



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

22 ნოემბერი, 2017 წელი

ქ. ქუთაისი

შესავალი ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე - გოჩა დიდავა
სხდომის მდივანი - ქეთევან კირიაკიდი

მოსარჩელე: ს----- ფ-----ე;

წარმომადგენელი: ა-----ე გ-----ია, ფ----- ბ-----ა;

მოპასუხე: შპს „ს-----ია“;

წარმომადგენელი: დ-----ი, ქ-----ლქვაძე, ზ----- შ-----;

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ 06.03.2017 წლის ბრძანება №3---- იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის ტექნიკური სამსახურის სპეციალისტ ს----- ფ-----ის 2017 წლის 9 მარტიდან გათავისუფლების შესახებ და აღდგენილ იქნეს წინანდელ სამუშაოზე.

1.2. შპს „ს-----იას“ ს----- ფ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 09.03.2017 წლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე პერიოდში.

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე ს----- ფ-----ე მუშაობდა იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის ტექნიკური სამსახურის სპეციალისტად.

2017 წლის 28 თებერვალს მომხდარი უბედური შემთხვევის შედეგად მოიტეხა მარჯვენა ლავიწის ძვალი და მიყვანილ იქნა ქუთაისის აკ. ცხაკაიას სახ. სამედიცინო ცენტრში, სადაც აღმოუჩინეს პირველადი სამედიცინო დახმარება. სტაციონარში მოსარჩელე მკურნალობდა 28.02.2017 წლიდან 04.03.2017 წლამდე პერიოდში, ხოლო 04.03.2017 წლიდან 09.03.2017 წლამდე პერიოდში მკურნალობა გააგრძელა სახლის პირობებში.

28.02.2017 წლის მომხდარი შემთხვევის გამო, მეორე დღეს, მოსარჩელე მობილური ტელეფონის საშუალებით დაუკავშირდა სამსახურის ხელმძღვანელობას და შეატყობინა მომხდარის შესახებ, ასევე აცნობა, რომ იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე და მკურნალობდა საავადმყოფოში.

მოსარჩელე სამსახურიდან გაათავისუფლეს შტატის შემცირების საფუძველით, რასაც მისი განმარტებით სინამდვილეში ადგილი არ ჰქონია. ამასთან, მოსარჩელე იმყოფებოდა რა საავადმყოფო ფურცელზე, არ შეიძლებოდა მისი გათავისუფლება.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელს არ ცნობს.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. შესაგებელში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელე ს----- ფ-----ე მუშაობდა შპს „ს-----ის“ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის ტექნიკური სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობაზე.

2017 წლის 28 თებერვლიდან 5 მარტამდე ს----- ფ-----ეს გახსნილი ჰქონდა საავადმყოფოში ფურცელი.

შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 6 მარტის №3---- ბრძანებით ს----- ფ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 9 მარტიდან.

შესაგებელში აღნიშნულია, რომ ს----- ფ-----ესა და შპს „ს-----ის“ შორის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე კომპანიაში შექმნილი ეკონომიკური გარემოებებისა და ორგანიზაციული ცვლილებების გათვალისწინებით, რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირება. კერძოდ, იმერეთის,

რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის რეგიონულ ფილიალში და მასში შემავალ სერვის ცენტრებში 2017 წლის თებერვალ-მარტის თვეებში განხორციელდა სტრუქტურული ცვლილებები, შემცირდა რეგიონული ფილიალის ტექნიკური სამსახურის თანამშრომელთა სამუშაო ძალა, რამაც გამოიწვია ს----- ფ-----ესა და კომპანიას შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. შესაბამისად, კომპანია არ მიიჩნევს მოსარჩელის მოთხოვნას შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 6 მარტის №3--- ბრძანების ბათილად ცნობისა და ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დაკავებულ პოზიციაზე აღდგენის შესახებ დასაბუთებულად.

მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრული ხარჯების საერთო ოპტიმიზაციის პირობებში, შპს „ს-----ის“ პარტნიორის - საქართველოს რეგიონალური განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს 2016 წლის 15 დეკემბრის №01/3842 წერილის საფუძველზე, კომპანიას დაევალა სათაო ოფისში, რეგიონულ ფილიალებსა და სერვის ცენტრებში, ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაცია. აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით, შპს „ს-----იაში“ 2017 წლის ბიუჯეტის დაგეგმარებისას შემცირდა ადმინისტრაციული ხარჯები, განსაკუთრებით კი სახელოფასო ფონდი. კომპანიის სახელოფასო ფონდის შემცირებამ გამოიწვია კომპანიის სათაო ოფისსა და ტერიტორიულ ერთეულებში სამუშაო ძალის შემცირება. სწორედ ეს გახდა მიზეზი შტატების შემცირებისა და მოსარჩელე ს----- ფ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებისა. მისი გათავისუფლება განხორციელდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრული დაცვით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია კომპანიაში შექმნილი ეკონომიკური გარემოებებისა და ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. სწორედ აღნიშნული გარემოება გახდა მოსარჩელე ს----- ფ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, რაც განხორციელდა საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით. შესაბამისად, სახეზე არ არის დამსაქმებლის მხრიდან გამოწვეული იძულებითი მოცდენა. მოსარჩელის მიერ მითითებული სამართლებრივი საფუძველი იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით არის უსაფუძვლო. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“, და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების

შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. მოსარჩელე ს----- ფ-----ეს გათავისუფლების შესახებ ეცნობა შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 1 მარტის №1-18815 წერილით და განემარტა, რომ 2017 წლის 9 მარტიდან შეუწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ასევე, დადგენილ ვადაში აუნაზღაურდა კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. შესაბამისად, შპს „ს-----ის“ მხრიდან ადგილი არ ჰქონია საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დარღვევას. მოსარჩელის მტკიცება, რომ კომპანიამ დაარღვია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 1-ლი, მე-2 ნაწილებით გათვალისწინებული მოთხოვნა, მოკლებულია საფუძველს. მოსარჩელის გათავისუფლება განხორციელდა მართლზომიერად და არ არსებობს საფუძველი იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნისა. ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. აღნიშნული ვადა მოსარჩელის მიერ გაშვებულია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ს----- ფ-----ე მუშაობდა იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის ტექნიკური სამსახურის სპეციალისტად. მის მოვალეობას შეადგენდა: ა) ტექნიკურ გადაწყვეტილებებზე შესაბამისი პროექტების მომზადება, ბ) მიღებული კორექტირების მიღება, ანალიზი და შემდგომი რეაგირება, გ) საჭიროების შემთხვევაში მიმდინარე ტექნიკური სამუშაოების მონიტორინგი, დ) მასზე განპიროვნებული ძირითადი საშუალებების, მოწყობილობა-დანადგარებისა და ინვენტარის სწორ ექსპლუატაციაზე პასუხისმგებლობა, ე) კომპეტენციის ფარგლებში ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება. ს----- ფ-----ის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 560 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სასარჩელო განცხადება (ს.ფ. 2-13);
- 2010 წლის 01 მარტის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 60);
- შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2011 წლის 01 სექტემბრის #284-1831 ბრძანება (ს.ფ. 61);
- შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2011 წლის 06 მარტის #3--- ბრძანება (ს.ფ. 62);
- სახელფასო ანგარიშიდან ამონაწერი (ს.ფ. 20-22)
- სამუშაოს აღწერილობა (ს.ფ. 156)

3.1.2. 2017 წლის 01 მარტს შპს „ს-----ის“

დირექტორმა მოსარჩელეს აცნობა, რომ 2017 წლის 09 მარტიდან მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდებოდა, თუმცა ს----- ფ-----ემ უარი განაცხადა ხელმოწერაზე, ვინაიდან ხელი მოტეხილი ჰქონდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 01 მარტის მიმართვა (ს.ფ. 64);
- სამსახურეობრივი ბარათი (ს.ფ. 109);
- საავადმყოფო ფურცელი (ს.ფ.18);

3.1.3. დადგენილია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი იყო შპს „ს-----იაში“ განხორციელებული საკადრო ოპტიმიზაცია, რომელსაც თან სდევდა სამუშაო ძალის შემცირება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს მიმართვა (ს.ფ. 63);
- შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 15 დეკემბრის #202 ბრძანება ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ (ს.ფ. 28);
- შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 22 თებერვლის #78 ბრძანება ორგანიზაციული ცვლილებებისა და სამუშაო ძალის შემცირების განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ (ს.ფ. 30);

3.1.4. დადგენილია, რომ შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 24 თებერვლის #81 ბრძანების საფუძველზე განისაზღვრა შპს „ს-----ის“ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საშტატო ნუსხა, რომლითაც ტექნიკური სპეციალისტის სამი შტატი შემცირდა ორ შტატამდე (სულ აღნიშნულ რეგიონულ ფილიალში შემცირდა 6 შტატი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 24 თებერვლის #81 ბრძანება (ს.ფ. 29);
- შპს „ს-----ის“ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საშტატო ნუსხა (ს.ფ. 43);

- შპს „ს-----ის“ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საშტატო ნუსხა შტატების შემცირებამდე (ს.ფ. 110-112);

3.1.5. შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 06 მარტის #3--- ბრძანების საფუძველზე ს----- ფ-----ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 09 მარტიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 06 მარტის #3--- ბრძანება (ს.ფ. 19);

3.1.6. შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 23 მაისის წერილის თანახმად, დადგენილია, რომ „საქართველოს 2017 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული სამინისტროს ასიგნებები დაიგეგმა შემცირებული ადმინისტრაციული ხარჯებით, რამაც გამოიწვია სახელფასო ფონდის შემცირება. შედეგად, შპს „ს-----ის“ სახელფასო ფონდის შემცირებამ გამოიწვია კომპანიის ორგანიზაციული ცვლილებები, რამაც გამოიწვია კომპანიაში სამუშაო ძალის შემცირება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 23 მაისის წერილი (ს.ფ. 26-27)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელებთან შრომის 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 შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით ორგანიზაციაში ჩატარებული საკადრო ოპტიმიზაციის გამო.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს 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 მის მიერ 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.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადავოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

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 ადგილს ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს,

რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი 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 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.

აღნიშნული კონვენციის მსგავსად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულებას საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს აკისრებს, რაც გამომდინარეობს საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-2, მე-4-მე-7 ნაწილებიდან. ამ ნორმების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე; დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

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.

ამდენად, დამსაქმებელმა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლიდან გამომდინარე, უნდა დაასაბუთოს მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების კანონიერი საფუძვლების არსებობა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება მოპასუხის ის განმარტება, რომ 2016 წლის დეკემბრიდან შპს „ს-----
-----იაში“ განხორციელდა საწარმოს საკადრო ოპტიმიზაცია, რომლის საჭიროება განაპირობა საწარმოს ფინანსურმა სიძნელეებმა.

კერძოდ, შპს „ს-----ის“ პარტნიორის საქართველოს რეგიონალური განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს 2016 წლის 15 დეკემბრის №01/3842 წერილის საფუძველზე, კომპანიას დაევალა სათაო ოფისში, რეგიონულ ფილიალებს და სერვის ცენტრებში, ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაცია. აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით, შპს „ს-----
-----იაში“ 2017 წლის ბიუჯეტის დაგეგმარებისას შემცირდა ადმინისტრაციული ხარჯები, განსაკუთრებით კი სახელფასო ფონდი. კომპანიის სახელფასო ფონდის შემცირებამ გამოიწვია კომპანიის სათაო ოფისსა და ტერიტორიულ ერთეულებში სამუშაო ძალის შემცირება.

დადგენილია, რომ შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 24 თებერვლის #81 ბრძანების საფუძველზე განისაზღვრა შპს „ს-----
-----ის“ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საშტატო ნუსხა, რომლითაც ტექნიკური სპეციალისტის სამი შტატი შემცირდა ორ შტატამდე (სულ აღნიშნულ რეგიონულ ფილიალში შემცირდა 6 შტატი).

აღნიშნული წერილობითი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ შპს „ს-----
-----იაში“ საკადრო რესურსი შემცირებულია. ამ დოკუმენტებით ასევე დასტურდება, რომ კომპანიაში დარჩენილი თანამშრომლების შრომის ანაზღაურება გრძელვადიანად და არსებითად არ გაზრდილა და კომპანიის სახელფასო გასაცემლების ოდენობა შემცირებულია.

სასამართლო განმარტავს, რომ ეკონომიკური გარემოებანი, ტექნოლოგიური ან

ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ მითითებული საფუძველით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დავაში მოპასუხემ უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის, მოპასუხემ უნდა დაამტკიცოს, რომ საწარმოს რეორგანიზაციის აუცილებლობა გამოიწვია ფინანსური მდგომარეობის ცვლილებამ, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზების საჭიროებამ, ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვამ, კადრების ოპტიმიზაციის გზით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლების აუცილებლობამ და ა.შ.

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 24 თებერვლის #81 ბრძანებით და საშტატო ნუსხით ირკვევა, რომ კომპანიის სახელფასო ფონდი არის შემცირებული, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ შპს „ს-----იაში“ განხორციელდა საკადრო ოპტიმიზაცია რეალურად, რამაც გამოიწვია კომპანიის ფინანსური სახსრების დაზოგვა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს მიმართვა (ს.ფ. 28);
- შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 15 დეკემბრის #202 ბრძანება ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ (ს.ფ. 33-34);
- შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 22 თებერვლის #78 ბრძანება ორგანიზაციული ცვლილებებისა და სამუშაო ძალის შემცირების განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ (ს.ფ. 30-32);
- შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 24 თებერვლის #81 ბრძანება (ს.ფ. 29);
- შპს „ს-----ის“ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საშტატო ნუსხა (ს.ფ.43-44);
- შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 23 მაისის წერილი (ს.ფ. 26-27)

3.2.2. ს----- ფ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობა იყო ტექნიკური სამსახურის სპეციალისტი. მოპასუხე დაწესებულებაში რეორგანიზაციის შემდეგ დარჩა ორი თანამდებობა (ტექნიკური სამსახურის სპეციალისტი), რომელიც ანალოგიური ფუნქციების მატარებელი იყო. სასამართლომ გამოიკვლია ის გარემოება, თუ რატომ დარჩა სამი მსგავსი თანამდებობის მქონე პირიდან სამსახურში კონკრეტულად ორი, რომელიც არ დაითხოვეს. ამ თანამდებობაზე დასაქმებული პიროვნებების შემთხვევაში უპირატესობა მიენიჭა გამოცდილებას. აღნიშნული გარემოება მოსარჩელის მიერ სადავო არ გამხდარა.

შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ დარჩენილ ორ შტატში დასაქმებული პიროვნებების შემთხვევაში უპირატესობა მიენიჭა გამოცდილებას. ასეთ დროს, სასამართლოს ინტერესია შეაფასოს იმ პირთა უპირატესობა, რომლებიც მსგავს შტატებზე დარჩნენ თანამდებობებზე. ასეთის აუცილებლობას განაპირობებს ის გარემოება, რომ თუ სასამართლო ვერ დარწმუნდება დარჩენილი პირების ლეგიტიმურ უპირატესობაში, ეს შესაძლოა შტატების შემცირების გამოყენებით, არასასურველი პირების სამსახურიდან დათხოვნის დისკრიმინაციული ნიშნის არსებობის მიმანიშნებელი იყოს. თუმცა, წინამდებარე შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მისაღებია ის არგუმენტები, რომლებიც დარჩენილ ორ შტატში დასაქმებული პიროვნებების სამსახურში დარჩენასთან დაკავშირებით შემოგვთავაზა მოპასუხე დაწესებულებამ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საშტატო ნუსხა (ს.ფ.43-44)
- მხარეთა განმარტებები (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი).

3.2.3. ავ. ზ. ცხაკაიას სამედიცინო ცენტრის მიერ გაცემული საავადმყოფო ფურცლით დადგენილია, რომ ს----- ფ-----ე საავადმყოფო ფურცელზე იმყოფებოდა 2017 წლის 28 თებერვლიდან 2017 წლის 04 მარტის ჩათვლით, ასევე, 2017 წლის 05 მარტიდან 2017 წლის 07 მარტის ჩათვლით. საავადმყოფო ფურცელში მითითებულია, რომ ს----- ფ-----ე მუშაობას შეუდგა 8 მარტიდან.

ამასთან დადგენილია, რომ შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 06 მარტის #პ---- ბრძანების საფუძველზე ს----- ფ-----ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 09 მარტიდან. შესაბამისად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნა მოხდა მისი საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის პერიოდში, რადგან საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით აღნიშნულის საწინააღმდეგო დასტურდება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საავადმყოფო ფურცელი (ს.ფ.18)
- შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 06

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ წარმოაჩინა რეორგანიზაციის დაწყების ლეგიტიმური წინაპირობანი და ამავე დროს ასევე წარმოაჩინა შტატების რეალური შემცირების გარემოება; ასევე დადასტურებულია, რომ სხვა დასაქმებულებისთვის სამსახურში დარჩენისას უპირატესობა მიენიჭათ კონკრეტული თანამდებობრივი უფლებამოსილების განხორციელებისათვის აუცილებელი უკეთესი უნარ-ჩვევების (გამოცდილების) გამო. შესაბამისად, სასამართლო ვერ მიიღებს გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები - CASE OF SILIADIN V. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

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

სასამართლო უპირველესად 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).

სასამართლოს ასევე მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის

კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად. იმის გათვალისწინებით, რომ წინამდებარე დავა ეხება შრომითი უფლების რეალიზებას, სასამართლო გააკეთებს მცირედ განმარტებას ამ უფლების დამდგენი სამართლის სხვადასხვა წყაროს შესახებ.

ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუნარიანობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ანსამბლეს მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ. გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

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 ხელშემწყობი 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 პირდაპირ 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) ავთენტურ 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). 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 უფლების გარკვეულ გამოვლინებებს, გარკვეულწილად 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“; ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

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 ვეღარ 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.

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 მის ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე.

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 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 დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

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 რა თქმა უნდა

დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს, რომ შრომა თავისუფალია, 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 რა თქმა უნდა 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 ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის 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. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი 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 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამდენიმე 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.

კლასიკური შემთხვევა, საშტატო ერთეულთა ცვლილებების წარმოჩენისა ძველ და ახალ საშტატო განრიგების ურთიერთშედარებაში უნდა ვეძებოთ და არა რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების შემდეგ, თვეებისა თუ წლების მოგვიანებით გაცემულ „ცნობებში“. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე იურიდიული პირის - შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 24 თებერვლის #81 ბრძანების საფუძველზე განისაზღვრა შპს „ს-----ის“ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საშტატო ნუსხა, რომლითაც ტექნიკური სპეციალისტის სამი შტატი შემცირდა ორ შტატამდე (სულ აღნიშნულ რეგიონულ ფილიალში შემცირდა 6 შტატი). ამასთან, შემცირდა კომპანიის სახელფასო ფონდი, დარჩენილ დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება არსებითად არ გაზრდილა, რაც მიუთითებს საშტატო რიცხოვნობის რეალურად შემცირებაზე და არ ბადებს ეჭვს შტატების თვალთმაქცურად შემცირების შესახებ.

სასამართლოსათვის დამაკმაყოფილებელია რეორგანიზაციის აუცილებლობის შესახებ მოპასუხის განმარტება:

საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრული ხარჯების საერთო ოპტიმიზაციის პირობებში, შპს „ს-----ის“ პარტნიორის საქართველოს რეგიონალური განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს 2016 წლის 15 დეკემბრის №01/3842 წერილის საფუძველზე, კომპანიას დაევალა სათაო ოფისში, რეგიონულ ფილიალებს და სერვის ცენტრებში, ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაცია. აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით, შპს „ს-----ის“ 2017 წლის ბიუჯეტის დაგეგმარებისას შემცირდა ადმინისტრაციული ხარჯები, განსაკუთრებით კი სახელფასო ფონდი.

კომპანიის სახელფასო ფონდის შემცირებამ გამოიწვია კომპანიის სათაო ოფისისა და ტერიტორიულ ერთეულებში სამუშაო ძალის შემცირება.

ჩვენ წინამდებარე გადაწყვეტილებით წარმოვაჩინო მსჯელობას, 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 საფეხურიდან, მიგვაჩნია, რომ შედარებით ნაკლები სიმკაცრე სასამართლომ სწორედ ეკონომიკური აუცილებლობის შეფასების დროს უნდა გამოიჩინოს. მიგვაჩნია, რომ კომპანიის სამეწარმეო ხასიათის გადაწყვეტილება (საწარმოს დახურვის, სამუშაო ძალის შემცირების, ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის თაობაზე) სასამართლო კონტროლის უმკაცრესი ჩარევებით ვერ შეიზღუდება. სასამართლომ და მოსამართლემ, პატივი უნდა სცეს მმართველობით პრეროგატივას და არ უნდა შეაფასოს იმ გადაწყვეტილების ეკონომიკური რენტაბელობა, 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 არგუმენტი გამოვლენილი ნების სასარგებლოდ.

სასამართლო განმარტავს, 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) მნიშვნელოვან წილად 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.

დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი 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 დამსაქმებელი ჩასმული იქნება ჩარჩოში, რომლითაც მან მხოლოდ უნდა შეინარჩუნოს დასაქმებული მიუხედავად ყველა პირობისა, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

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.

ამის შემდგომ სასამართლო შეეხება თვით შემცირების არსებობისა თუ არასებობის საკითხს; სწორედ აღნიშნული საფეხური (ისევე როგორც შემდგომი საფეხური - შესამცირებელ პირთა კანონიერი შერჩევა) ქმნის ასეთი შინაარსის გადაწყვეტილებების კანონიერებისა თუ უკანონობის უმთავრეს საფუძვლებს:

სამართალწარმოების შედეგად გამოიკვეთა (აღნიშნულის თაობაზე მსჯელობა იხილეთ დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში), როგორც საშტატო ნუსხის შემცირება, ასევე სასამართლოში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადასტურებულია, რომ მოპასუხე იურიდიული პირის სახელფასო ფონდი შემცირდა და დარჩენილ თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურება არ გაზრდილა.

აღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს შტატების შემცირების გარემოებას და ვერ გამოთქვამს ეჭვს იმასთან დაკავშირებით, რომ

შესაძლოა სახეზე გვქონდეს თვალთმაქცური შემცირება.

თუმცა, აქვე სასამართლო გამოყოფს და გამოავლენს კიდევ ერთ ე.წ. „საფეხურს“, რომელიც უნდა გაიაროს დამსაქმებლის მიერ მიღებულმა სადავო გადაწყვეტილებამ, რათა იგი ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და კანონიერად.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხოლოდ საშტატო რიცხოვნობის შემცირება, რეორგანიზაციის განხორციელება, ამა თუ იმ ინდივიდთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის საკმარისად დასაბუთებული საფუძველი არ არის. მოპასუხემ უნდა წარმოადგინოს არგუმენტირებული და რელევანტური მტკიცებულებებით გაჯერებული მსჯელობა იმის თაობაზე, თუ რა ნიშნით, რომელი სამსახურებრივი დამსახურებისა და სამუშაო გამოცდილების შედეგად გააკეთა მან არჩევანი იმ თანამშრომელთა სასარგებლოდ, რომლებიც დატოვა სამსახურში და რამ განაპირობა, რომ სწორედ მოსარჩელე დაითხოვა სამსახურიდან და სხვა თანამშრომლები კი არა.

რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმების დროს უნდა დადგინდეს, რა იყო სტრუქტურული რეორგანიზაციის საფუძველი და როგორ განხორციელდა ის სტრუქტურული ცვლილებები, რომლებსაც შედეგად სამუშაო ძალთა შემცირება მოჰყვა. ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებებთან ერთად კუმულაციურად უნდა არსებობდეს ასევე სამუშაო ძალთა შემცირება, სამუშაოდან გათავისუფლებისას ხომ არ დაირღვა საყოველთაო თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დისკრიმინაციას (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ივნისის განჩინება საქმეზე #ას-414-391-2014).

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ მის მტკიცების საგანში შემაჯავლი ეს გარემოება სათანადოდ დაადასტურა და დაამტკიცა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება.

სასამართლო 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-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.

აღნიშნული რეკომენდაცია ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული და ან მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასაქმებულთა დათხოვნის საჭიროების დროს ითვალისწინებს დასაქმებულთა ინტერესების დაცვის გარანტიას, რადგან ითვალისწინებს, რომ დასათხოვ დასაქმებულთა შერჩევა უნდა განხორციელდეს

წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით. ამასთან, ეს კრიტერიუმები თანაბრად უნდა იცავდეს როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულთა ინტერესებს.

აღნიშნული რეგულაციის მართებულობა და მიზანშეწონილობა აბსოლუტურად ნათელია სასამართლოსათვის. 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 ძველის რედაქციის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტისა (და ამ მუხლის ირგვლივ თავდაპირველად ჩამოყალიბებული სასამართლო პრაქტიკისა), როდესაც დამსაქმებელს აბსოლუტურად უმიზეზოდ შეეძლო დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტა მხოლოდ ერთი თვის კონპენსაციის გადახდით. ასეთი მოცემულობის დაშვება რა თქმა უნდა 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. ეს კი, გასაგებია, რომ პირთა სხვადასხვა ნიშნით დისკრიმინაციის შესაძლებლობის დაშვებას უდრის.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა იყო ტექნიკური სამსახურის სპეციალისტი. მოპასუხე დაწესებულებაში რეორგანიზაციის შემდეგ დარჩა ორი თანამდებობა (ტექნიკური სამსახურის სპეციალისტი), რომელიც ანალოგიური ფუნქციების მატარებელი იყო. სასამართლომ გამოიკვლია ის გარემოება, თუ რატომ დარჩა სამი მსგავსი თანამდებობის მქონე პირიდან სამსახურში კონკრეტულად ორი, რომელიც არ დაითხოვეს. ამ თანამდებობაზე დასაქმებულ პიროვნებების შემთხვევაში უპირატესობა მიენიჭა გამოცდილებას. აღნიშნული გარემოება მოსარჩელის მიერ სადავო არ გამხდარა.

სასამართლო, მოკლედ კვლავ ზოგადად განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შტატების შემცირება შეიძლება იქნეს მიჩნეული. გარდა შტატების შემცირებისა ერთ-ერთ ასეთ 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. 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 საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისთვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომლები, თუმცა, როგორც ვიცით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება, იგი ყოველთვის შემოფარგლული 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.

ამ შემთხვევაში შპს „ს-----იაში“ ჩატარდა რეორგანიზაცია, რაშიც იგულისხმება თანამდებობრივი უფლებამოსილებების შერწყმა, კადრების რიცხოვნობის შემცირება. შესაბამისად, დასაბუთებულია მოპასუხის პოზიცია იმის შესახებ, რომ კადრების შემცირების და თანამდებობების უფლებამოსილებების შერწყმის, ასევე საწარმოს საქმიანობისათვის აუცილებელი კრიტერიუმის დაუკმაყოფილებლობის გამო მოსარჩელესთან შეწყდა შრომის ურთიერთობა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ შემთხვევაში დასაქმებულის ინიციატივით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა დასაბუთებულია, შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი

ნაწილის ”ა” ქვეპუნქტს, რის გამოც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ცალმხრივი ნების გამოვლენის ბათილობის საფუძველი არ არსებობს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით დადგენილია რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ამ ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის გამო მოსარჩელე პირვანდელ სამუშაოზე უნდა აღდგეს, ხოლო ამის შეუძლებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს ტოლფას სამუშაოზე მისი დასაქმება. ამ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მართლზომიერად, რის გამოც სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უნდა ეთქვას უარი.

ზემოაღნიშნული ვრცელი განმარტების მიუხედავად, სასამართლო ასევე აღნიშნავს, რომ ყოველი უფლება, უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად და დროულად. უშუალოდ შრომითი უფლების დაცვის თაობაზე დაუშვებელია საწინააღმდეგო მოცემულობის დადგენა. შრომითი უფლების რეალიზაციაც ისევე (და შესაძლოა უფრო მეტადაც) უნდა იყოს შეზღუდული და შემოფარგლული დროის გონივრული მონაკვეთით, როგორც სხვა სამოქალაქო უფლებები. შესაბამისად, სასამართლო მიმართავს ხანდაზმულობის სამართლებრივ ინსტიტუტს (მით უმეტეს, მოპასუხე სწორედ რომ აპელირებს სარჩელის ხანდაზმულობას, რაც სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას და ხელფებს უხსნის რათა შეაფასოს დავის აღნიშნული ასპექტი) და განმარტავს შემდეგს:

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს”.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2013 წლის 05 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში (საქმეზე ისრაელის მოქალაქეები - თამაზ ჯანაშვილი, ნანა ჯანაშვილი და ირმა ჯანაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ) მიუთითა, რომ „აღნიშნულ ნორმას დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს ფუნქციონირებისათვის ფუძემდებლური მნიშვნელობა აქვს. ის ადამიანის უფლებათა დაცვის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი კონსტიტუციური გარანტიაა. მის ასეთ ღირებულებაზე არაერთხელ მიუთითა საკონსტიტუციო სასამართლომ. კერძოდ: „სასამართლოს ხელმისაწვდომობის უფლება ინდივიდის უფლებების და თავისუფლებების დაცვის, სამართლებრივი სახელმწიფოსა და ხელისუფლების დანაწილების პრინციპების უზრუნველყოფის უმნიშვნელოვანესი კონსტიტუციური

გარანტიაა. ის ინსტრუმენტული უფლებაა, რომელიც ... წარმოადგენს სხვა უფლებებისა და ინტერესების დაცვის საშუალებას...“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილება #1/3/421,422 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – გიორგი ყიფიანი და ავთანდილ უნგიაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 1)“.

საკონსტიტუციო სასამართლომ ამავე გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტა, რომ მიუხედავად სამართლიანი სასამართლოს უფლების უდავოდ დიდი მნიშვნელობისა, ის არ არის აბსოლუტური უფლება. სასამართლოსადმი მიმართვის უფლება „შეიძლება შეიზღუდოს გარკვეული პირობებით, რაც გამართლებული იქნება დემოკრატიულ საზოგადოებაში ლეგიტიმური საჯარო ინტერესით“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილება #1/466 საქმეზე „საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 15).

საკონსტიტუციო სასამართლო მართებულად აღნიშნავს, რომ ვადას 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; ვადას 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 ნაწილების 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).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, რადგან მოსარჩელესთან შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დოკუმენტის (ბრძანების) მისთვის კანონით დადგენილი წესით ჩაბარების შესახებ მოპასუხეს რაიმე სახის მტკიცებულება არ წარმოუდგენია.

სასამართლო განმარტავს, რომ ხანდაზმულობა არის ვადა, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შეუძლია მოითხოვოს თავისი უფლების იძულებითი განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გასვლა სპობს უფლების იძულებით განხორციელების შესაძლებლობას. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი კი ეფარდება იმ დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება. მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა იმ დღიდან, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ. თუკი პირმა თავისი დაუდევრობის, გულგრილობის გამო ვერ გაიგო უფლების დარღვევის შესახებ, მაშინ ხანდაზმულობის ვადის დენა დაიწყება იმ მომენტიდან, როცა საქმის გარემოებების მიხედვით უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი მტკიცებულება, საიდანაც შეიძლება სასამართლომ აითვალოს ბრძანების გასაჩივრების ხანდაზმულობის ვადა, შესაბამისად აღნიშნული საფუძვლით სარჩელზე უარის თქმა სასამართლოს მიზანშეწონილად არ მიაჩნია.

6.1. ასევე, არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელების მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი

მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად. მოპასუხის ნების გამოვლენა მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ნამდვილია, რის გამოც იძულებითი განაცდურის დაკისრების საფუძველი არ არსებობს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, მის სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი არ აუნაზღაურდება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე განთავისუფლებული არის სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, ვინაიდან მისი სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟის მოპასუხისათვის დაკისრების საფუძველი არ არსებობს. შესაბამისად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე ამ მოთხოვნაზე სასამართლო ხარჯების ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

სარეზოლუციო ნაწილი

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე, 55-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹, 364 -ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე ს----- ფ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. მოსარჩელე ს----- ფ-----ე სასარჩელო მოთხოვნაზე განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, განთავისუფლდეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.
3. ბრძანების ბათილად ცნობისა და თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5-6 პუნქტებით გათვალისწინებული წესების დაცვით ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ქ. ქუთაისი, კუპრადის ქ. №11) მეშვეობით.

5. 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 ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, კუპრადის ქ. №11) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

6. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

გოჩა დიდავა