



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

22.05.2019 წ.
თბილისი

ქ.

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

მოსარჩელე მ----- მ-----,

წარმომადგენელი მ----- ტ-----,

მოპასუხე ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ. ცხოველთა
მონიტორინგის სააგენტო,

წარმომადგენელი კახაბერ იოსელიანი,

დავის საგანი: დისციპლინარული სახდელის შეფარდების ბრძანების და
გათვისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ.
ხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს 2018 წლის 31 მაისის N2-- ბრძანება
სააგენტოს ცხოველთა კონტროლისა და რეგულირების დეპარტამენტის
ოპერატიული რეაგირების და მონიტორინგის განყოფილების სპეციალისტის
თანამდებობიდან მ----- მ-----ს გათავისუფლების შესახებ.

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის სსიპ.
ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს 2018 წლის 07 მაისის N1-- ბრძანება მ---
----- მ-----ს დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ.

1.3. მ----- მ----- აღდგენილ იქნეს სსიპ. ქ. თბილისის

მუნიციპალიტეტის მერიის ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს ცხოველთა კონტროლისა და რეგულირების დეპარტამენტის ოპერატიული რეაგირების და მონიტორინგის განყოფილების სპეციალისტის თანამდებობაზე და ყოველთვიური განაცდურის სახით მოპასუხეს დაეკისროს დასაბეგრი ხელფასის სახით 1200 ლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით და ასევე სასამართლო სხდომაზე, სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობის გამო, ასევე მიუთითა სარჩელის ხანდაზმულობაზე.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მ----- მ----- 2015 წლიდან მუშაობდა მოპასუხე დაწესებულებაში ცხოველთა კონტროლისა და რეაგირების დეპარტამენტის ოპერატიული რეაგირებისა და მონიტორინგის განყოფილების სპეციალისტის (მძღოლი-დამჭერის) თანამდებობაზე. განთავისუფლების დროისათვის მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 1200 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

08.10.2018 წლის ცნობის ასლი ს. ფ. 18.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. 07.05.2018 წლის ბრძანებით მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელის ზომა შენიშვნა, რაც ეფუძნება მოსარჩელესთან ჩატარებული გასაუბრების შედეგებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

07.05. 2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 30.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოპასუხის 31.05.2018 წლის N2-- ბრძანებით მოსარჩელე მ----- მ-----
- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას).

მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა 29.11.2017 წლის თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის N44.07.858 განკარგულება; თბილისის

მთავრობის 02.05.2018 წლის N18.278.509 განკარგულება; თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 25.05.2018 წლის N19-64 დადგენილება; თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 31.05.2018 წლის N18.383.644 განკარგულება.

სსიპ ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს დირექტორის 2018 წლის 31 მაისის გამოცემული N258 ბრძანება დამტკიცდა სააგენტოს საშტატო ნუსხა. სააგენტოში რეორგანიზაციასთან დაკავშირებული ოპტიმიზაცია გულისხმობდა სააგენტოს საქმიანობის პრიორიტეტული მიმართულებების (ცხოველთა თავშესაფრის განყოფილების) გაძლიერებას საკადრო რესურსით, ასევე სხვა განყოფილებებში შტატების გადანაწილებას ოპტიმალური კონფიგურაციით. რეორგანიზაციის შედეგად ცხოველთა კონტროლისა და რეგულირების დეპარტამენტში გაუქმდა ორი განყოფილება: 1. ანალიზის, ინფორმაციული უზრუნველყოფისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება; 2. ოპერატიული სამორიგეო განყოფილება და აღნიშნული ორი განყოფილება, სადაც დასაქმებული იყო 15 შტატით გათვალისწინებული თანამშრომელი, შეუერთდა სააგენტოს ცხოველთა კონტროლისა და რეგულირების დეპარტამენტის ოპერატიული რეაგირების და მონიტორინგის განყოფილებას, სადაც დასაქმებული იყო 70 შტატით გათვალისწინებული თანამშრომელი. რეორგანიზაციის შედეგად, აღნიშნული განყოფილების შტატების რაოდენობა 85-დან შემცირდა 71 შტატამდე. ამასთან, შტატების შემცირება შეეხო მძღოლი-დამჭერის თანამდებობას, რაზედაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე. სააგენტოში შტატების პრიორიტეტულობის პრინციპის და ოპტიმიზაციის მიზნის გათვალისწინებით კონკრეტული კონფიგურაციით გადანაწილების და შემცირების შედეგად რეორგანიზაციამდე სააგენტოში არსებული შტატების რაოდენობა 131 ერთეული შემცირდა და შეადგინა 125 ერთეული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

31.05.2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 42.

სააგენტოს დირექტორის 31.05.2018 წლის N258 ბრძანების ასლი ს.ფ. 103.

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 31.05.2018 N18.383.644 განკარგულება ს. ფ. 108-109.

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 29.11.2017 N44.07.858 განკარგულება ს. ფ. 114.

სააგენტოს დირექტორის 11.12.2017 წლის N349 ბრძანების ასლი. ს.ფ. 115.

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 5 დეკემბრის N53 განკარგულების ასლი ს.ფ. 116.

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 25 მაისის N19-64 დადგენილება. ს.ფ. 119-125.

ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 18.01.2018 #02.24.53 განკარგულება ს. ფ. 126-134.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. მოსარჩელე რეორგანიზაციის შესახებ გაფრთხილებულ იქნა 11.12.2017 წელს და მას გათავისუფლების შემდგომ მიეცა ერთი თვის კომპენსაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სააგენტოს დირექტორის 11.12.2017 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 315;

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. მოსარჩელის წარმომადგენელმა 04.06.2018 წელს წერილობით მიმართა სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს უფროსს ბატონ ვახტანგ ლომჯარიას. წერილში აღნიშნულია, რომ სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს მიერ მიღებული იქნა 2018 წლის 07 მაისის N1-- ბრძანება მ----- მ-----ს დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ და 2018 წლის 13 მაისის #2-- ბრძანებები მ----- მ-----ს გათავისუფლების შესახებ.

მოსარჩელის წარმომადგენელმა 04.06.2018 წელს მოითხოვა ზემოაღნიშნული ბრძანებების და სხდომის ოქმის დამოწმებული ასლების გადმოცემა.

მოპასუხემ 05.07.2018 წლის წერილით მოსარჩელის წარმომადგენელს გადასცა მის მიერ გამოთხოვილი დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანება და გათავისუფლების ბრძანება, რაც მოსარჩელის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტებით ჩაიბარა 05-06 ივლისს. მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით მათ მხოლოდ ერთხელ ჩაბარდათ გათავისუფლების ბრძანება, რასაც მოსარჩელის მიერვე წარმოდგენილი მტკიცებულებების გათვალისწინებით სასამართლო არ იზიარებს ს. ფ. 17-ზე და ს. ფ. 29-ზე მოსარჩელე მხარის მიერ წარმოდგენილია გასაჩივრებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ #2-- ბრძანების აღსები რომლიდანაც ერთი დამოწმებულია მოპასუხის ბეჭდით, ხოლო მეორე დაუმოწმებელია, შესაბამისად მოსარჩელე მხარეს ორჯერ სხვადასხვა დროს გადაეცა გათავისუფლების გასაჩივრებული ბრძანება.

მოსარჩელის წარმომადგენელმა გასაჩივრებული გათავისუფლების ბრძანების ასლის ჩაბარების შემდეგ მიმართა ადმინისტრაციული საჩივრით ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერს რომელიც დათარიღებული არ არის და მისი ადგილობრივი მუნიციპალიტეტისათვის ჩაბარების დამადასტურებელი მტკიცებულება არ ერთვისა. ადმინისტრაციულ საჩივრის დანართში მითითებულია დანართის სახით გასაჩივრებული ბრძანებები ს. ფ. 31-33. მოსარჩელისვე მიერ წარმოდგენილი თბილისის მუნიციპალიტეტში შეტანილი ადმინისტრაციული საჩივრის ასლით იგი დათარიღებულია 19.06.2018 წელს და ხელმოწერილია მოსარჩელის წარმომადგენლის მიერ, რაც

დადასტურა მანვე სასამართლოს სხდომაზე ს. ფ. 39-40, რომელსაც ერთვის გასაჩივრებული ბრძანებების ასლები დაუმოწმებელი სახით ს. ფ. 41-42.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის იურიდიული საქალაქო სამსახურის 27.07.2018 წლის #10-0118208300 წერილის მიხედვით დგინდება, რომ მოსარჩელის წარმომადგენელმა ადმინისტრაციული საჩივრით მიმართა მუნიციპალიტეტს 19.06.2018 წელს გასაჩივრებული ბრძანებების ბათილად ცნობის მოთხოვნით ს. ფ. 34-36, ხოლო მოსარჩელის მიერვე წარმოდგენილი ს. ფ. 37-ზე განთავსებული განაცხადის შემოტანის ბარათით პუნიციპალიტეტს ადმინისტრაციული საჩივარი ჩაბარდა კანცელარიის მეშვეობით 19.07.2018 წელს 14.06 წთ-ზე რის გამოც უდაოდ დადგენილია, რომ მინიმუმ 19.06.2018 წელს მოსარჩელეს ჩაბარებული ჰქონდა გასაჩივრებული ბრძანებები, ვინაიდან ადმინისტრაციულ საჩივარს ერთოდა გასაჩივრებული ბრძანების ასლები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

04.06.2018 წლის წერილის ასლი ს. ფ. 19;
ადმინისტრაციული საჩივრის ასლი ს. ფ. 31-33;
იურიდიული საქალაქო სამსახურის წერილის ასლი ს. ფ. 34-36;
განცხადების შემოტანის ბარათი ს. ფ. 37;
ადმინისტრაციული საჩივრის ასლი ს. ფ. 38-40;
გასაჩივრებული ბრძანების დამუშავებული ასლები ს. ფ. 41-42;
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდინან.

3.1.6. მოსარჩელემ სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის მოთხოვნით სასამართლოს მომართა 23.10.2018 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სარჩელი ს. ფ. 1;
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდინან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულ იქნა ორგანიზაციული ცვლილებების, კერძოდ დაწესებულების საქმიანობის ოპტიმიზაციის საფუძველზე, რასაც შედეგად მოჰყვა სააგენტოში არსებული თანამდებობების (შტატების), მათ შორის მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის შემცირება.

როგორც მოპასუხე უთითებს, 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, თუმცა მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ ბრძანება დაუსაბუთებელია და არღვევს მოსარჩელის უფლებებს.

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 მხარებს, 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების

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

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 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.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რომელიც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, აღნიშნული დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში არსებული წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება მოპასუხის ის განმარტება, რომ კომპანიაში განხორციელებული ორგანიზაციული და ტექნოლოგიური ცვლილებები განპიროვნებული იყო კომპანიის საჭიროებიდან კერძოდ, საჭირო გახდა შტატების ოპტიმიზაცია, რის გამოც ცხოველთა კონტროლისა და რეგულირების დეპარტამენტში არსებული შტატების რაოდენობა შემცირდა 8 ერთეულით, ამასთან გაუქმდა მძღოლი-დამჭერის თანამდებობა, რაზედაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე. მოპასუხის განმარტებით ამით სააგენტომ დაზოგა 54000 ლარი. ამასთან, სააგენტოს დაემატა ექიმ ვეტერინარები, რომელთაც სხვა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები წარედგინებოდა, ხოლო მოსარჩელე ამ მოთხოვნებს არ აკმაყოფილებს.

შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულ იქნა ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველზე, რომლის დროსაც აუცილებელია შტატების შემცირება.

3.2.2. სარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელის მიერ სარჩელი გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის და განაცდურის დაკისრების მოთხოვნით მოსარჩელის მიერ სასამართლოში წარმოდგენილ იქნა 23.10.2018 წელს. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 19.06.2018 წლისათვის ჩაბარებული ქონდა გასაჩივრებული ბრძანებები გათავისუფლებისა და დისციპლინარული სახდელის შეფარდების შესახებ, შესაბამისად მოსარჩელემ საქართველოს შრომის კოდექსის 38.6 პუნქტში მითითებული 30 დღიანი ვადის დარღვევით შეიტანა სარჩელი სასამართლოში, რის გამოც იგი ხანდაზმულად ინდა იქნეს მიჩნეული.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ წარმოაჩინა რეორგანიზაციის დაწყების ლეგიტიმური წინაპირობანი და ამავე დროს ასევე წარმოჩინდა შტატების

რეალური შემცირების გარემოება, ასევე სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია, რის გამოც სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

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

6. სამართლებრივი შეფასება

დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო კვლავ გააკეთებს გარკვეულ მიმოხილვას ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის

გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ.

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

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

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად

არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ

ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ “პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, ვინაიდან სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის

შესახებ, ის ერევა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების შეფასების გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე (აქვე ხაზს გავუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური -

სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, 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.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. 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 მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

აქვე უნდა მოვიხსენიოთ 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; (Termination of employment recommendation),

რომლის 23-ე დანაწესი ამბობს, რომ ეკონომიკური და სტრუქტურული ხასიათის მიზეზით სამსახურიდან დათხოვნის დროს, დასათხოვ პირთა შერჩევა უნდა განხორციელდეს გარკვეული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც გათვალისწინებული იქნება როგორც დაწესებულების, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

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

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

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 26.1 მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათქმაუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 31.1 მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. 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.

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.

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

ზემოაღნიშნული მსჯელობა სასამართლომ წარმოადგინა ადამიანის შრომის უფლების დაცვის მაღალი მნიშვნელობის წარმოსაჩენად; თუმცა ეს მსჯელობა თავისთავად უშვებს, რომ საკმარისი და გონივრული გარემოებების არსებობისას, დამსაქმებელი დიანაც რომ უფლებამოსილია მიიღოს დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილება ყოველგვარი წინასწარი ასე ვთქვათ ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენების გარეშე. აქვე, ვიდრე კვლავ ამ კონკრეტული საქმის გარემოებებზე გადავიდოდეთ, სასამართლო კვლავ ზოგად განმარტებას გააკეთებს იმის თაობაზე, რომ მართალია - შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში (ან არასაკმარისი კვალიფიკაციის შემთხვევაში) დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი

სანქციები, ან სამსახურებრივი საჭიროების შემთხვევაში შეამციროს ესა თუ ის დასაქმებული. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებული სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (GDP) მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით - მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებული ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

ამავე მსჯელობის ლოგიკას რომ გავყვეთ, დამსაქმებული ასევე უფლებამოსილია მიიღოს გადაწყვეტილება დასაქმებულთა რაოდენობის ოპტიმიზაციის შესახებ, თუნდაც მხოლოდ იმ მიზნით, რომ დაზოგოს ფინანსური ხარჯი, ან არა საჭირო დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების ხარჯზე დააინტერესოს სხვა - მისი ფუნქციონირებისათვის უფრო აუცილებელი დასაქმებული მაღალი შრომის ანაზღაურებით.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებული უფლებამოსილია შეწყვიტოს 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, შესაბამისად დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამოდენიმე გარემოება:

დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური

მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები. ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე 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.

ბოლოს კი, დამსაქმებელი ვალდებულია დაასაბუთოს, რომ ერთი და იგივე (ან ძალიან მსგავსი) ფუნქციების მატარებელი დავუშვათ 2 დასაქმებულიდან ერთ-ერთის დათხოვნის შემთხვევაში, სამსახურში დარჩენილი დასაქმებული უპირატესი უნარჩვევებითა თუ სხვა გარემოებებით ხასიათდებოდა და ამიტომაც გამოირჩა ეს უკანასკნელი. საწინააღმდეგო განმარტების შედეგად ვიღებთ სამართლებრივ მოცემულობას, რომელშიც დამსაქმებელი, როდესაც ის მიიღებს ლეგიტიმურ გადაწყვეტილებას რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების შესახებ, გახდება სიტუაციის სრული ბატონ-პატრონი და უფლებამოსილი იქნება მისთვის ხელსაყრელი ნებისმიერი მიზეზით დაითხოვოს სამსახურიდან ესა თუ ის პირი. მას შესაძლებლობა ექნება აბსოლუტურად არ მიაქციოს ყურადღება დასაქმებულთა შრომით უნარებს, კვალიფიკაციას, შრომით სტაჟს და სხვა ობიექტურ გარემოებებს. სასამართლოს მიერ დაშვებული ასეთი მოცემულობა კი დაახლოებით მსგავსი იქნება საქართველოს შრომის კოდექსის ძველი რედაქციის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტისა, როდესაც დამსაქმებელს აბსოლუტურად უმიზეზოდ შეეძლო დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტა მხოლოდ ერთი თვის კონპენსაციის გადახდით. ასეთი მოცემულობის დაშვება რატომაუნდა სრულ შეუსაბამობაში იქნება როგორც ზემოთ მოყვანილ სამართლის საერთაშორისო წყაროებთან, ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის სულისკვეთებასთან. დიახ, დამსაქმებელი შებოჭილია პრეზუმფციით, რომ მან

ყველა ნება უნდა გამოავლინოს კეთილსინდისიერად და ყველა უფლება განახორციელოს მართლზომიერად. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ყოველთვის შეიძლება მოინდომოს მისთვის არასასურველი დასაქმებულების თავიდან მოცილება თუნდაც არა თვალთმაქცური შემცირების შედეგად და უფრო კვალიფიციური, მაგრამ არასასურველი კადრი დატოვოს დასაქმების გარეშე.

სასამართლო კვლავ მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებულ ერთ-ერთ სამართლის ირიბ წყაროს - N166 რეკომენდაციას დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (1982 წ. Termination of employment recommendation). აღნიშნული დოკუმენტის 23 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.

სასამართლოსათვის დამაჯერებლად მიიჩნევს რეორგანიზაციის აუცილებლობის შესახებ მოპასუხის განმარტებას.

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაციის თუ შტატების შემცირებით შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტა საჭიროებს გარკვეულწილად „საფეხურებად“ დაყოფილ დასაბუთებას - შემცირების დაწყების გონივრული მიზანი, შემცირების, ან სხვა სახის ჩანაცვლების რეალური (და არა თვალთმაქცური) სურათის წარმოჩენა და ამავე დროს სამსახურში დარჩენილი მსგავსი ფუნქციების მქონე თანამდებობის პირების უპირატესობათა წარმოჩენა, რათა გამოირიცხოს დისკრიმინაციული ნიშნით დათხოვნა.

ამ საფეხურებიდან, მიგვაჩნია, რომ შედარებით ნაკლები სიმკაცრე სასამართლომ სწორედ ეკონომიკური აუცილებლობის შეფასების დროს უნდა გამოიჩინოს. მიგვაჩნია, რომ კომპანიის მენეჯერული ხასიათის გადაწყვეტილება (საწარმოს დახურვის, სამუშაო ძალის შემცირების, ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის თაობაზე) სასამართლო კონტროლის უმკაცრესი ჩარხოებით ვერ შეიზღუდება. სასამართლომ და მოსამართლემ, პატივი უნდა სცეს მმართველობით პრეროგატივას და არ უნდა შეაფასოს იმ გადაწყვეტილების ეკონომიკური რენტაბელურობა, რომლითაც ხდება ხელშეკრულების შეწყვეტა. გერმანიაში, ფედერალურმა შრომის სასამართლომ იმსჯელა, რომ სასამართლოები არსებითად ვერ შეაფასებენ ბიზნეს გადაწყვეტილებას და ვერ უკარნახებენ ბიზნესს უკეთეს და მეტად მისაღებ სამეწარმეო პოლიტიკას. სასამართლოები ამოწმებენ მხოლოდ იმას, მიღებული გადაწყვეტილება არის თუ არა ცალსახად არარაციონალური, დაუსაბუთებელი

და მიანიშნებს უფლების ბოროტად გამოყენებაზე. სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამუშაო ძალის შემცირება, რომელიც რეალურია და კომპანიის სარგებელს ზრდის, დასაბუთებული არგუმენტია გამოვლენილი ნების სასარგებლოდ.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მართალია - შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური.

გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ვერ იფუნქციონირებს მხოლოდ იმისათვის, რომ ჰყავდეს დასაქმებულები; პირიქით - დამსაქმებელს იმიტომ ჰყავს დასაქმებულები, რომ იფუნქციონიროს, განვითარდეს, მიიღოს ფინანსური მოგება, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში კი - დაზოგოს ფინანსური აქტივი ან შეასრულოს მისი დაფუძნების დროს განსაზღვრული ფუნქციები.

აქვე, ზემოთ მოყვანილი მსჯელობის დამაჯერებლობის გაზრდის მიზნით, სასამართლო მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 29 ივნისის Nას-414-391-2014 გადაწყვეტილებაზე, რომლითაც საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არ შეიწყნარა მხარისა და ქვედა ინსტანციის სასამართლოს მითითება, რომლის თანახმადაც, შრომით დავაში დამსაქმებელმა ვერ წარმოადგინა დამაჯერებელი არგუმენტაცია, თუ რა ეკონომიკურმა, ტექნოლოგიურმა თუ ორგანიზაციულმა გარემოებებმა შექმნა ლეგიტიმური საფუძველი, რამაც საწარმო აიძულა 30 დასაქმებულიდან სამსახურებრივი ურთიერთობა შეეწყვიტა 10 დასაქმებულთან; საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ აღნიშნული გარემოებანი ვერ ჩაითვლებოდა დასაქმებულთა თანასწორობის პრინციპის დარღვევად.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი, ასევე უშვებს შემცირებისაკენ მიმართული მოქმედებების განსხვავებულ წინაპირობებსაც; კერძოდ - ეკონომიური გარემოებების გარდა, შტატის შემცირების წინაპირობა შესაძლოა ტექნოლოგიური პროგრესი, ან ორგანიზაციული ცვლილებანი გახდეს.

შევჩერდეთ ისეთ საფუძველზე როგორიცაა ტექნოლოგიური პროგრესი:

კაცობრიობის განვითარების ყველა ეტაპი, მნიშვნელოვანწილად ადამიანის მიერ ხორციელი თუ სულიერი საზრდოს მოპოვებისათვის შრომისა და ამ შრომის გაიოლების, ადამიანის ფიზიკური შრომის ჩანაცვლებისაკენ მიმართული მოქმედებებისა და ლტოლვის ერთიანობაა. თუნდაც ის სამრეწველო რევოლუცია, რომელიც დასავლეთ ევროპის ქვეყნებმა გაიარეს რენესანსის ეპოქიდან 21-ე საუკუნემდე, დასტურია ამისა.

შესაბამისად, სავსებით გონივრულია, რომ ქართული შრომის კანონმდებლობა, შესაძლებლობას აძლევს დამსაქმებელს ადამიანური შრომა ჩანაცვლოს ტექნოლოგიური პროგრესის პროდუქტით და ამის გამო არ დაისაჯოს ყოფილ დასაქმებულთან შრომითი დავის წაგებით.

ის ფაქტობრივი გარემოებანი, რომლებიც მოცემულ სამართალურთიერთობაში ადასტურებენ ადამიანური შრომის ასეთ ჩანაცვლებას მოპასუხე დაწესებულებაში, უკვე განმარტებულია ზემოთ - სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში. კერძოდ, სამართალწარმოების შედეგად წარმოჩინდა, რომ შტატები მართლაც შემცირდა და ეს არ ატარებდა თვალთმაქცურ ხასიათს ამასთან შტატების შემცირების და რეორგანიზაციის ვალდებულება მოპასუხეს წარმოეშვა მისი დამფუძნებელი ადგილობრივი მუნიციპალიტეტის ორგანოების გადაწყვეტილების შესაბამისად და მას სხვა არჩევანი არ ქონდა; შესაბამისად სასამართლო დამაკმაყოფილებლად თვლის ორგანიზაციული ცვლილებების იმ ყველა საფეხურს, რომელიც ზემოთ უკვე აღვწერეთ.

შესაბამისად, ნათელია, რომ სადავო სამოქალაქო სამართლებრივი ნება - მოსარჩელის დათხოვნის ბრძანება მართლზომიერია.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილენი, არიან სამოქალაქო საზოგადოების წევრები. სამოქალაქო საზოგადოება კი ურთიერთპასუხისმგებლობის მქონე პირთა ერთობაა (იხ. ლადო ჭანტურია - შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, 1997 წ.). შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად. წინამდებარე სამოქალაქო-სამართლებრივი ნება - სადავო გადაწყვეტილება შეიძლება ჩაითვალოს მართლზომიერად, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს), მისი ბათილობის საფუძველს გამორიცხავს.

ამასთან, სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ თუნდაც სარჩელი საფუძვლიანი ყოფილიყო იგი დაკმაყოფილებას არ დაექმვემდებარებოდა,

ვინაიდან იგი ხანდაზმულია. აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს შემდეგს:

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ვადებს დიდი მნიშვნელობა აქვს სამართლებრივ ურთიერთობებში წესრიგის შეტანისთვის. დროის ფაქტორი ერთ-ერთ მთავარ როლს ასრულებს პირთა შორის ურთიერთობების სამართლებრივ მოწესრიგებაში. გარკვეული დროის დადგომას ან ვადის გასვლას უკავშირდება კონკრეტული იურიდიული შედეგები – სამართლებრივი ურთიერთობების (შესაბამისად პირთა უფლებებისა ან/და მოვალეობების) წარმოშობა, შეცვლა ან შეწყვეტა; ვადებს მნიშვნელოვანი წესრიგი შეაქვს სამართლიანი სასამართლოს უფლებით სარგებლობის პროცესშიც. დრო სამართლიანი სასამართლოს უფლებას გასდევს მთლიანად უფლებით სარგებლობის განმავლობაში. ხშირ შემთხვევაში, ამ უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობა თავიდანვე გარკვეული დროით არის პირობადებული – ამა თუ იმ უფლების, ინტერესის დასაცავად სასამართლოსადმი მიმართვა უფლების დარღვევიდან გარკვეული ვადით არის შეზღუდული. . “ . სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას” (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება №1/3/161 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები - ოლღა სუმბათაშვილი და იგორ ხაპროვი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“).

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში საქმე №3/1/531 ასევე აღნიშნულია „....სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას. . ”.

ხანდაზმულობის ინსტიტუტი კონსტიტუციური მართლწესრიგის შემადგენელი ნაწილია და მიმართულია ეკონომიკური ურთიერთობების მონაწილეთა სამართლებრივი მშვიდობის უზრუნველსაყოფად. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტების თანახმად: „....ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისაგან, რომლებისგანაც თავის დაცვა შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება, წარმოშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან, გადაწყვიტონ

საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომელიც შესაძლოა დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს..." (იხ. CASE OF STUBBINGS AND OTHERS VS THE UNITED KINGDOM 1996 წლის 22 ოქტომბერი).

სასამართლო, შრომითი დავის ხანდაზმულობის საკითხზე მსჯელობის დროს კვლავ მიმართავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციის რეგულაციებს. კონვენციის მე-8 მუხლის თანახმად, დასაქმებულს, რომელსაც მიაჩნია, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა უკანონოდ, უნდა ჰქონდეს აღნიშნულის გასაჩივრების უფლება მიუკერძოებელ ორგანოში, როგორცაა სასამართლო, შრომის ტრიბუნალი და სხვა. ამავე რეგულაციის უმნიშვნელოვანესო დანაწესია შემდეგი: ივარაუდება, რომ დასაქმებულმა უარი განაცხადა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გასაჩივრების უფლებაზე, თუ შეწყვეტიდან გონივრულ ვადაში იგი არ გამოიყენებს აღნიშნულ უფლებას. ანალოგიური მოწესრიგებაა გათვალისწინებული დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის რეკომენდაციის მე-10 მუხლითაც.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 მე-5, მე-6, მე-7 პუნქტების შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შესაბამისი შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, გაუგზავნოს დამსაქმებელს წერილობითი მოთხოვნა შეწყვეტის დასაბუთების შესახებ; ამ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 დღის ვადაში, დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამის შემდგომ დასაქმებულს უფლება აქვს აღძრას სამოქალაქო სამართალწარმოება სასამართლოში 30 დღის ვადაში. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას ზემოაღნიშნულ 7 დღის ვადაში, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს აღნიშნული გადაწყვეტილება სასამართლოში (ასეთ შემთხვევაში, იცვლება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით მხარეებზე გადანაწილებული მტკიცების ტვირთი და დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს).

შესაბამისად, მოსარჩელე, მას შემდეგ, რაც 2018 წლის 19 ივნისს ჩაბარებული ქონდა გასაჩივრებული ბრძანებები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე და დისციპლინრი სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანება, საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული რეგულაციის შესაბამისად, წარმოეშვა უფლება დაეწყო ზემოაღნიშნული - ე.წ. გასაჩივრების პროცედურები კანონით დადგენილი წესით. თუმცა მას 2018 წლის 23 ოქტომბრამდე სასამართლოსათვის სარჩელით არ მოუმართვს. სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ მოპასუხის მიერ ხანდაზმულობაზე შედაკების შემდეგ მოსარჩელემ უნდა ამტკიცოს თუ როდის მიმართა პირველად სასამართლოს და წარმოადგინოს აღნიშნულის დამადასტურებელი

მტკიცებულებები, ვინაიდან თუ სარჩელი განსახილველად არ იქნა მიღებული აღნიშნული ინფორმაცია მოპასუხისათვის უცნობი და ხელმიუწვდომელია, რაც მოსარჩელე მხარეს წერილობითი მტკიცებულების სახით სასამართლოში არ წარმოუდგენია. ამასთან ყურადსაღებია, რომ მოსარჩელე 19.06.2018 წლისათვის უკვე წარმოდგენილი იყო წარმომადგენელით, შესაბამისად სასამართლო მოსარჩელის წარმომადგენლის მიერ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის ადმინისტრაციული საჩივრით მიმართვას ვერ გაუთანაბრებს მოსარჩელის მიერ კანონით დადგენილ ვადაში სასამართლოსათვის მომართვას.

სასამართლო განმარტავს, რომ დისციპლინარული სახდელის შეფარდების შესახებ გასაჩივრებული ბრძანება უნდა შეფასდეს სასამართლოს მიერ გათვალისწინებული ბრძანებასთან ერთობლიობაში, ვინაიდან თუ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელე კარგავს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლით გათვალისწინებულ იურიდიულ ინტერესს დისციპლინარული სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანების გასაჩივრებასთან მიმართებით.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლიდან გამომდინარე მოსარჩელე უფლებამოსილია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი წერილობითი ნების ჩაბარების მომენტიდან 30 დღის ვადაში მიმართოს დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დასაბუთების მოთხოვნით, ხოლო მოთხოვნის ჩაბარებიდან 7 დღეში დასაბუთების მიღების ან მიუღებლობის შემთხვევაში აღძრას სარჩელი სასამართლოში, ან პირდაპირ დასაბუთების მოთხოვნის გარეშე 30 დღის ვადაში ბრძანების ჩაბარებიდან აღძრავს სარჩელი სასამართლოში, ანუ მიუხედავად იმისა, ჩაბარდა თუ არა წერილობითი დასაბუთება მოსარჩელეს, მის მიერ თითქმის 4 თვის თავზე სასარჩელო სამართალწარმოების დაწყება, მაინც ხანდაზმულობის საკითხს წამოჭრის; ეს საკვებით შესაბამისობაშია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის იმ პრინციპთან, რომლის თანახმადაც, შრომითსამართლებრივი დავის ინიცირება სწორედ "გონივრულ" ვადაში უნდა განხორციელდეს. ამდენად სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ აღძრული სარჩელი არის ხანდაზმული და ამ კუთხითაც არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების საფუძველი.

აქვე საინტერესოა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით ცალკე ასევე არ არის რეგულირებული სამსახურიდან დათხოვნის გარდა სხვა დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების წესი. როგორც ვიცით, დათხოვნის ბრძანების გარდა, წინამდებარე საქმეში ასევე სადავოდაა გამხდარი ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელეს დისციპლინური სახდელის სახით შეეფარდა შენიშვნა. სასამართლო მიიჩნევს, რომ ასეთი შინაარსის გადაწყვეტილების

გასაჩივრებისთვისაც ასევე ანალოგიის წესით უნდა გამოყენებულ იქნას 38-ე მუხლის ზემოაღნიშნული რეგულაციანი; ეს გარემოება კი, ამ სასარჩელოს მოთხოვნასაც ხანდაზმულად აქცევს. თუმცა, ასეც რომ არ იყოს, სამსახურიდან დათხოვნის გადაწყვეტილების ხანდაზმულობისა და შესაბამისად ძალაში დარჩენის პირობებში, სასარჩელო მოთხოვნა წინმსწრები დისციპლინური სახდელის გამოყენების თაობაზე იურიდიულ ინტერესს მოკლებულია.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდმა პალატამ, სსსკ-ის 180-ე მუხლის (აღიარებითი სარჩელი) განმარტების შედეგად აღნიშნა, რომ "აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილებით, მოსარჩელემ უნდა განახორციელოს კონკრეტული უფლება და ამ უფლების განხორციელება დაკავშირებული უნდა იყოს უშუალოდ აღიარებითი სარჩელით მოთხოვნილი უფლების აღიარებასთან. სხვა საკითხია იურიდიული შედეგის არსებობის ან არარსებობის დადგენის სურვილი. იურიდიული ინტერესის არსებობის დადგენისათვის უპირატესად უნდა გაირკვეს, გაუმჯობესდება თუ არა მოსარჩელის სამართლებრივი მდგომარეობა მისი აღიარებითი მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში".

სასამართლოსათვის ნათელია, რომ თუნდაც შენიშვნის თაობაზე გამოცემული ბრძანება, ცალკე აღებული შეფასებულ იქნეს სასამართლოს მიერ და ამის შედეგად ბათილად იქნეს ცნობილი, დათხოვნის ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენის გარეშე, მოსარჩელის სამართლებრივი მდგომარეობის რაიმე რეალური გაუმჯობესების თაობაზე საუბარი ზედმეტია.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144.1 მუხლით ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე, ხოლო ამავე კოდექსის 145-ე მუხლით მთავარი მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის გასვლასთან ერთად ხანდაზმულობის ვადა გასულად ითვლება დამატებითი მოთხოვნებისთვისაც მაშინაც კი, როცა ამ მოთხოვნათა ხანდაზმულობის ვადა ჯერ არ გასულა.

საბოლოოდ, პირველი და მეორე სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი თანმდევი მოთხოვნაც თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები ანუ მეორადი მოთხოვნები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა.

ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 200 ლარის მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ხაზინიდან დაბრუნებას არ ექვემდებარება, ხოლო მოსარჩელე მხარის მიერ ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 40 ლარის ოდენობით უკან უნდა დაუბრუნდეს მოსარჩელეს ხაზინიდან.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს 07.05.2018 წლის #1-- ბრძანებით მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის სახით შენიშვნის შეფარდების შესახებ ბათილად ცნობაზე.
2. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ცხოველთა მონიტორინგის სააგენტოს 31.05.2018 წლის #2-- ბრძანების ბათილად ცნობაზე რითაც მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.
3. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე აღდგენის

შესახებ.

4. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე სამსახურში აღდგენამდე განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

5. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟის წინასწარ გადახდილია.

6. საქმეზე 11.09.2018 წელს სს თიბისი ბანკის მეშვეობით #0 საგადახდო დავალებით, სახელმწიფო ხაზინაში სახაზინო კოდით 300773150, ბანკის კოდით TRESGE22 მ----- მ-----ს მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 140 ლარიდან გადამხდელს დაუბრუნდეს 40 ლარი.

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

8. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
გოგიჩაშვილი**

გიორგი