბანკმა, მიუხედავად არაერთი მცდელობისა და ლოდინისა, ვერ მიაღწია არათუ არსებული შემოსავლების ნაკადის შენარჩუნებას, არამედ ამ შემოსავლების შემცირების ტენდენციის გაუმჯობესებას. საუბარია ექვარიინგის მიმართულებით გამომუშავებული შემოსავლების დაახლოებით 81%-იან ვარდნაზე წლის განმავლობაში და იმ პირობებში, როდესაც

მრავალმა ძალისხმევამ არ მისცა მოპასუხეს შესაძლებლობა მდგომარეობის გამოსწორებისა, მოპასუხე იძულებული იყო მიეღო ხარჯების ოპტიმიზაციის გადაწყვეტილება, შემოსავლების კლების კვალდაკვალ. საქალაქო სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხის განმარტება და მიიჩნია, რომ ეკონომიკური გარემოებების გამო აუცილებელი იყო რეორგანიზაცია, თუმცა საქმის მასალებით არ დადასტურდა კონკრეტულად მოსარჩელე ნ---ა ც-----ის გათავისუფლება წინასწარ დადგენილი რა ნათელი, გამჭვირვალე და არადისკრიმინაციული კრიტერიუმით გადაწყდა. რატომ გადაწყვიტა დამსაქმებელმა კონკრეტულად მოსარჩელის და არა ამ სამმართველოში დასაქმებული სხვა თანამშრომლის გათავისუფლება, როდესაც რეორგანიზაცია მთლიანად ამ სამმართველოში გამოცხადდა. შესაბამისად, წინასწარ დადგენილი ასეთი კონკრეტული, ნათელი და მკაფიო პროცედურების არარსებობის პირობებში, სასამართლომ მოსარჩელე ნ---ა ც-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ მიიჩნია დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად. საქალაქო სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ დამსაქმებლის მიერ ნების გამოვლენის კანონიერების შემოწმების დროს (სასამართლო წარმოება) დამსაქმებელი ცდილობს რამენაირად მოძებნოს მის მიერ გამოვლენილი ნების ლოგიკური ახსნის საშუალება, თუმცა რეორგანიზაციის დროს დამსაქმებლის მიერ კონკრეტული დასაქმებულის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დასაქმებულებს უნდა წარუდგინოს და გააცნოს ის კრიტერიუმები და პროცედურები, რომლითაც იგი იხელმძღვანელებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობიდან გამომდინარე დასაქმებულების მიმართ. ასეთი კრიტერიუმები უნდა იყოს წინასწარ დადგენილი, ნათელი, გამჭვირვალე და იძლეოდეს სამართლიანი - არადისკრიმინაციული მოპყრობისაგან დამსაქმებულების დაცვის შესაძლებლობას, ასეთის წინასწარ განსაზღვრულობის და ინფორმირებულობის შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის კონკრეტულ დასაქმებულებთან შეწყვეტის შემთხვევაში შესაძლებელია გათავისუფლებულ დასაქმებულს არ გაუჩნდეს უსამართლოდ მოპყრობის შეგრძნება და არც დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი ნება გახადოს სადაოდ.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.10. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ 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. იმავე 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 უცხოელად 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. იმავე 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. საქალაქო სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაცია (1944 წ.) რომლის 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.

2.11. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს იმას, 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 რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს 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. 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. შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა. 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.

2.12. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებამდე უვადო შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო სს „ხ-----ოში“. 25.09.2018 წლის ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა სს „ხ-----ოს“ საბანკო ბარათების სამმართველოს უფროსი მენეჯერის თანამდებობიდან, რაც გულისხმობს ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, შეწყდა მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, აუცილებელია 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 საფუძვლის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, 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. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს,

რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება 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.

2.13. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. საქალაქო სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, რომელიც 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 მხარებს, 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 მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. საქართველოს 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 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

2.14. განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოპასუხე მხარე აპელირებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ პუნქტზე - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან რეორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“. გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით დადგენილ იქნა, რომ მოპასუხე სს „ბ-----ომ“ დაადასტურა, რომ არსებობდა საწარმოს რეორგანიზაციის წინაპირობები, კერძოდ, ეკონომიკური გარემოებები, შემოსავლის მნიშვნელოვანი შემცირება კონკრეტული საბანკო პროდუქტთან მიმართებით, რის გამოც მართლზომიერად მიჩნეულ იქნა რეორგანიზაციის და სამუშაო ძალის შემცირების საჭიროება, თუმცა მოპასუხემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა, რომ მას წინასწარ გაწერილი ჰქონდა მკაფიო, ნათელი და გამჭვირვალე პროცედურები, რომ ამ სამმართველოში არსებული პოზიციებიდან, შემცირება შეეხო სამ ვაკანსიას, საიდანაც ორი ვაკანტური იყო და მათ შესავსებად გამოცხადებული შერჩევა შეწყდა, ხოლო ერთი შესამცირებელი პოზიციიდან თუ მაინცდამაინც მოსარჩელე რატომ უნდა გაეთავისუფლებინა ვერ დგინდება. მოპასუხემ მიუთითა, რომ მოსარჩელე კონკრეტულად იმ მიმართულებაზე მუშაობდა, რის საჭიროებაც და ხარჯების შემცირებაც მნიშვნელოვნად შემცირდა, თუმცა ამ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება სამუშაოს აღწერილობა სასამართლოსათვის მტკიცებულების სახით არ წარუდგენია, რასაც არ დაეთანხმა მოსარჩელე. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება უნდა ჩაითვალოს მართლსაწინააღმდეგოდ და შესაბამისად ბათილად. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს 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 - ეკონომიური 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 შედეგადაა 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 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). საქალაქო სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებული სამართლის ერთ-ერთ ირიბი წყარო - ზემოთ მითითებული N166 რეკომენდაცია 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.

2.15. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, 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 ცვლილებათა, 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 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილებით, მაგ: ას-104-99-2014). მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების 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 საფუძველად. დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გათავისუფლოს 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. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, იმ მოცემულობაშიც, როცა რეორგანიზაცია კანონიერია, მოპასუხე ვალდებულია დაასაბუთოს სასამართლოსათვის მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით და არ პროცედურების დაცვით მიანიჭა უპირატესობა სხვა თანამშრომელს და არა გათავისუფლებულს. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს“. მითითებული ნორმა 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 (საქართველოს 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.

2.16. ამავე დროს, საქალაქო სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია 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, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის დარღვეული უფლების რესტიტუციისათვის საკმარისი იქნება ერთჯერადი კომპენსაცია. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა. საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციაზე „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიათ, 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 სწორედ სასამართლომ დაადგინოს 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 საქართველოს 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. შეაფასა რა ყოველივე, საქალაქო სასამართლომ სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად შრომის კოდექსით მისთვის მინიჭებული დისკრეციის ფარგლებში მიიჩნია კომპენსაციის სახით ნ-----ის სასარგებლოდ სს „ბ-----ოსათვის“ 10 თვის სახელფასო ანაზღაურების დაკისრება, რასაც გამოაკლდა გათავისუფლების მომენტისათვის მოსარჩელისთვის უკვე გადაცემული 2 თვის სახელფასო ანაზღაურება და გათავისუფლების შემდგომ ხელფასის სახით მიღებული თანხები, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს იმ ზიანს, რასაც დასაქმებული მიიღებდა შემოსავლის სახით დასაქმებულის მიერ ნების

გამოვლენა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არამართლზომიერი რომ არ ყოფილიყო. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია რომ პროპორციული და ადეკვატური იქნება მოსარჩელის სასარგებლოდ დასაბეგრი დარჩენილი 11609.64 ლარის გადახდის მოპასუხისათვის დაკისრება კომპენსაციის სახით.

2.17. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრების ნაწილში. სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ გამოვლენილა. მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან. საქალაქო სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რასაც სასამართლო აკისრებს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ გადასახდელ თანხას, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რასაც სასამართლო აკისრებს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ

დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნული მიდგომის მართებულობის დასტურია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაც (მაგალითად - სუსგ №ას-682-636-2017).

3. სს „ხ-----ოს“ სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. სს „ხ-----ოს“ სრულად ასაჩივრებს გადაწყვეტილებას და ითხოვს საქმეზე ახალი გადაწყვეტილების მიღებით მოსარჩელეს სრულად ეთქვას უარი მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

3.2. აპელანტის მითითებით, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში პირველი ინსტანციის სასამართლომ შეფასების გარეშე დატოვა საქმის მასალებით დადასტურებული და საქმისათვის არსებითი ხასიათის მქონე ფაქტობრივი გარემოება, რომლითაც დგინდება, რომ 1) 2018 წლის 21 სექტემბერს სს „ხ-----ოს“ დირექტორატმა განიხილა და დაამტკიცა მომავალი წლის ბიუჯეტის ფორმირებისათვის ბანკის საბარათე სამმართველოს ხარჯითი ნაწილის ოპტიმიზაცია (შემცირება), გამოწვეული ბიუჯეტის საპროგნოზო მაჩვენებლებიდან ინტერნეტ ექვაირინგით გენერირებული საოპერაციო შემოსავლების მკვეთრი შემცირების გამო ამოვარდნით, 2) დირექტორატის ზემოხსენებული გადაწყვეტილებით ბანკის მიერ განხორციელებული საკადრო შემცირება პროცედურული და შინაარსობრივი თვალსაზრისით შეეხო საბარათე სამმართველოს ინტერნეტ ექვაირინგის მიმართულებაზე ფუნქციურად მიბმულ საშტატო პოზიციებს (მათ შორის მოსარჩელეს) ანუ იმ პოზიციებს, რომელთა ოპერირების სეგმენტში ადგილი ჰქონდა შემოსავლების მკვეთრ გაუარესებას/შემცირებას, ბაზრის კონიუქტურის ცვლილებასა და საქმიანობის ამ მიმართულებით ბანკის აქტივობის რადიკალურ მოდიფიცირებას. ამ ნაწილში გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში პირველი ინსტანციის სასამართლო თან ეთანხმება ორგანიზაციული ცვლილებების გამომწვევი ფაქტობრივი წინაპირობების არსებობას და თან რატომღაც ვერ/არ ადგენს და აფასებს, რა მიდგომებითა და შეხედულებებით განავითარა ბანკმა საკადრო ოპტიმიზაციის პოლიტიკის განხორციელება, რომელიც საქმის მასალებში ნათლად იკვეთება, გააჩნია სისტემური მმართველობითი ხასიათი, გამომდინარეობს საოპერაციო საქმიანობის ცვლილებიდან და სრულ შესაბამისობაშია სტრუქტურულ საკადრო პოლიტიკასთან, სხვა სიტყვით, სადავო საკადრო ოპტიმიზაცია დაგეგმილი და განხორციელებული არ ყოფილა მარტოოდენ მოსარჩელის გასათავისუფლებლად და მასთან შრომითი ხელშეკრულების შესაწყვეტად (რაც აბსურდია). 3) მოსარჩელესთან მიმართებაში ბანკის მიერ მიღებული, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება არ ატარებს ფორმალურ ხასიათს, რომლითაც თითქოსდა დამალულია ამ ურთიერთობის შეწყვეტის რეალურად არსებული, გამომწვევი სხვა მოტივები. აღნიშნულის ნათელ დადასტურებას წარმოადგენს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის

გადაწყვეტილება.

3.3. აპელანტის მოსაზრებით, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში პირველი ინსტანციის სასამართლომ გაუგებარია რაზე, საქმეში წარმოდგენილი რომელი მტკიცებულების და/ან მტკიცებულებათა ერთობლიობაზე დაყრდნობით დაადგინა, რომ: 1. მოსარჩელესთან მიმართებაში ბანკის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე მიღებული გადაწყვეტილება ატარებს არაკეთილსინდისიერ ხასიათსა და წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოვლინებას; 2. ბანკმა არ განახორციელა ნათელი და გამჭვირვალე პროცედურით საკადრო ოპტიმიზაცია და თითქოს არ ჩანს, რატომ მიაჩნია ბანკმა უპირატესობა შეწყვეტილიყო შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელესთან და არა სხვა თანამშრომელთან, რაც ზემოთ წარმოჩინებული უსწორობიდან გამომდინარე თავისთავად ალოგიკური და არასწორია; 3. სასამართლო აპრიორში, წინაპირობების დადგენისა და განხილვის გარეშე მოსარჩელეს განიხილავს როგორც სუსტ მხარეს ბანკთან მიმართებაში, რაც თავსებადი არ არის როგორც ზოგადად საწარმოს მმართველობით დოქტრინასთან, ასევე ჩვენს შემთხვევაში; 4. საკომპენსაციო თანხას უნდა შეადგენდეს ის თანხა, რასაც სასამართლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით აკისრებს ბანკს. ამდენად, წარმოჩინებული ფაქტობრივ - სამართლებრივი გარემოებები აპელანტს მიაჩნია, რომ მიუთითებს სასამართლოს მხრიდან კანონის არასწორ გამოყენებასა და განმარტებაზე. ფაქტობრივი გარემოებების სასამართლოს სამართლებრივი შეფასება არ მოდის თანხვედრაში არც სამართლის დოქტრინასთან და არც მსგავსი და ანალოგიურ ქეისებზე უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკასთან. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებასთან მიმართებაში ადგილი აქვს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმეზე ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე სრულად უარის სათქმელად.

3. ნ----ა ც-----ს სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.4. ნ----ა ც-----ე გადაწყვეტილებას ასაჩივრებს ნაწილობრივ, კერძოდ იმ ნაწილში, რომლითაც მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელე ნ----ა ც-----ის სამსახურში გათავისუფლებამდე დაკავებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ მოპასუხე სს ნ-----ოს დაეკისროს მოსარჩელე ნ----ა ც-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 11609.64 ლარის გადახდა. აპელანტი ითხოვს, გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლგის 2019 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილება და მოსარჩელე ნ----ა ც-----ის სამსახურში გათავისუფლებამდე დაკავებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის სანაცვლოდ მოპასუხე სს ნ-----ოს დაეკისროს მოსარჩელე ნ---

--ა ც-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სახით თანხის გადახდა გათავისუფლებიდან საასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თვეში 2 125 ლარის ოდენობით.

3.5. აპელანტის მითითებით, საქალაქო სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ 10 თვის სახელფასო ანაზღაურების დაკისრება პროპორციული და ადეკვატური იქნება. იმის გათვალისწინებით, რომ 2018 წლის 25 სექტემბერს მოხდა მოსარჩელის განთავისუფლება და დღემდე მიმდინარეობს სასამართლო დავა მხარეებს შორის, 10 თვის სახელფასო ანაზღაურების მოპასუხისათვის დაკისრება არ არის მათ მიერ განხორციელებული ქმედების პროპორციული და ადეკვატური.

3.6. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ მართალია გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, მაგრამ არასწორად განმარტა იგი, კერძოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“. მოცემულ შემთხვევაში აპელანტი თვლის, რომ, მართალია სასამართლომ დააკისრა მოპასუხე მხარეს კომპენსაციის გადახდა, თუმცა, ამ შემთხვევაში კომპენსაციის რაოდენობრივად განსაზღვრისას უგულებელყო კონვენციის პირდაპირი მოთხოვნა - კომპენსაციის ადეკვატურობა. სწორედ აღნიშნული მოთხოვნის დარღვევის შედეგად დაეკისრა მოპასუხეს მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით 10 თვის სახელფასო ანაზღაურების გადახდა. ადეკვატურობის შეფასებისას საჭირო იყო გათვალისწინებულიყო რიგი ფაქტორები, და უპირველესად ის გარემოება, რამდენ ხანს გრძელდება სასამართლო დავები. ვინაიდან სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაციის თანხა არაადეკვატური და არაპროპორციულია, აპელანტი თვლის, რომ უნდა მოხდეს ახალი გადაწყვეტილების მიღება და კომპენსაციის თანხის გაზრდა.

3.7. ამასთან, აპალენტს მიაჩნია, რომ საქალაქო სასამართლომ სწორად გამოიყენა კანონი, მაგრამ არასწორად განმარტა იგი, კერძოდ, მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ იმსჯელა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა. სასამართლომ ჩათვალა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება და მიიჩნია, რომ აღნიშნული სამსახურში აღდგენის ალტერნატივაა. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით განსაზღვრული კომპენსაცია, მართლაც გათავისუფლებამდე დაკავებულ (ტოლფას)

თანამდებობაზე აღდგენის ალტერნატივას წარმოადგენს, მაგრამ სასამართლომ სარეზოლუციო ნაწილით დაადგინა, რომ დაკისრებული კომპენსაცია სამსახურში გათავისუფლებამდე დაკავებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ დაეკისრა მოპასუხეს. კანონმდებლობით განაცდურის ანაზღაურება რეგულირდება სშკ-ის 32-ე მუხლით (თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით), შესაბამისად, აპელანტი თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ერთმანეთისაგან უნდა გაიმიჯნოს იძულებითი მოცდენის გამო თანხის ანაზღაურება და კომპენსაცია. სასამართლოს მიერ კომპენსაციის სახით თანხის დაკისრება უნდა განხორციელდეს სამსახურში გათავისუფლებამდე დაკავებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის სანაცვლოდ და ამასთან ერთად, ვინაიდან, მოსარჩელე მხარის სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენდა იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება და სახეზეა მისი დაკმაყოფილების ყველა წინაპირობა (დასაქმებულის მოცდენა, მოცდენა დამსაქმებლის ბრალით, შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის დადგენილი) მოპასუხე მხარეს კომპენსაციასთან ერთად უნდა დაეკისროს იძულებითი მოცდენის ანაზღაურებაც.

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 16.03.2016 წლიდან 26.09.2018 წლამდე პერიოდში მოსარჩელე ნ---ა ც-----ე დასაქმებული იყო სს „ხ-----ოს“ საბანკო ბარათების სამმართველოს უფროსი მენეჯერის პოზიციაზე, უვადოდ და მისი დასაბეგრი ხელფასი გათავისუფლების დროისათვის შეადგენდა 2 125 ლარს.

4.3. მოსარჩელე ნ---ა ც-----ემ 24.09.2018 წელს მოპასუხისაგან მიიღო წერილობითი შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის 28.09.2018 წლიდან შეწყვეტის შესახებ, ხოლო 26.09.2018 წელს მოსარჩელემ ელექტრონულად მიიღო 25.09.2018 წლის გათავისუფლების ბრძანება. გათავისუფლების საფუძვლად გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი - რეორგანიზაცია.

4.4. მოსარჩელე ნ---ა ც-----ემ სს „ხ-----ოს“ 25.09.2018 წელს მოსთხოვა წერილობითი დასაბუთება გათავისუფლების საფუძვლების შესახებ, რაზეც ელექტრონული პასუხი მიიღო 03.10.2018 წელს. პასუხში მითითებული იყო, რომ საბანკო ბარათების სამმართველოში ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად 7 სამტაგო ერთეულიდან გაუქმდა 3 შტატი, კერძოდ 2 ერთეული უფროსი მენეჯერისა და 1 ერთეული მენეჯერის პოზიცია, მათ შორის მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა. შეტყობინებაში მითითებულია, რომ მითითებულ სამმართველოში ორგანიზაციული ცვლილებები ეხება საგადახდო სისტემების ექვაირინგის ბიზნეს მიმართულებას, ვინაიდან, ბაზრის ამ სეგმენტში სტრუქტურული მოდელის ცვლილებებიდან გამომდინარე ადგილი აქვს ბრუნვების და შემოსავლების მკვეთრ კლებას, რის გამოც შემოსავლების გენერირების თვალსაზრისით ამ მიმართულებას არათუ პრიორიტეტი აღარ გააჩნია, არამედ ის პრაქტიკულად არ მონაწილეობს ბანკის ბიუჯეტის საპროგნოზო გათვლებში. შექმნილი ახალი რეალობისა და მათ შორის დატვირთვის მაჩვენებლების გათვალისწინებით, ბანკისთვის გაუმართლებელია საბანკო ბარათების სამმართველოს დაკომპლექტება ექვაირინგის მიმართულებით სპეციალიზირებული თანამშრომლებით და შემოსავლების მკვეთრი შემცირების პირობებში ბანკი იძულებულია განახორციელოს ხარჯების ოპტიმიზაცია კადრების შემცირების ხარჯზე. შეტყობინებაში ასევე მითითებულია, რომ საბანკო ბარათების სამმართველოსა და მოსარჩელის გამოცდილებისათვის რელევანტურ მსგავს სხვა პოზიციაზე ბანკს არ აქვს ამ ეტაპზე ვაკანსია, რის გამოც ბანკი მოკლებულია შესაძლებლობას შესთავაზოს მოსარჩელეს ურთიერთობის ცვლილება/ტრანსფორმირება.

4.5. მოსარჩელემ გათავისუფლების შემდგომ მიიღო 2 თვის სახელფასო ანაზღაურება კომპენსაციის სახით.

4.6. შემოსავლების სამსახურის 15.03.2019 წლის წერილით დგინდება, რომ ნ---ა ც---
---ეს 2018 წლის ნოემბრის თვეში სხვა ორგანიზაციებიდან ხელფასის სახით მიღებული აქვს 1161.55 ლარი, 2018 წლის დეკემბრის თვეში - 2051.39 ლარი, ასევე 677.42 ლარი, ხოლო 2019 წლის თებერვლის თვეში - 1500 ლარი.

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

4.8. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე სს „ხ-----ომ“ დაადასტურა, რომ არსებობდა საწარმოს რეორგანიზაციის წინაპირობები, კერძოდ, ეკონომიკური გარემოებები, შემოსავლის შემცირება, რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა, რის გამოც მართლზომიერად განხორციელდა საწარმოს რეორგანიზაცია, თუმცა მოპასუხემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა, რომ მას წინასწარ გაწერილი ჰქონდა მკაფიო, ნათელი და გამჭვირვალე პროცედურები, კერძოდ იმ სამმართველოში არსებული პოზიციებიდან, რომელსაც რეორგანიზაცია შეეხო, რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით განისაზღვრა, თუ ვინ უნდა დარჩენილიყო, ხოლო ვისთან უნდა შეწყვეტილიყო შრომითი ურთიერთობა. არ დგინდება, თუ რა კრიტერიუმით იქნა შერჩეული ნ---ა ც-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება, რის გამოც მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგოდ იქნა მიჩნეული. მოპასუხის მითითებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, ანუ შრომითი ურთიერთობა მოიშალა დამსაქმებლის ინიციატივით.

4.9. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება სწორად გაამახვილა მტიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. საქალაქო სასამართლომ მართებულად მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „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 მნიშვნელოვან 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 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 მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად, დისკრიმინაციული მოპყრობის გარეშე. საქართველოს 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 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

4.10. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლომ მართებულად აღნიშნა, რომ მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მართლზომიერად გაათავისუფლდა თუ არა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობებიდან, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას ან დისკრიმინაციულ მოპყრობას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და ბუნებრივია საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას (26-ე მუხლი), ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე

სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს, მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ამგვარი ნების გამოვლენას, მიუხედავად იმისა, რა ფორმით არსებობს იგი აქტი, ბრძანება, გარიგება, სკ-ის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევს და მის იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობით დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან კვალიფიკაციას, დამსაქმებლის მიერ არჩევანის გაკეთებისას გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით ხელმძღვანელობას, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. ძალიან მნიშვნელოვანია წონასწორობის დამყარება შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უნდა დაგვავიწყდეს სუსტი მხარის ინტერესები. მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს: ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე, სააპელაციო პალატაც უდავოდ მიიჩნევს მოპასუხე კომპანიაში სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას. აღნიშნულის მიზეზი გახდა ის, რომ ბანკმა, მიუხედავად არაერთი მცდელობისა და ლოდინისა, ვერ მიაღწია არათუ არსებული შემოსავლების ნაკადის შენარჩუნებას, არამედ ამ შემოსავლების შემცირების ტენდენციის გაუმჯობესებას. საუბარია ექვარიინგის მიმართულებით გამომუშავებული შემოსავლების დაახლოებით 81%-იან ვარდნაზე წლის განმავლობაში და იმ პირობებში, როდესაც მრავალმა ძალისხმევამ არ მისცა მოპასუხეს შესაძლებლობა მდგომარეობის გამოსწორებისა, მოპასუხე იძულებული იყო მიეღო ხარჯების ოპტიმიზაციის გადაწყვეტილება, შემოსავლების კლების კვალდაკვალ. საქალაქო სასამართლომ სწორად გაიზიარა მოპასუხის განმარტება და მიიჩნია, რომ ეკონომიკური გარემოებების გამო აუცილებელი იყო რეორგანიზაცია, თუმცა საქმის მასალებით არ დადასტურდა კონკრეტულად მოსარჩელე ნ----ა ც-----ის გათავისუფლება წინასწარ დადგენილი რა ნათელი, გამჭვირვალე და არადისკრიმინაციული კრიტერიუმით გადაწყდა. რატომ გადაწყვიტა დამსაქმებელმა კონკრეტულად მოსარჩელის და არა ამ სამმართველოში დასაქმებული სხვა თანამშრომლის გათავისუფლება, როდესაც რეორგანიზაცია მთლიანად ამ სამმართველოში გამოცხადდა. შესაბამისად, წინასწარ დადგენილი ასეთი კონკრეტული, ნათელი და მკაფიო პროცედურების

არარსებობის პირობებში, სააპელაციო სასამართლოსაც მოსარჩელე ნ-----ა ც-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ მიაჩნია დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად. საქალაქო სასამართლომ მართებულიად განმარტა, რომ დამსაქმებლის მიერ ნების გამოვლენის კანონიერების შემოწმების დროს (სასამართლო წარმოება) დამსაქმებელი ცდილობს რამენაირად მოძებნოს მის მიერ გამოვლენილი ნების ლოგიკური ახსნის საშუალება, თუმცა რეორგანიზაციის დროს დამსაქმებლის მიერ კონკრეტული დასაქმებულის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დასაქმებულებს უნდა წარუდგინოს და გააცნოს ის კრიტერიუმები და პროცედურები, რომლითაც იგი იხელმძღვანელებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობიდან გამომდინარე დასაქმებულების მიმართ. ასეთი კრიტერიუმები უნდა იყოს წინასწარ დადგენილი, ნათელი, გამჭვირვალე და იძლეოდეს სამართლიანი - არადისკრიმინაციული მოპყრობისაგან დამსაქმებლების დაცვის შესაძლებლობას, ასეთის წინასწარ განსაზღვრულობის და ინფორმირებულობის შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის კონკრეტულ დასაქმებულებთან შეწყვეტის შემთხვევაში შესაძლებელია გათავისუფლებულ დასაქმებულს არ გაუჩნდეს უსამართლოდ მოპყრობის შეგრძნება და არც დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი ნება გახადოს სადაოდ.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.11. 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.

4.12. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ 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. იმავე 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 უცდილობლად 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. იმავე 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 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.

4.13. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება

უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს იმას, 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 სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს 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. 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. შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა. 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.

4.14. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებამდე უვადო შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო სს „ხ-----ოში“. 25.09.2018 წლის ბრძანებით,

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძვეზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა სს „ბ-----ოს“ საბანკო ბარათების სამმართველოს უფროსი მენეჯერის თანამდებობიდან, რაც გულისხმობს ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, შეწყდა მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებითაც, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, აუცილებელია 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 საფუძვლის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა. 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. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება 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.

4.15. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება მართებულად გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. საქალაქო სასამართლომ ასევე სწორად მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, რომელიც 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 მხარებს, 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 მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. საქართველოს 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 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

4.16. განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოპასუხე მხარე აპელირებს

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ პუნქტზე - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან რეორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე სს „ბ------ომ“ დაადასტურა საწარმოს რეორგანიზაციის წინაპირობების არსებობა, კერძოდ, ეკონომიკური გარემოებები, შემოსავლის მნიშვნელოვანი შემცირება კონკრეტული საბანკო პროდუქტთან მიმართებით, რის გამოც მართლზომიერად მიჩნეულ იქნა რეორგანიზაციის და სამუშაო ძალის შემცირების საჭიროება, თუმცა მოპასუხემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა, რომ მას წინასწარ გაწერილი ჰქონდა მკაფიო, ნათელი და გამჭვირვალე პროცედურები, რომ ამ სამმართველოში არსებული პოზიციებიდან, შემცირება შეეხო სამ ვაკანსიას, საიდანაც ორი ვაკანტური იყო და მათ შესავსებად გამოცხადებული შერჩევა შეწყდა, ხოლო ერთი შესამცირებელი პოზიციიდან თუ მაინცდამაინც მოსარჩელე რატომ უნდა გაეთავისუფლებინა, ვერ დგინდება. მოპასუხემ მიუთითა, რომ მოსარჩელე კონკრეტულად იმ მიმართულებაზე მუშაობდა, რის საჭიროებაც და ხარჯების შემცირებაც მნიშვნელოვნად შემცირდა, თუმცა ამ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება სამუშაოს აღწერილობა სასამართლოსათვის მტკიცებულების სახით არ წარუდგენია, რასაც არ დაეთანხმა მოსარჩელე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება უნდა ჩაითვალოს მართლსაწინააღმდეგოდ და შესაბამისად ბათილად. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს 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 - ეკონომიური 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 საფეხურსა და წარმოაჩენს, რომ შტატების შემცირება მართლაც განხორციელდა, ამის შემდეგ, მას უკვე უნდა დაეკისროს ვალდებულება 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). საქალაქო სასამართლომ სწორად მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებული სამართლის ერთ-ერთ ირიბი წყარო - ზემოთ მითითებული N166 რეკომენდაცია 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.

4.17. სააპელაციო პალატა ასევე იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, 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 ცვლილებაა, 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 საქართველოს 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 დასაქმებულს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების 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 საფუძველად. დასაქმებულს 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. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, იმ მოცემულობაშიც, როცა რეორგანიზაცია კანონიერია, მოპასუხე ვალდებულია დაასაბუთოს სასამართლოსათვის მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით და რა პროცედურების დაცვით მიანიჭა უპირატესობა სხვა თანამშრომელს და არა გათავისუფლებულს. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს“. მითითებული ნორმა 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 (საქართველოს 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.

4.18. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, განსახილველ შემთხვევაში საქალაქო სასამართლომ სწორად გამოიყენა 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, საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის დარღვეული უფლების რესტიტუციისათვის საკმარისი იქნება ერთჯერადი კომპენსაცია. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა. საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. საქალაქო სასამართლომ მართებულად მიუთითა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციაზე „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 სწორედ სასამართლომ დაადგინოს 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 საქართველოს 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. შეაფასა რა ყოველივე, საქალაქო სასამართლომ სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად შრომის კოდექსით მისთვის მინიჭებული დისკრეციის ფარგლებში სწორად მიიჩნია კომპენსაციის სახით 5---- ა ც-----ის სასარგებლოდ სს „ბ-----ოსათვის“ 10 თვის სახელფასო ანაზღაურების დაკისრება, რასაც გამოაკლდა გათავისუფლების მომენტისათვის მოსარჩელისთვის უკვე გადაცემული 2 თვის სახელფასო ანაზღაურება და გათავისუფლების შემდგომ ხელფასის სახით მიღებული თანხები, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს იმ ზიანს, რასაც დასაქმებული მიიღებდა შემოსავლის სახით დასაქმებულის მიერ ნების გამოვლენა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არამართლობიერი რომ არ ყოფილიყო.

შესაბამისად, სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ პროპორციული და ადექვატური იქნება მოსარჩელის სასარგებლოდ დასაბეგრი დარჩენილი 11609.64 ლარის გადახდის მოპასუხისათვის დაკისრება კომოპენსაციის სახით.

4.19. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრების ნაწილში. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ გამოვლენილა. მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რასაც სასამართლო აკისრებს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ გადასახდელ თანხას, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რასაც სასამართლო აკისრებს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზის საფუძველზე, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი

ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნული მიდგომის მართებულობის დასტურია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაც (მაგალითად - სუსგ №ას-682-636-2017).

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. ნ----ა ც-----ის და სს „ხ-----ოს“ სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 22 მაისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტების 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