



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

28
თბილისი

ოქტომბერი,

2019

წელი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი

მოსარჩელე - გ----- ჯ-----

წარმომადგენელი - ე----- კ-----

მოპასუხე - შპს „-----“

წარმომადგენელი - გ----- მ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 14 მარტის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
- 1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში გათავისუფლებამდე დაკავებულ - გაყიდვების კონსულტანტის პოზიციაზე;
- 1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2019 წლის 14 აპრილიდან სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიურად 1 127 ლარის გადახდა;
- 1.4. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების თანხის - 305 ლარის ანაზღაურება;
- 1.5. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს გადახდა თითოეული დაყოვნებული დღისათვის გადასახდელი თანხის - 0.07%-ის ოდენობით, 2019 წლის 14 აპრილიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

(იხ. სარჩელი, დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა 2019 წლის 28 ოქტომბრის სხდომის ოქმი).

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

2017 წლის 15 ივნისიდან გ----- ჰ-----ს (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) და შპს „-----“-ს (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) შორის არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა. ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე იკავებდა გაყიდვების კონსულტანტის პოზიციას. მხარეებს შორის ბოლო შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2018 წლის 05 იანვარს. აღნიშნული პერიოდიდან მითითებულ პოზიციაზე მოსარჩელე დასაქმებულად ითვლებოდა 2020 წლის 05 იანვრამდე. მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების 2.1 პუნქტის გათვალისწინებით, მოსარჩელის ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი განისაზღვრებოდა 350 ლარით და შიდა მაღაზიის ბონუსებით. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება პრემიები (ბონუსები) გადახდილ უნდა ყოფილიყო ყოველთვიურად დასაქმებულის საბანკო ანგარიშზე ჩარიცხვის გზით.

მოსარჩელის განმარტებით, 2019 წლის 14 მარტს დამსაქმებელმა მას აცნობა, რომ 2019 წლის 14 აპრილიდან სამსახურიდან გათავისუფლებული იყო მძიმე ეკონომიკური გარემოებების გამო. მისი გათავისუფლება მოხდა იმ ფონზე, როდესაც დამსაქმებელს პარალელურ რეჟიმში (2019 წლის 26 თებერვალიდან 2019 წლის 26 მარტამდე) გამოცხადებული ჰქონდა ვაკანსია გაყიდვების კონსულტანტის პოზიციაზე და სისტემატიურად ატარებდა გასაუბრებებს შესარჩევ კანდიდატებთან. მოსარჩელის განმარტებით, აღნიშნული ფაქტი ბუნდოვანს ხდის მისი გათავისუფლების ბრძანების კანონიერებასა და მართლობიერებას, წარმოუდგენელია ერთი და იმავე თანამდებობაზე დასაქმებულს ათავისუფლებდე შემცირების აუცილებლობის საფუძველით და ამავდროულად იმავე თანამდებობაზე ექვბდე ახალ კადრს.

მოსარჩელემ ასევე მიუთითა, რომ მხარეებს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების 2.1 მუხლის მიხედვით, დასაქმებულის ანაზღაურება შედგებოდა როგორც ფიქსირებული ხელფასის 350 ლარისგან, ასევე ბონუსებისგან, რომელიც გაიცემოდა ყოველთვიურად და რეალურად ფაქტობრივ ხელფასს წარმოადგენდა. მოსარჩელის მიერ მოპასუხისთვის გაწეული სამუშაოსთვის ფაქტობრივად მიღებული ხელფასების ოდენობები იყო: 2018 წლის იანვარში 621 ლარი, 2018 წლის თებერვალში - 501 ლარი, 2018 წლის მარტში - 565 ლარი, 2018 წლის აპრილში - 768 ლარი, 2018 წლის მაისში - 668 ლარი, 2018 წლის ივნისში - 753 ლარი, 2018 წლის ივლისში - 934 ლარი, 2018 წლის აგვისტოში - 687 ლარი, 2018 წლის სექტემბერში - 1 012 ლარი, 2018 წლის ოქტომბერში - 901 ლარი, 2018 წლის ნოემბერში - 765 ლარი, 2018 წლის დეკემბერში - 2 136 ლარი, 2019 წლის იანვარში - 774 ლარი, 2019 წლის თებერვალში - 843 ლარი ხოლო 2019 წლის მარტში - 1 091 ლარი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიური გადასახდელი ანაზღაურება უნდა დაანგარიშდეს მის მიერ ბოლო სამი თვის განმავლობაში მიღებული ხელფასების საშუალო ოდენობით.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით

მოპასუხემ წარმოდგენილი დაზუსტებული შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ წარმოდგენილი სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, 2018 წელს კომპანიის გაყიდვები და მოგება მნიშვნელოვნად შემცირდა, ეკონომიკური მდგომარეობა მნიშვნელოვნად გაუარესდა, რის გამოც ხარჯების ოპტიმიზაციის მიზნით, კომპანიის დირექტორმა გამოსცა რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანება, რომელშიც ასევე მითითებული იყო კადრების შეფასების განხორციელებაზე ობიექტურობის დაცვის მიზნით, თანამშრომელთა სარეიტინგო სიის შედგენა, რომელიც განსაზღვრავდა კომპანიისთვის პრიორიტეტულ თანამშრომლებს, რომლებთანაც შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდებოდა განახლებული პირობებით.

მოპასუხის მითითებით, კომპანიაში არსებული ეკონომიკური მდგომარეობა არ იყო გამოწვეული მხოლოდ კომპანიის შიგნით არსებული სირთულეებით. აღნიშნული მდგომარეობა მნიშვნელოვნად განპირობებული იყო ეროვნული ბანკის მიერ ბანკებისა და მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებისთვის დაწესებული რეგულაციებით, მაშინ როცა დამტკიცებული განვადებები წარმოადგენდა კომპანიის გაყიდვების მნიშვნელოვან წილს. მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ ხელფასის მთავარ კომპონენტს წარმოადგენდა ძირითადი ნაწილი - 350 ლარი, ხოლო პრემია წარმოადგენდა მუდმივად ცვალებად ციფრს, რომელიც კონკრეტულ დროს კონკრეტული მდგომარეობიდან გამომდინარე დამსაქმებლის კეთილი ნების გამოვლენა იყო.

მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ, მოსარჩელეს აუნაზღაურდა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაცია 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2018 წლის 05 იანვარს მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში კონსულტანტის პოზიციაზე.

ხელშეკრულების 2.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის სახელფასო სარგო განისაზღვრება ფიქსირებული 350 ლარით და შიდა მაღაზიის ბონუსით.

ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის უფლებაა იმუშაოს ნორმალურ თანასწორ და სამართლიან გარემოში, მიიღოს მისი კუთვნილი გასამრჯელო და ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით წელიწადში 24 დღემდე კალენდარული დღის ოდენობით.

ხელშეკრულების 9.1 და 9.3 პუნქტების თანახმად, დასაქმებული წინამდებარე ხელშეკრულებაში აღნიშნულ თანამდებობაზე ინიშნება ერთი წლის ვადით. თუ მხარეები წინამდებარე ხელშეკრულებით დადგენილი წესით, ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის დღისათვის უარს არ განაცხადებენ ხელშეკრულების გაგრძელებაზე, ვადა ავტომატურად გაგრძელდება იმავე პირობებით და იმავე ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 20-24);
- საბანკო ამონაწერი (ს.ფ. 25-43);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 01 იანვრის ბრძანებით განისაზღვრა შემდეგი:

ეკონომიკური გარემოებების გამო, რამაც გამოიწვია გაყიდვების და მოგების შემცირება, ამასთანავე, ფინანსური ზარალი, კომპანიაში განხორციელდეს რეორგანიზაცია და გატარდეს მნიშვნელოვანი ცვლილებები, კერძოდ შემცირდეს საკადრო შტატი და კადრების ფიქსირებული შემოსავლები.

შემოსავლების სპეციალური ფორმით, ფილიალის მენეჯერებთან გასაუბრებით, გამოვლინდეს თანამშრომელთა რეიტინგის სია, რომელთანაც გაგრძელდება თანამშრომლობა განახლებული პირობებით.

შემცირდეს არსებული კონსულტანტებისა და პროგრამისტების ფიქსირებული ხელფასი 350-400 ლარიდან 100-200 ლარამდე, ამასთანავე სავარაუდო საფრთხის გათვალისწინებით, რომ თანამშრომელთა უმრავლესობა არ/ვერ დათანხმდება განახლებულ, აუცილებელ პირობებს, გამოცხადდეს ვაკანსია კონსულტანტის პოზიციაზე.

2019 წლის 01 იანვრიდან დასაქმებული კონსულტანტის ფიქსირებული ხელფასი განისაზღვრებოდეს 50-100 ლარით (50 ლარი ნახევარ განაკვეთზე და 100 ლარი სრულ განაკვეთზე).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.100);
- ახსნა-განმარტება

3.1.3. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 01 იანვრის ბრძანების

საფუძველზე შექმნილი შეფასების კომისიის 2019 წლის 15 იანვრის შეფასების თანახმად, მოსარჩელის საშუალო შეფასების კოეფიციენტი განისაზღვრა 3.6-ით.

შეფასების კრიტერიუმებს წარმოადგენდა დისციპლინა (პუნქტუალობა, ფორმა, ბეიჯი), პროდუქციის ცოდნა, გაყიდვების უნარი (დამაჯერებლობა, ქროსსელინგი), ენების ცოდნა, მომსახურება (მომსახურების სტანდარტი), ქოუჩინგის ცოდნა, პიროვნული თვისებები (გუნდურობა, კომუნიკაბელურობა, მიზანდასახულობა, შრომისმოყვარეობა, პასუხისმგებლობის გრძნობა), პროგრამული საკითხების ცოდნა და დაკისრებული მოვალეობების შესრულების ხარისხი.

ჯამში შეფასებული 48 თანამშრომელისგან შედგენილ რეიტინგში, მოსარჩელემ მიღებული შეფასების კოეფიციენტის (3.6) საფუძველზე დაიკავა 42-ე ადგილი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შეფასების ცხრილი, რეიტინგი (ს.ფ.101-104);
- ახსნა-განმარტება

3.1.4. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 14 მარტის ბრძანების თანახმად, მოსარჩელეს 30 კალენდარული დღით ადრე, ეცნობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 44)
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2019 წლის 25 თებერვლის მდგომარეობით, რეორგანიზაციის თაობაზე მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 01 იანვრის ბრძანების შედეგად შეთავაზებული განახლებული პირობების და სახელფასო განაკვეთის მიუღებლობის საფუძველით, მოპასუხე კომპანიასთან პირადი განცხადების საფუძველზე ხელშეკრულება შეწყვიტა 16-მა დასაქმებულმა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა (ს.ფ.105);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. 2019 წლის 26 თებერვლიდან 2019 წლის 26 მარტამდე პერიოდში, დასაქმების ვებ-გვერდზე - www.jobs.ge მოპასუხე კომპანიას გამოქვეყნებული

ჰქონდა გაყიდვების კონსულტანტის ვაკანსია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი (ს.ფ. 45);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.3. საქმის მასალებით და მხარეთა ახსნა-განმარტებების ურთიერთშეჯერების შედეგად დასტურდება, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ, დამსაქმებელმა დასაქმებულს აუნაზღაურა ყველა გასაცემელი, მათ შორის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საგადახდო დავალება (ს.ფ. 115);
- ბრძანება (ს.ფ.100);
- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე, 21-ე, 31-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში იკავებდა გაყიდვების

კონსულტანტის პოზიციას.

წარმოდგენილი სარჩელის ფარგლებში სასამართლოს მიერ შესაფასებელი უპირველესი გარემოებაა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერების საკითხი.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულია.

გასათვალისწინებელია, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლობიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლობიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების შეფასება.

წარმოდგენილი სარჩელით მოსარჩელის მიერ სადავოდაა გამხდარი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მართლობიერება. დამსაქმებლის ნება ემყარება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოჰყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია, ჯერ ერთი, არ უნდა იყოს ფორმალური. ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძვლით და, მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას. საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია, ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა შტატები ფორმალურად არ შემცირდეს და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ადმინისტრაციის მიერ ამგვარი ნების გამოვლენას, მიუხედავად იმისა, რა ფორმით არსებობს იგი (აქტი, ბრძანება, გარიგება), საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევს და მას იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს.

ამდენად, რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ იგი თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დასაქმებულს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებებიც, თავისთავად, არ არის მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს და იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად.

ამასთან, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების დასადგენად, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიკური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში.

განსახილველ შემთხვევაში სწორედ დასაქმებულს მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებს წარმოადგენს რეორგანიზაციის

აუცილებლობის, თავად რეორგანიზაციის დებულებით გათვალისწინებული წესების დაცვის და ამ რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლიანობის ფაქტის მტკიცება. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას, კონკრეტულ შემთხვევაში საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული (იხ. სუსგ-ები: №ას-646-612-2015, 23.08.2015წ.)

შესაბამისად, დამსაქმებელზე არსებული მტკიცების ტვირთის გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა, ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის; ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით (იხ. სუსგ, საქმე №ას-1329-2018).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების საფუძველზე, მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში მოპასუხემ დაასაბუთა ორგანიზაციაში შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების და სამუშაო ძალის შემცირების კუმულაციურად არსებობის ფაქტი.

წარმოდგენილია მოპასუხე კომპანიის განვადებით გაყიდვების მონაცემები (ს.ფ.106), რომლითაც დასტურდება, რომ 2017 წელს კომპანიის განვადებით გაყიდვებიდან შემოსული თანხა იყო 10 473 596 ლარი, ხოლო ანალოგიური მაჩვენებელი 2018 წელს შემცირდა 6 217 500 ლარამდე. მოპასუხეს ასევე წარმოდგენილი აქვს მოგება-ზარალების უწყისები (ს.ფ.113-114), რომლითაც დასტურდება, რომ 2017 წელს მოპასუხე კომპანიის მოგებამ დაბეგვრის გარეშე შეადგინა 190 805.89 ლარი, ანალოგიური მაჩვენებელი 2018 წლისათვის კი იყო - 482 7960.58 ლარი. სასამართლო წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების ერთობლიობაში შეფასების შედეგად, საფუძვლიანად მიიჩნევს მოპასუხის მტკიცებას კომპანიაში შექმნილი მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობის შესახებ.

უდავოა, რომ 2019 წლის იანვრის დასაწყისშივე კომპანიის დირექტორის მიერ განისაზღვრა რეორგანიზაციის საჭიროება - თანამშრომელთა ნაწილის გათავისუფლება - ანუ სამუშაო ძალის შემცირება, ხოლო დარჩენილ თანამშრომელთათვის სახელფასო სარგოს შემცირება. საქმის მასალებიდან გამომდინარეობს, რომ დასაქმებულთა გათავისუფლება განხორციელდა ჩატარებული შეფასების შედეგების გათვალისწინებით. რეორგანიზაციისას სამუშაო ძალის შემცირების ნაწილში, დამსაქმებელმა მიანიჭა უპირატესობა კარგი შეფასების მქონე თანამშრომლებთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების აუცილებლობას. უდავოა, რომ შეფასების შედეგად მიღებული კოეფიციენტის საფუძველზე, მოსარჩელე ჯამში 48 დასაქმებულიდან იკავებდა 42-ე პოზიციას. ასევე უდავოა, რომ მოსარჩელე არ წარმოადგენს რეორგანიზაციის შედეგების შედეგად გათავისუფლებულ ერთადერთ თანამშრომელს. ფაქტია, რომ მოპასუხემ რეორგანიზაციის პროცესში განხორციელა არა თანამშრომელთა სუბიექტური კრიტერიუმით გაშვება, არამედ შექმნა ამისათვის აუცილებელი ობიექტური კრიტერიუმი. სასამართლოს შეფასებით, ყოველივე აღნიშნული ერთიანობაში ქმნის ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს.

სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებაზეც, რომლის შესაბამისადაც არალოგიკურია დასაქმებულის გათავისუფლება რეორგანიზაციის საფუძველით და ამავე დროს იმავე პოზიციაზე კომპანიის მიერ ვაკანსიის გამოცხადება. საქმის მასალებით დასტურდება და მოპასუხეც არ უარყოფს იმ გარემოებას, რომ 2019 წლის 26 თებერვლიდან 2019 წლის 26 მარტამდე პერიოდში, დასაქმების ვებ-გვერდზე - www.jobs.ge მოპასუხე კომპანიას გამოქვეყნებული ჰქონდა გაყიდვების კონსულტანტის ვაკანსია. აღნიშნულთან მიმართებით სასამართლო ყურადღებას მიიქცევს იმ გარემოებას, რომ ხელფასების შემცირების შედეგად შესაძლო კადრების გადინების აღმოსაფხვრელად, თავად რეორგანიზაციის ბრძანება ითვალისწინებდა ვაკანსიის გამოქვეყნებას. აღნიშნული დამსაქმებლის განმარტებით მიზნად ისახავდა სარეზერვო თანამშრომელთა სიის შექმნას და უზრუნველყოფდა სამომავლოდ კომპანიის ჩვეული სამეწარმეო საქმიანობის გაგრძელებას. აღნიშნული სასამართლოს შეფასებით, წარმოადგენს მეწარმე სუბიექტის მიერ საწარმოს ჯეროვანი ფუნქციონირების მიზნით მიღებულ გადაწყვეტილებას და ვერ აქცევს განხორციელებულ რეორგანიზაციას და ამ პროცესში მოსარჩელის გათავისუფლებას არამართლობიერად.

სასამართლო მიუთითებს, რომ განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის

ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris” პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ Nას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე N1124-1080-2016, 10.03.2017წ).

ცხადია, აღნიშნული განმარტება და დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობა არ უნდა იქნეს აღქმული იმგვარად, რომ ორგანიზაციის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე განხორციელებული რეორგანიზაციის დროს საშტატო ერთეულის შემცირება უნდა იქნეს დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქცევად განხილული.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილება ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს გათავისუფლების თაობაზე დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობის და წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2.-6.3. სასარჩელო მოთხოვნებს ასევე წარმოადგენს პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად 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.

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი

შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით დადგენილია, რომ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“ – „თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

საქმის მასალებით დადასტურებულია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ, მოპასუხე კომპანიას მოსარჩელისთვის ანაზღაურებული აქვს 700.70 ლარი. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დადგენის საპირისპიროდ, საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ მოპასუხის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ მოსარჩელისთვის ანაზღაურებული თანხა არ მოიცავდა შვებულების თანხის ანაზღაურებასაც. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობს წარმოდგენილი მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი მეოთხე სასარჩელო მოთხოვნა ემყარება სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილს. ამასთან, მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, კანონისმიერი პირგასამტეხლოს მიღების უფლება გარდა იძულებითი განაცდურისა, დაუკავშირა საშვებულებო თანხის ანაზღაურების სასარჩელო მოთხოვნას. გარდა იმისა, რომ იძულებითი განაცდურის და საშვებულებო თანხის ანაზღაურების თაობაზე მოთხოვნის დაუკმაყოფილებლობა ფაქტობრივად გამორიცხავს კანონისმიერ პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე მოთხოვნის დაკმაყოფილებას, სასამართლოს მოსაზრებით, არსებითია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, ხსენებული სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაც კი არ წარმოუშობდა მოსარჩელეს პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნის უფლებას.

სასამართლო იზიარებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას (საქმე Nას-291-291-2018) და მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლიდან გამომდინარე სარჩელის დასაკმაყოფილებლად აუცილებელია შემდეგი წინაპირობების არსებობა: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა

დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ ვადას (სშკ-ის 34-ე მუხლი). ამასთან, სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას არ შეასრულებს, ანუ, თუ გამოიკვეთება გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა (იხ. სუსგ-ები: Nას-285-271-2013; Nას-1502-1422-2017; Nას-1257-1177-2017; Nას- 682-636-2017; Nას-82-82-2018).

განსახილველ შემთხვევაში კი, როდესაც მოსარჩელესთან შეწყვეტილია შრომითი ურთიერთობა და იგი აღარ ასრულებს შრომით მოვალეობებს, შესაბამისად, ის აღარ წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების (ანგარიშსწორების) მოცდენის სუბიექტს. აღნიშნული გარემოება კი საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3-ე მუხლის მოსარჩელის სასარგებლოდ გამოყენებას და მოპასუხისთვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრებას გამორიცხავს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ს.ფ. 50). ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად. ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა ასევე არ არსებობს წარმომადგენლის მომსახურებაზე გაწეული ხარჯის მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე წარმოდგენილი შუამდგომლობის დაკმაყოფილების საპროცესო სამართლებრივი საფუძვლები.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე გ----- ჭ----- სარჩელი მოპასუხე შპს „ა-----“-ს მიმართ არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 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
ლაკერბაია**

თამარ