



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

შესავალი ნაწილი

28 თებერვალი, 2020 წ.
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - დ-----

წარმომადგენელი - ნ-----

მოპასუხე - სს „ფ-----“

წარმომადგენელი - თ-----

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სს „ფ-----“ს 2019 წლის 5 თებერვლის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილი იქნას მოსარჩელე პირვანდელ - მარნეულის სერვის

ცენტრის პრობლემური სესხების მართვის ოფიცრის თანამდებობაზე;

1.3. აუნაზღაურდეს მოსარჩელეს იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასი 2019 წლის 9 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენის დღემდე, თვეში 1650 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები:

2015 წლის 1 თებერვლიდან, მოსარჩელე უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო მოპასუხე ბანკში პრობლემური სესხების მართვის ოფიცრის თანამდებობაზე, ჯერ ლილოს, ხოლო 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან - მარნეულის სერვის ცენტრში.

მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1650 ლარს (დაბეგრილი).

2019 წლის 5 თებერვალს, მას შემდეგ, რაც დამსაქმებელს აცნობა შვებულების გამოყენების სურვილის შესახებ, მიიღო შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების შესახებ, რომლითაც დგინდებოდა, რომ მოპასუხე წყვეტდა მასთან შრომით ხელშეკრულებას 2019 წლის 9 თებერვლიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

მოსარჩელის განმარტებით, რეალურად, მისი დათხოვნა, მოხდა მის უშუალო ხელმძღვანელთან 2018 წლის სექტემბერში არასამსახურებრივ საკითხთან დაკავშირებით მომხდარი უსიამოვნო შელაპარაკების გამო, რის შემდეგაც მოსარჩელე გადაიყვანეს ჯერ მარნეულის სერვის ცენტრში, ხოლო შემდეგ გაათავისუფლეს რეორგანიზაციის მომიზეზებით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ორგანიზაციული ცვლილებების არსებობას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

მოსარჩელე არ გამოირჩეოდა კარგი შედეგებით და მას, 2019 წლის 5 თებერვალს შეხვდა პრობლემური სესხების განყოფილების დეპარტამენტის ხელმძღვანელი, რომელმაც გადასცა შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების შესახებ, რაც მოსარჩელემ არ ჩაიბარა. ამის შემდეგ, ეს შეტყობინება მოსარჩელეს გაეგზავნა ელფოსტაზე, ასევე ფოსტის მეშვეობითაც, საცხოვრებელ ადგილზე.

მოსარჩელის დათხოვნა მოხდა ბანკის ეკონომიკურ/ფინანსური მდგომარეობის, სამუშაოს მოცულობის შემცირებისა და ხარჯების ოპტიმიზაციის გამო. კერძოდ, საკანონმდებლო ცვლილებების შედეგად, პრობლემური სესხების დეპარტამენტისათვის მოხდა პორტფელის მკვეთრი

შემცირება და განახევრება მოსარჩელის სამუშაო არეალსა და თბილისშიც. კერძოდ, ქვემო ქართლის სამ სერვის ცენტრში ირიცხებოდა 958 პრობლემური კლიენტი, რაც 2019 წლის თებერვლის დასაწყისისათვის შემცირდა 480 კლიენტამდე, რის გამოც მიღებული იქნა გადაწყვეტილება სამივე - მარნეულის, ბოლნისისა და დმანისის სამოქმედო არეალის გაერთიანებისა და მისი ერთი თანამშრომლის პორტფელში მოქცევის შესახებ. იმის გათვალისწინებით, რომ რეგიონში ეთნიკურად აზერბაიჯანელი ეროვნების მომხმარებლები ცხოვრობენ, ბანკმა არჩევანი ი-----ზე, როგორც ადგილობრივ მაცხოვრებელსა და აზერბაიჯანული ენის მცოდნეზე გააკეთა.

ამასთანავე, ბანკმა 2018 წლის მე-2 ნახევრიდან პრობლემური სესხების ამოღების დელეგირება გაიტანა გარე კომპანიებზე და ასეთი საქმეების რაოდენობაც დღეს 2236-ს შეადგენს.

შესაბამისად, ეკონომიკური გარემოებების გამო გატარებული ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, აუცილებელი გახდა სამუშაო ძალის შემცირება.

მოსარჩელეს დათხოვნისას მიეცა კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე, 2015 წლის 1 თებერვლიდან უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო მოპასუხე ბანკში პრობლემური სესხების მართვის ოფიცრის თანამდებობაზე, ჯერ ლილოს, ხოლო 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან - მარნეულის სერვის ცენტრში.

მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1650 ლარს (დაბეგრილი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2019 წლის 14 თებერვლის ცნობა (ს.ფ. 25);
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.-ები: 26-33);
- 2018 წლის 1 ოქტომბრის ცვლილება შრომით ხელშეკრულებაში (ს.ფ.-ები: 34-37);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. 2019 წლის 5 თებერვლის, მოპასუხის F----- ბრძანების საფუძველზე, მოპასუხემ შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელესთან 2019 წლის 9 თებერვლიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მოპასუხის 2019 წლის 5 თებერვლის F----- ბრძანება (ს.ფ. 46);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. 2019 წლის 05 თებერვალს, მოპასუხემ გაუგზავნა მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება, რომელშიც მიუთითა, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა კომპანიაში ჩატარებული რეორგანიზაციის გამო, ვინაიდან კომპანიაში არსებობდა ეკონომიკური გარემოებები, ორგანიზაციული ცვლილებების საჭიროების და არსებული უარყოფითი ტენდენციების გათვალისწინებით.

მოსარჩელეს მოპასუხემ გადაუხადა კომპენსაცია, მოსარჩელის 2 თვის ხელფასისა და გამოუყენებელი შვებულების ოდენობით, რამაც ჯამში შეადგინა 3829 ლარი და 62 თეთრი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2019 წლის 05 თებერვლის შეტყობინება (ს.ფ.-ები: 42-44);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი 2019 წლის 22 მარტის ცნობაში მითითებულია, რომ 2017, 2018, 2019 წლებში განხორციელდა თანამშრომელთა შემცირება მიმდინარე ბიზნეს პროცესებიდან და ორგანიზაციული ცვლილებების საჭიროებიდან გამომდინარე. აღნიშნულ წლებში საერთო ჯამში სს „ფინკა ბანკში: რაოდენობრივად შემცირდა 144 თანამშრომელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2019 წლის 22 მარტის ცნობა (ს.ფ. 164);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.5. მოსარჩელეს, შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში, რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი არ დადებია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოპასუხის გადაწყვეტილება, რეორგანიზაციის საფუძვლით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, არ ემყარებოდა ობიექტურ კრიტერიუმებს, ვინაიდან მოპასუხეს არ წარმოუდგენია დამაჯერებელი მტკიცებულებები, კომპანიაში რეორგანიზაციის ჩატარებისა და შედეგად მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გარდაუვალი აუცილებლობის შესახებ (სამართლებრივი შეფასება იხ. გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის მე-5 პუნქტი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- კომპანიის რეორგანიზაციამდე მოქმედი საშტატო ნუსხა (ტ.2. ს.ფ.-ები: 266-2019 წლის 14 თებერვლის ცნობა (ს.ფ. 25);
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.-ები: 26-33);
- 2018 წლის 1 ოქტომბრის ცვლილება შრომით ხელშეკრულებაში (ს.ფ.-ები: 34-37);
- მოპასუხის 2019 წლის 5 თებერვლის F----- ბრძანება (ს.ფ. 46);
- 2019 წლის 05 თებერვლის შეტყობინება (ს.ფ.-ები: 42-44);
- 2019 წლის 22 მარტის ცნობა (ს.ფ. 164);
- CD დისკი მოსარჩელისა და მისი უშუალო ხელმძღვანელის საუბრის ჩანაწერით (ს.ფ.191);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4.შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. სამართლებრივი შეფასება

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1.მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და

შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად, ხოლო მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსეული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულია სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი

პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

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. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

5.2. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუ ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები ხორციელდება, რომელიც სამუშაო ძალის შემცირებას აუცილებელს ხდის. აღსანიშნავია ისიც, რომ შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლების დადასტურების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება (იხ., სუსგ №ას-665-636-2016, 9 დეკემბერი, 2016წ.; №ას-1329-2018, 22 თებერვალი, 2019 წელი; №ას-1189-1109-2017, 10 ნოემბერი, 2017 წელი), რაც გულისხმობს იმასაც, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის რეორგანიზაციისა და შემცირების შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული გადაწყვეტილება. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა უნდა ეფუძნებოდეს დამსაქმებლის მიერ გამოკვლეულ, სათანადოდ დადასტურებულ გარემოებებს, რაც შრომითი მოვალეობის არსებით დარღვევებზე მიუთითებს. წარმოდგენილი საკასაციო პრეტენზია მოპასუხე ორგანიზაციაში ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლზომიერებას ემყარება“.

„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, დამსაქმებელს 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. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძვლით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისა და არჩევანის დროს დამსაქმებელი ვალდებულია, იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს (იხ., სუსგ №ას-224-224-2018, 18 მაისი, 2018 წელი, 3-24).

„...დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობების განხორციელების შემთხვევაშიც, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. დასაქმებულთა

სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველი შეიძლება გახდეს საწარმოში განხორციელებული არა ყოველგვარი, არამედ ისეთი რეორგანიზაცია, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება ან ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობებისათვის დაწესებული ისეთი ფუნქციები, რომლებიც არსებითად განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული შესაბამისი თანამდებობებისათვის დაწესებული ფუნქციებისგან (იხ. სუსგ-ები: 30.01.2015, Nას-883-845-2014, სუსგ 08.04.2015, Nას-1325-1263-2014,).

ერთ-ერთ საქმეზე სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერება, რა დროსაც, პირველ რიგში, უნდა გამოირიცხოს დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაცია. ამ მიზნით დამსაქმებლის მიერ მარტოოდენ რეორგანიზაციაზე მითითება დისკრიმინაციას არ გამოირიცხავს (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 10.04.2014 წგანჩინება № ას - 762-730-2014).

5.3. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეს მოცემულ საქმეზე არ წარმოუდგენია გადაწყვეტილება კონკრეტული საფუძვლებით კომპანიაში რეორგანიზაციის ჩატარებისა და შედეგად მოსარჩელის სამუშაო ადგილის შემცირების გარდაუვალი აუცილებლობის შესახებ; ასევე, ახალი სტრუქტურა და დებულება, საშტატო ერთეულები, რომლებიც არსებობდა რეორგანიზაციამდე და შეიქმნა ან დარჩა რეორგანიზაციის შემდეგ; ასევე, რაიმე დოკუმენტი იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის სამუშაო ადგილი გაუქმდა და აღარ არსებობს. მოპასუხის წარმომადგენელმა ასევე ვერ განმარტა, თუ რამდენი საშტატო ერთეული იყო მოსარჩელის პოზიციაზე იმავე სერვის ცენტრში საქმის განხილვის დროისათვის.

5.4. საკასაციო სასამართლოს მიერ არაერთ საქმეზე იქნა განმარტებული, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლობიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებლის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

5.5. სასამართლო მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნიდან გამომდინარე, მოპასუხეს ეკისრებოდა დღეის მდგომარეობით მარნეულის სერვის ცენტრში პრობლემური სესხების მართვის ოფიცრის ვაკანტური სამუშაო ადგილის

არსებობის შესახებ ფაქტობრივი გარემოების მტკიცების ტვირთი. მოპასუხეს რაიმე მტკიცებულება ამის შესახებ არ წარმოუდგენია, ხოლო წარმომადგენელმა, სასამართლოს მიერ დასმულ შეკითხვაზე განმარტა, რომ იგი რაიმე ინფორმაციას აღნიშნულთან დაკავშირებით არ ფლობს.

გარდა ამისა, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არავითარი მტკიცებულება თუნდაც მარნეულის სერვის ცენტრში რეორგანიზაციამდე და რეორგანიზაციის შემდეგ არსებული პოზიციების რაოდენობის შესახებ, ასევე, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოება მოსარჩელის სამუშაო ადგილის გაუქმების შესახებ. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი იქნა მხოლოდ ზოგადი ცნობა 2017-2019 წლებში შემცირებულ მუშაკთა შესახებ (ს.ფ.25).

5.6. ერთ-ერთ საქმეზე თბილისის სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „რეორგანიზაცია საწარმო/დაწყვეტულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარად გადაწყვეტით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლებოდა კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება. ამასთან, მართოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს,,.

5.7. ამავე საქმეზე საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „დამსაქმებელი უფლებამოსილია, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუ ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები ხორციელდება, რომელიც სამუშაო ძალის შემცირებას აუცილებელს ხდის. აღსანიშნავია ისიც, რომ შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლების დადასტურების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება (იხ., სუსგ №ას-665-636-2016, 9 დეკემბერი, 2016წ.; №ას-1329-2018, 22 თებერვალი, 2019 წელი; №ას-1189-1109-2017, 10 ნოემბერი, 2017 წელი), რაც გულისხმობს იმასაც, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის რეორგანიზაციისა და შემცირების შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული გადაწყვეტილება. „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანიც 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 დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; ასევე, შდრ: №ას-665-636-2016, 9 დეკემბერი, 2016 წელი, პ-20.3). ... დამსაქმებლის ინიციატივით, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა რეორგანიზაციის გამო დაუსაბუთებელია, თუ ეს სამუშაო ძალის შემცირებით არ არის გამოწვეული. ამასთან, ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება,, (იხ. სუსგ №ას-181-2019,12 აპრილი, 2019 წელი).

5.8. სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, კერძოდ, იმის დამტკიცება, რომ კომპანიაში ჩატარდა რეორგანიზაცია და ამ ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა გამოიწვია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საჭიროება. მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები და არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას; საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა, თუ რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღება, რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ, რის საფუძველზე მიიჩნია მოპასუხემ/დამსაქმებელმა, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა. მოპასუხეს ასევე არ წარმოუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რომ სამუშაოზე დატოვებულ პირს, ი-----ს, გააჩნდა რაიმე უპირატესობა მოსარჩელესთან შედარებით, მათ შორის, ახერხაიჯანული ენის ცოდნის თვალსაზრისით.

ასეთ პირობებში, სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის მითითებას, რომ მისი ჯერ მარნეულის სერვის-ცენტრში გადაყვანა, ხოლო შემდგომ - დათხოვნა მოხდა არა რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი ობიექტური გარემოებების, არამედ დამსაქმებლის სუბიექტური, არამართლობითი გადაწყვეტილების

საფუძველზე, რასაც ნიადაგი შეუქმნა მოსარჩელესთან მისი უშუალო ხელმძღვანელის, ლ----- პიროვნულმა დაპირისპირებამ (იხ. CD დისკი მოსარჩელისა და მისი უშუალო ხელმძღვანელის საუბრის აუდიო-ჩანაწერით (ს.ფ.191).

5.9. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით (იხ.სუსგ 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017).

5.10. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა,, ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა და ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლით.

სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, ვინაიდან მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შრომის კოდექსით გათვალისწინებული კონკრეტული სამართლებრივი საფუძვლის არსებობა.

5.11. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილით, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი, ხოლო 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება და მოსარჩელის

სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ, ამასთან, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, რომ მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო არ არის ვაკანტური. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე უნდა აღდგეს პირვანდელ სამუშაოზე - სს „ფ-----ს“ მარნეულის სერვის ცენტრის პრობლემური სესხების მართვის ოფიცრის თანამდებობაზე.

5.12. საქმეზე უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის ხელფასი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის შეადგენდა ყოველთვიურად 1650 ლარს(საშემოსავლო გადასახადის გარეშე). უდავოდ დგინდება, რომ მოსარჩელეს მოპასუხემ გადაუხადა კომპენსაცია, მოსარჩელის 2 თვის ხელფასისა და გამოუყენებელი შვებულების ოდენობით, რამაც ჯამში შეადგინა 3829 ლარი და 62 თეთრი.

უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისოსამართლებრივი აქტებითაც. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის.

რამდენადაც მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია მოპასუხის ბრალით, მოსარჩელეს უნდა მიეცეს განაცდური ხელფასი 2019 წლის 9 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, რასაც გადაწყვეტილების აღსრულებისას უნდა გამოაკლდეს მოსარჩელის მიერ დათხოვნისას მიღებული კომპენსაცია 3829 ლარი და 62 თეთრი.

6. სასამართლო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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. განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც სარჩელი, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს მოსარჩელეს სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს ამ ნაწილში სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის ანაზღაურება.

6.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 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.

რამდენადაც მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2019 წლის 9 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, რომლის ოდენობაც გადაწყვეტილების გამოტანის დღისათვის შეადგენს 18755 ლარს (11 თვისა (18150 ლარი) და 11 დღის (605 ლარი) ხელფასია 18755 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით, 562 ლარისა და 65 თეთრის გადახდა.

6.3. რაც შეეხება ადვოკატის ხარჯებს, აღნიშნულ ნაწილში მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს ვინაიდან მოსარჩელე არ მიუთითებს აღნიშნული ხარჯების კონკრეტულ ოდენობაზე.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე მუხლებით, 259¹ მუხლის პირველი ნაწილით, 369-ე მუხლით,

გადაწყვეტა:

1. დ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სს „ფ-----ს“ 2019 წლის 5 თებერვლის ბრძანება მოსარჩელე, დ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
3. აღდგენილი იქნას მოსარჩელე, დ----- პირვანდელ სამუშაოზე - მოპასუხე, სს „ფ-----ს“ მარნეულის

სერვის ცენტრის პრობლემური სესხების მართვის ოფიცრის თანამდებობაზე.

4. მოპასუხე, სს „ფ-----ს“ მოსარჩელე, დ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება 2019 წლის 9 თებერვლიდან სამუშაოზე აღდგენის დღემდე, თვეში 1650 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), რასაც ამ ნაწილში გადაწყვეტილების აღსრულებისას გამოაკლდეს მოსარჩელის მიერ დათხოვნისას მოპასუხისაგან მიღებული კომპენსაცია, 3829 ლარი და 62 თეთრი (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).
5. მოპასუხე, სს „ფ-----ს“ მოსარჩელე, დ-----ს სასარგებლოდ, დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის ანაზღაურება.
6. მოპასუხე, სს „ფ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 562 ლარისა და 65 თეთრის გადახდა.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
8. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) 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
მარუაშვილი

ზაალ