



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

16.10.2019 წელი
თბილისი

ქ.

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

მოსარჩელე დ----- ლ-----ე,
წარმომადგენელი თ----- ს-----,
მოპასუხე სს ს----- ბ---ი,
წარმომადგენელი თ----- გ-----, ბ--- ვ-----,

დავის საგანი: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს ს----- ბ---ის 28.03.2019 წლის #456-კ ბრძანება დ----- ლ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე დ----- ლ-----ე აღდგენილ იქნეს სს ს----- ბ---ში ფულისა და ფასეულობის დეპარტამენტის, საკასო ოპერაციების სამსახურის სალაროს უფროსის მოადგილის პოზიციაზე.

1.3. მოპასუხე სს ს----- ბ---ს მოსარჩელე დ----- ლ----- სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 01.04.2019 წლიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად დასაბეგრი 1657.50 ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით არ ცნობს სარჩელს და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნათა დაკმაყოფილებაზე მისი უსაფუძვლოების გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელემ 1988 წლის 11 აპრილიდან მუშაობა დაიწყო ჯერ კიდევ ს----- ბინ. სოც. ბ---ში და 31 წლის განმავლობაში, სამსახურიდან გათავისუფლებამდე დასაქმებული იყო სს ს----- ბ---ში.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

ცნობა სს ს----- ბ---იდან ს. ფ. 51.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.2. მოსარჩელე 15.10.2013 წლის უვადო შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, დაინიშნა მოპასუხესთან ფასეულობათა ბუღალტერის პოზიციაზე.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომის ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 16-20.

შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების დანართის ასლი ს.ფ 21.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.3 მოსარჩელე 01.10.2014 წლიდან იკავებდა ნაღდი ფულისა და ფასეულობათა დეპარტამენტის სალაროს უფროსის მოადგილის პოზიციას. 30.03.2015 წლიდან დაინიშნა გადამთვლელი სალაროს უფროსის მოადგილედ მდებარე ქ. თბილისი, კოსტავას ქ. N70, ხოლო 03.06.2016 წელს გადაიყვანეს იმავე პოზიციაზე ქ. თბილისი წერეთლის ქ. N114-ში მდებარე ფილიალში, ახლად გახსნილი რიგით III გადამთვლელ სალაროში, სადაც მუშაობდა 12.12.2018 წლამდე. აღნიშნული გადამთვლელი სალაროს გაუქმების შემდეგ 12.12.2018 წლიდან მთლიანი ჯგუფი გადაიყვანეს იმავე პოზიციაზე ცენტრალურ სალაროში მდებარე ქ. თბილისი, პუშკინის ქუჩაზე.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

ცნობა სს ს----- ბ---იდან ს. ფ. 51.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.3 მოსარჩელე 17.12.2018 წლიდან 31.12.2018 წლამდე იმყოფებოდა ანაზღაურებად შვებულებაში, რომელიც გაგრძელდა დამატებით 2 კვირით 17.01.2019 წლამდე. 14.01.2019 წელს მოსარჩელეს დაუკავშირდნენ სს ს-----
- ბ---ის კოსტავას ოფისიდან და აცნობეს რომ გასულიყო სამსახურში და სამსახურებრივი მოვალეობა განეხორციელებინა არა ქ. თბილისში პუშკინის ქუჩაზე მდებარე ფილიალში, არამედ ქ. თბილისში კოსტავას ქუჩა N70-ში მდებარე სალაროში სადაც იმუშავა 28.03.2019 წლამდე, ის პერიოდი, როდესაც შვებულებაში იმყოფებოდა ქ. თბილისში პუშკინის ქუჩაზე მდებარე სალაროს უფროსი.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.
მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.4. მოსარჩელეს 29.03.2019 წელს ეცნობა, რომ სს ს----- ბ---ის 28.03.2019 წლის #456-კ ბრძანების საფუძველზე, 01.04.2019 წლიდან შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის - რეორგანიზაციის საფუძველზე მოსარჩელესთან შეწყდებოდა შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

ბრძანების ასლი ს. ფ. 28.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.
მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.5. მოსარჩელემ 01.04.2019 წელს განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების დასაბუთება, თუმცა მოსარჩელეს დასაბუთება არ მიუღია.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

განცხადების ასლი ს.ფ. 29.
მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.6. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დორისათვის მოსარჩელის ყოველთვიური დასაბეგრი ხელფასი შეადგენდა 1657.50 ლარს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.
მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.7. მოსარჩელეს სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ მოპასუხემ კომპენსაციის სახით აუნაზღაურა 4 თვის ხელფასი დასაბეგრი 6630 ლარი.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

თანამშრომლის სახელფასო ბარათი ს.ფ. 54,
მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.
მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელსთან მიმართებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება არამართლზომიერია.

მოპასუხე სს ს----- ბ---ის მიერ დაადასტურებულ იქნა ის გარმეხად, რომ არსებობდა საწარმოს რეორგანიზაციის წინაპირობები, კერძოდ ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ცვლილებები, რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა, თუმცა მოპასუხემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა, რომ მას წინასწარ გაწერილი ჰქონდა მკაფიო, ნათელი და გამჭვირვალე პროცედურები. ასევე ის გარემოება, თუ რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით განისაზღვრა ვინ უნდა დარჩენილიყო ფულისა და ფასულობის დეპარტამენტში საღაროს უფროსის მოადგილის პოზიციაზე, ხოლო ვისთან უნდა შეწყვეტილიყო შრომითი ურთიერთობა. არ დგინდება თუ რა კრიტერიუმით იქნა შერჩეული დ----- ლ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება, რის გამოც მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგოდ უნდა იქნეს მიჩნეული.

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, ანუ შრომითი ურთიერთობა მოიშალა დამსაქმებლის ინიციატივით.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი

ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია, როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად, დისკრიმინაციული მოპყრობის გარეშე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად 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.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მართლზომიერად გათავისუფლდა თუ არა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობებიდან, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას ან დისკრიმინაციულ მოპყრობას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და ბუნებრივია საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას (26-ე მუხლი), ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს,

მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ამგვარი ნების გამოვლენას მიუხედავად იმისა რა ფორმით არსებობს იგი აქტი, ბრძანება, გარიგება, სკ-ის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევა და მის იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობით დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან კვალიფიკაციას, დამსაქმებლის მიერ არჩევანის გაკეთებისას გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით ხელმძღვანელობას, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს.

სასიცოცხლოდ აუცილებელია წონასწორობის დამყარება შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უნდა დაგვავიწყდეს სუსტი მხარის ინტერესები. მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი 27.03.2019 წლის N19 ბრძანებით (ს. ფ. 52) დგინდება, რომ პროცესების ოპტიმიზაციის/ავტომატიზაციის საჭიროებისა და ტრანსფორმაციის შედეგების გათვალისწინებით ბიზნეს პროცესების ოპერატიულად, კვალიფიციურად და ოპტიმალური სქემით მართვისთვის საჭირო გახდა ფულისა და ფასეულობის დეპარტამენტში ფუნქციური ოპტიმიზაცია, რის შედეგადაც განხორციელდა შემდეგი ცვლილებები: ოპერატიულობის მიზნით საცავში შემოსული თანხების გადათვლის პროცესის ცენტრალიზება ერთ ლოკაციაზე (პუშკინის ქ.N3); გამარტივდა ფულის გადათვლა/გამზადების პროცესი და მოხდა ექსპრეს სერვის ცენტრების ყოველდღიური ლიმიტების დასტანდარტება; სტანდარტულ სივრცის ცენტრებში მოეწყო სეიფები/საცავები, რამაც შესაძლებელი გახდა ნაღდი ფულის დატოვება და შეამცირა ფულის ინკასირებისა და პროცესში ჩართული ადამიანური რესურსის საჭიროება; განხორციელდა მძლავრი მასორტირებელი მანქანების შეძენა, რამაც განაპიროვა ფულის, დღე ფეიბოქსების თანხებისა და ბ---ის ფეიბოქსების თანხების გადათვლის პროცესის ავტომატიზაცია, ბანკომატებში თანხის ჩატვირთვა დამატებითი გადათვლის გარეშე და ფულის ფორმირება ორიენტაციაზე დალაგების გარეშე; სამუშაო პროცესში აღნიშნულმა ცვლილებებმა და პროცესების

ავტომატიზაცია/ოპტიმიზაციამ გამოიწვია ამავე დეპარტამენტში სალაროს უფროსის მოადგილის ბექ-ოფისის უფროსი მოლარის და ბექ-ოფისის მოლარის თანამდებობებზე განსაზღვრული ფუნქციების ოპტიმიზაცია და ადამიანური რესურსის საჭიროების შემცირება. ზემოთ ხსენებული ცვლილებებიდან გამომდინარე ფულისა და ფასეულობის დეპარტამენტში განხორციელდეს რეორგანიზაცია: 01.04.2019 წელს გაუქმდეს ამავე დეპარტამენტში სალაროს უფროსის მოადგილის 1 საშტატო ერთეული, ბექ-ოფისის უფროსი მოლარის 2 საშტატო ერთეული და ბექ-ოფისის მოლარის 15 საშტატო ერთეული. სს ს----- ბ---ის მიერ 24.06.2019 წელს გაცემული N10/7658 ცნობის (ს. ფ. 69) თანახმად, 2018 წელს ფულისა და ფასეულობათა დეპარტამენტში განხორციელდა მსოფლიოს წამყვანი საკონსულტაციო კომპანიის McKinsey მეთოდოლოგიის მიხედვით შემუშავებული LEAN Management-ის პროექტის საფუძველზე, რომელიც გულისხმობს ფულის გადათვლის პროცესის სამუშაო ციკლის ოპტიმიზაციას და აღნიშნული პროცესის შესაბამისობაში მოყვანას ახალი დანადგარების მუშაობის პრინციპთან, რაც კონკრეტულად ნიშნავს ტრანსფორმაციამდე არსებული ინდივიდუალური გადათვლის მეთოდიდან ნაღდი ფულის ქარხნული დამუშავების პრინციპზე გადასვლას და გადათვლის უწყვეტი ციკლის დანერგვას. პროცესებზე დაკვირვებისა და თანამშრომლების სამუშაო რესურსების ანალიზის შედეგად განხორციელდა თბილისის საკასო ცენტრში მოლარეების სამუშაო დროის გადანაწილება და პროცესების ოპტიმალური სქემით მართვა. აღნიშნული პროცესები განიცადა დეპარტამენტის დაქვემდებარებაში არსებულმა სალარომ კოსტავაზე. 2019 წლის პირველ აპრილამდე გადახდის აპარატების თანხების გადათვლა/ფორმირების პროცესებს კოორდინირებას უწევდა სალაროს უფროსის მოადგილე ე----- ს-----, პუშკინის ქ.N3 -ში მდებარე გადამთვლელ სალაროში, ხოლო იგივე პროცესის ნაწილს კოსტავას ქ.N25-ში მდებარე გადამთვლელ სალაროში - დ----- ლ-----ე. ეს უკანასკნელი გაუქმდა 28.03.2019 წლიდან, ხოლო რეორგანიზაციის საფუძველზე თანამდებობიდან განთავისუფლდა დ----- ლ-----ე. ოპერატიულობის მიზნით საცავში შემოსული თანხების გადათვლის პროცესების ცენტრალიზება მოხდა პუშკინის ქ.N3-ში, სადაც უკვე დასაქმებული იყო ე----- ს----- და ბ---ს დამატებითი მოადგილე იმავე უფლება-მოვალეობებით აღარ ესაჭიროებოდა. მოპასუხის წარმომადგენელმა სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ კოსტავას ქ.N25-ში მდებარე გადამთვლელი სალარო სადაც მუშაობდა დ----- ლ-----ე გაუქმდა. საცავში შემოსული თანხების გადათვლის პროცესების ცენტრალიზება მოხდა პუშკინის N3-ში მდებარე ლოკაციაზე სადაც ე----- ს----- მუშაობდა, რაც დაედო საფუძველად დ----- ლ----- სამსახურიდან გათავისუფლებას. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების საფუძველზე დგინდება რომ მოპასუხე მხარის მიერ განხორციელდა ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ცვლილებები, თუმცა მის მიერ სათანადოდ ვერ დაადასტურა ის გარემოება, თუ რა კრიტერიუმით მოდხა დ----- ლ----- სამსახურიდან გათავისუფლება, მაშინ როდესაც

რეორგანიზაცია განხორციელდა არა კონკრეტულად კოსტავას ქუჩაზე მდებარე ფილიალში არამედ სს ს----- ბ---ის ნაღდი ფულისა და ფასეულობის დეპარტამენტში რომელშიც ასევე დასაქმებული იყო ე----- ს-----, შესაბამისად მოპასუხემ ვერ გაართვა თავი ამ ნაწილში მისი მტკიცების სფეროში შემავალი ფაქტების მტკიცების ტვირთს თუ რა ობიექტური და გამჭვირვალე კრიტერიუმებზე დაყრდნობით მოპასუხემ დატოვა ე----- ს----- და შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა მოსარჩელესთან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსი უშვებს მეწარმის თავისუფლებას, რომ მან ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების გათვალისწინებით განახორციელოს შტატების შემცირება, რაც კონსტიტუციით გარანტირებულ მეწარმის თავისუფლების კონტექსტში უნდა იქნეს განხილული. აღნიშნული დებულება, ეფუძნება მეწარმეობის თავისუფლების პრინციპს, რომ მეწარმე ცვალებადი საბაზრო პირობებისა და კონკურენტული გარემოს გათვალისწინებით მოვალეა იზრუნოს ბიზნესისა და საწარმოს მომავალზე. თუ გარდაუვალია შტატების შემცირება, კანონმდებელი აძლევს უფლებას მეწარმეს, რომ გაათავისუფლოს თანამშრომელი, რადგან წინააღმდეგ შემთხვევაში, შესაძლოა საერთოდ დახურვა ემუქრებოდეს უსაფუძვლო ხარჯების გაწევით დასუსტებულ საწარმოს საერთო კონკურენტულ ბრძოლაში. ამ დროს მეწარმე პირველ რიგში დასაქმებულს უსაბუთებს გათავისუფლების გარდაუვალობას, ხოლო როდესაც სამართალურთიერთობის კანონიერებას, სარჩელის ფარგლებში, სასამართლო ამოწმებს - სასამართლოს.

ამდენად, სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ცვლილებები განხორციელდა, რამაც სამუშაო ძალის შემცირების საჭიროების წინაშე დააყენა მოპასუხე, თუმცა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ვარ დასტურდება მოსარჩელის გათავისუფლების და სხვა პირის დატოვებისას გადაწყვეტების მიღების მართლობიერება. შესაბამისად მოსარჩელის მიმართ გამოვლენილი ნება არამართლობიერია. საქმის მასალებით არ დადასტურდა კონკრეტულად მოსარჩელე დ----- ლ----- გათავისუფლება წინასწარ დადგენილი რა ნათელი, გამჭვირვალე და არადისკრიმინაციულ კრიტერიუმით გადაწყდა მოხდა, რატომ გადაწყვიტა დამსაქმებელმა კონკრეტულად მოსარჩელის და არა ამ დეპარტამენტში დასაქმებული სხვა საკასო ოპერაციების სამსახურის სალაროს უფროსის მოადგილესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, როდესაც რეორგანიზაცია მთლიანად ამ დეპარტამენტში გამოცხადდა და რა კრიტერიუმებს ვერ აკმაყოფილებდა იგი. შესაბამისად წინასწარ დადგენილი ასეთი კონკრეტული, ნათელი და მკაფიო პროცედურების არარსებობის პირობებში, სასამართლო მოსარჩელე დ----- ლ----- ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ვერ მიიჩნევს, დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ დამსაქმებლის მიერ ნების გამოვლენის კანონიერების შემოწმების დროს (სასამართლო წარმოება) დამსაქმებელი ცდილობს „რამენაირად“ მოძებნოს მის მიერ გამოვლენილი ნების ლოგიკური ახსნის საშუალება, თუმცა სასამართლო აღნიშნავს, რომ ორგანიზაციული ცვლილებების დროს დამსაქმებლის მიერ კონკრეტული დასაქმებულის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დასაქმებულებს უნდა წარუდგინოს და გააცნოს ის წინასწარ დადგენილი კრიტერიუმები და პროცედურები რომლითაც იგი იხელმძღვანელებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობიდან გამომდინარე დასაქმებულების მიმართ. ასეთი კრიტერიუმები უნდა იყოს წინასწარ დადგენილი, ნათელი, გამჭვირვალე და იძლეოდეს სამართლიანი - არადისკრიმინაციული მოპყრობისაგან დამსაქმებულების დაცვის შესაძლებლობას, ასეთის წინასწარ განსაზღვრულობის და ინფორმირებულობის შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის კონკრეტულ დასაქმებულებთან შეწყვეტის შემთხვევაში შესაძლებელია გათავისუფლებულ დასაქმებულს არ გაუჩნდეს უსამართლოდ მოპყრობის შეგრძნება და არც დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი ნება გახადოს სადაოდ.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოსარჩელე დ----- ლ----- სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 12 თვის სახელფასო ანაზღაურების გადახდა, რასაც უნდა გამოაკლდეს მოსარჩელის მიერ კომპენსაციის სახით მოპასუხისაგან მიღებული 4 თვის სახელფასო კომპენსაცია.

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 შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

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

6. სამართლებრივი შეფასება

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

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

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

კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

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

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რატქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი 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 რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია.

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

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

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

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა უვადო შრომის ხელშეკრულების პირობებში, მოპასუხე სს ს----- ბ---ის 28.03.2019 წლის ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მოსარჩელე გათავისუფლდა ს----- ბ---ში ნაღდი ფულისა და ფასეულობის დეპარტამენტის საკასო ოპერაციების სამსახურის სალაროს უფროსი

მოადგილის თანამდებობიდან, რაც გულისხმობს, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, შეწყდა მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

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

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული

გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

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

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოპასუხე მხარე აპელირებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ პუნქტზე - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან რეორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“. გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით დადგენილ იქნა, რომ მოპასუხე სს ს----- - ბ---მა დაადასტურა საწარმოს ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ცვლილებებიდან გამომდინარე სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა, რის გამოც მართლზომიერად განხორციელდა საწარმოში ორგანიზაციული ცვლილებები. თუმცა მოპასუხემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა, რომ მას წინასწარ გაწერილი ჰქონდა მკაფიო, ნათელი და გამჭვირვალე პროცედურები, კერძოდ იმ დეპარტამენტში არსებული პოზიციებიდან რომელსაც რეორგანიზაცია შეეხო, რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით განისაზღვრა თუ ვინ უნდა დარჩენილიყო, ხოლო ვისთან უნდა შეწყვეტილიყო შრომითი ურთიერთობა. არ დადგინდა თუ რა კრიტერიუმით იქნა შერჩეული დ----- ლ-----ესტან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება, რის გამოც მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგოდ და შესაბამისად ბათილად იქნა მიჩნეული.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება უნდა ჩაითვალოს მართლსაწინააღმდეგოდ და შესაბამისად ბათილად.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დატემას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული

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

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

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი და

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

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

სასამართლო აღნიშნავს, რომ იმ მოცემულობაშიც, როცა ორგანიზაციული ცვლილებები კანონიერია, მოპასუხე ვალდებულია დაასაბუთოს სასამართლოსათვის მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით და რა პროცედურების დაცვით მიანიჭა უპირატესობა სხვა თანამშრომელს და არა გათავისუფლებულს ამასთან მოსაპსუხეს არ მიუთითებია და დაუდასტურებია მოსარჩელის გათავისუფლების დროისათვის შესთავაზა თუ არა მას მისი კვალიფიკაციის გათვალისწინებით სხვა ვაკანტური პოზიცია ასეთის არსებობის შემთხვევაში. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა. სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

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

შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, ალბათ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის - დაწესებულების ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი, ასაკი,

სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ ახალი სამსახურის დაწყებისა და დაუსაქმებლობის გარემოება, ასევე საქართველოს სივრცეში ოპერირებადი დამსაქმებლების უარყოფითი აზრი იმ პირების მიმართ, რომლებიც ბედავენ და აპროტესტებენ წინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დათხოვნის თაობაზე (სამწუხარო რეალობაა ის, რომ ასეთ პირებს უჭირთ ხელახალი დასაქმება) და სხვა.

იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით დადასტურებულ იქნა სამუშაო ძალის შემცირების ობიექტური საჭიროება, თუმცა ვერ იქნა დადასტურებული თუ რა კრიტერიუმით იქნა გათავისუფლებული დაკავებული პოზიციიდან დ----- ლ----- ე და ბათილად იქნა ცნობილი დ----- ლ----- სამსახურიდან გათავისუფლების ნება, სასამართლო მიიჩნევს რომ შრომის კოდექსით მისთვის მინიჭებული დისკრეციის ფარგლებში კომპენსაციის სახით დ----- ლ----- სასარგებლოდ დაეკისროს სს ს----- ბ---ს 12 თვის სახელფასო ანაზღაურება, რასაც გამოაკლდება გათავისუფლების მომენტისათვის მოსარჩელისთვის კომპენსაციის სახით გადაცემული 4 თვის სახელფასო ანაზღაურებარაც შეადგენს დასაბეგრ 13260 ლარის გადახდის მოპასუხისათვის დაკისრება კომპენსაციის სახით, რაშიც მოიაზრება როგორც გათვისუფლებამდე არსებულ პოზიციაზე აღდგენის შეუძლებლობის ასევე სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანის დროისათვის არსებული იძულებით განაცდურის ერთობლიობა.

ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სახეზეა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება, ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3% -ის 397.80 ლარის გადახდა, რა ნაწილშიც მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან და დაკმაყოფილდა სარჩელი.

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. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი სს ს----- ბ---ის 28.03.2019 წლის #456 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მოსარჩელე დ----- ლ----- გათავისუფლებამდე არსებული პოზიციაზე აღდგენიდა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ მოპასუხე სს ს----- ბ---ს დაეკისროს მოსარჩელე დ----- ლ----- სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 13260 ლარის გადახდა.
3. მოპასუხე სს ს----- ბ---ს დაეკისროს მოსარჩელე დ----- ლ----- სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა.
4. მოპასუხე სს ს----- ბ---ს დაეკისროს სახელმწიფო ხაზინის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 397.80 ლარის გადახდა.
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო

ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
გოგიჩაშვილი**

გიორგი