



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

23.03.2018 წ.
სიღნაღი

ქ.

შესავალი ნაწილი

სიღნაღის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე: ვალერიან ბუგიანიშვილი
სხდომის მდივანი: მარი მირიანაშვილი
ნანა გოშნიაშვილი

მოსარჩელე - ნა-----ი
წარმომადგენელი - გი-----ლი
მოპასუხე - ააიპ ს-----ა
წარმომადგენელი - ი-----, მა-----ლი,

დავის საგანი - ბრძანის ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა იძულებითი
განაცდურის ნაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)ი.პ. ს-----
-----ის დირექტორის 2017 წლის 28 თებერვლის N76 ბრძანება ნა-----
-----ის გათავისუფლების შესახებ;

1.2. მოსარჩელე ნა-----ი დაუყოვნებლივ იქნას აღდგენილი ა(ა) იპ ს-----
-----ის (ადმინისტრაციაში)
საქმისწარმოებისა და ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებში,
სპეციალისტის თანამდებობაზე გათავისუფლებამდე არსებულ შრომით-

სამართლებრივი პირობებით;

1.3 მოპასუხე ა(ა) იპ ს-----ას, მოსარჩელე ნა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდური ხელფასის სრული ანაზღაურება, სამსახურში იძულებით არყოფნის მთელი პერიოდისთვის 2017 წლის 1 მარტიდან საქმეზე მიღებული შემაჯამებელი გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის შემდგომ მისი აღსრულების პერიოდის გათვალისწინებით.

სარჩელის საფუძვლები

სადავო ბრძანება დათხოვნის შესახებ გამოცემულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტს, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. აღნიშნული სამოქალაქო სამართლებრივი ნება დაუსაბუთებელია და არღვევს მოსარჩელის უფლებებს. მოსარჩელე მიუთითებს რომ 2008 წლიდან 2017 წლის 01 მარტამდე მუშაობდა ა(ა)იპ ს-----

-----აში სხვადასხვა თანამდებობზე, სადაც იგი მასზე დაკისრებულ მოვალეობას ჯეროვნად ასრულებდა. ბოლოს ის უვადო კერძო-სამართლებრივ შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა ა(ა) იპ ს-----ასთან შტატით

გათვალისწინებულ თანამდებობაზე - „სპეციალისტი საქმისწარმოებისა და ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებში, წლების განმავლობაში მხარეებს ერთმანეთის მიმართ არ ჰქონიათ შესრულების ხარისხზე კვალიფიციურობაზე, კეთილსინდისიერებაზე პრეტენზია, 2015 წელს ნა-----ი იმავე მიზეზით და საფუძვლით იყო გათავისუფლებული დაკავებული თანამდებობიდან, რაც დღეს არის, ხოლო 2015 წლის 08 ივნისს სიღნაღის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილებით აღდგენილი იქნა სამსახურში, მოსარჩელის განმარტებით მოსარჩელესა და მოპასუხე დაწესებულების დირექტორს შორის ურთიერთობა მას შემდეგ დაიძაბა, რა დროსაც მოპასუხე გაერთიანების დირექტორმა მოსარჩელეს მოსთხოვა ბოლო საპარლამენტო არჩევნებზე ღიად დაეფიქსირებინა მისი გადაწყვეტილება და შემოეხაზა დირექტორისთვის სასურველი ციფრი (41), რაც მოსარჩელის მხრიდან უარის თქმით დასრულდა. მოსარჩელე განმარტავს, რომ იგი პოლიტიკური ნიშნით გაათავისუფლეს თანამდებობიდან.

2. მოპასუხის პოზიცია

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

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას. შტატის შემცირების საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ დაწესებულებას ჰყავდა ორი სპეციალისტი საქმის წარმოებისა ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებში, იმის გამო დაწესებულებას არ აქვს დიდი დოკუმენტების ბრუნვა და რთული საქმის წარმოება დაწესებულების დირექტორის მიერ მიღებული იქნა გადაწყვეტილება შტატის შემცირების თაობაზე, ვინაიდან იყო ორი ერთნაირი საშტატო ერთეულიდან შეამცირა ახალად შექმნილი შტატი, აღნიშნული შტატის შემცირებით მიღებული ეკონომიით და სხვა მუხლებში განხორციელებული ცვლილებებით გამოთავისუფლებული თანხები მიემართა საბავშვო ბაღებისთვის საგანგებო სიტუაციების დროს გამოსაყენებელი მოწყობილობის და საშუალებების (სულ 27 კომპლექტი) შეძენა, ასევე მოეხდინა სხვადასხვა ფილიალის სამხარეულოს გამართულად მუშაობისთვის სამხარეულოს გამწოვს შეძენა, რაც აუცილებელი ბაღების გამართულად ფუნქციონირებისთვის, სიღნაღის მუნიციპალიტეტის გამგეობის მიერ 2017 წლის 28 თებერვალს დამტკიცებული დაწესებულების ახალი საშტატო განრიგი, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველ ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტთან ერთად გახდა საფუძველი ნა-----ის გათავისუფლების. გახდა ამასთან მოპასუხე მხარე მიუთითებს რომ საკანცელარიო და საკადრო საქმის წარმოებას დაწესებულებაში მიღების დღიდან ასრულებდა მ-----ი (გასავლის და შემოსავლის ჟურნალების წარმოება, ადმინისტრაციული აქტების ჟურნალის წარმოება, თანამშრომელთა და აღსაზრდელთა პირადი საქმის წარმოება და სხვა,) ნა-----ი დაწესებულებაში იურისტის მიღებამდე ამზადებდა ადმინისტრაციული აქტების პროექტებს, როდესაც დაწესებულებაში მიღებული იქნა იურისტი, მას აღარ ჰქონდა ფუნქციები, მას ახლობლობით შეუქმნეს ახალი საშტატო ერთეული, როდესაც შემცირდა ერთი შტატი დაწესებულებამ დისკრეციული უფლებამოსილების გამოყენებით არჩევანი გააკეთა კვალიფიციურ თანამშრომელზე მ-----ზე, რომელიც გაცილებით ადრე მუშაობდა აღნიშნულ პოზიციაზე ვიდრე მოსარჩელე. ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ნა-----ი 2008 წლის პირველი სექტემბრიდან მუშაობდა ააიპ ს-----

-----ის N1 ფილიალში
აღმზრდელად, ხოლო 2012 წლის 01 მარტიდან გადაყვანილი იქნა ააიპ ს-----
-----ის ადმინისტრაციაში
შტატგარეშე თანამშრომლად, ფსიქოლოგად, 2012 წლის 10 სექტემბრიდან
მოსარჩელე გადაყვანილი იქნა სკ-----ის მთავარი
სპეციალისტის საკადრო და საკანცელარიო საკითხებში შტატში, 2015 წლის 18
თებერვალს ნა-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

2015 წლის 08 ივლისის N806 ბრძანებიდან დგინდება, რომ ნა-----ის
აღდგენილ იქნა ააიპ ს-----ის
სპეციალისტის თანამდებობაზე საქმის წარმოებისა და ადამიანური
რესურსების მართვის საკითხებში 2015 წლის 08 ივლისიდან 2015 წლის 08
ივნისის სიღნაღის რაიონული სასამართლოს დაუსწრებელი გადაწყვეტილების
საფუძველზე. უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი
სამართალურთიერთობა;

სადაო არ არის, რომ ააიპ ს-----
-ის სპეციალისტის საქმის წამოებისა და ადამიანური რესურსების მართვის
საკითხებში თანამდებობაზე მუშაობის პერიოდში ნა-----ის ხელფასი
შეადგენდა თვეში 400 ლარს, ხოლო (საქართველოს კანონმდებლობით
დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული ხელფასი 320 ლარს).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი (სარჩელი/შესაგებელი);
- ააიპ ს-----ის დირექტორის
2008 წლის 01 სექტემბრის N461 ბრძანების ამონაწერი ;
- ააიპ ს-----ის დირექტორის
2012 წლის 01 მარტის N72 ბრძანების ამონაწერი ;
- ააიპ ს-----ის დირექტორის
2012 წლის 10 სექტემბრის N605 ბრძანება.
- ააიპ ს-----ის დირექტორის
2015 წლის 18 თებერვლის N329 ბრძანების ამონაწერი
- ააიპ ს-----ის დირექტორის
2015 წლის 08 ივლისის N806 ბრძანების ამონაწერი.

3.1.2 ააიპ ს-----ის 2017 წლის
23 თებერვლის N44 წერილით, მოსარჩელე ნა-----ი გაფრთხილებული
იქნა შრომითი ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ
საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე
მუხლის პირველი პუნქტის „ა: ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება

- ააიპ სკ-----ის 2017 წლის 23 თებერვლის N44 წერილი

3.1.5 ააიპ სი-----ს სკ-----ის დირექტორის 2017 წლის 28 თებერვლის N76 ბრძანებიდან დგინდება, რომ ნა-----ის გათავისუფლებული იქნა ააიპ ს-----ის სპეციალისტის საქმის წარმოებისა და ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებში დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 01 მარტიდან, შტატით გათვალისწინებული თანამდებობის შეკვეცის გამო და მიეცა კომპენსაცია ორი თვის სახელფასო სარგოს ოდენობით. საფუძველში მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი და 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, ასევე 2017 წლის 28 თებერვალს დამტკიცებული ააიპ ს-----ის საშტატო განრიგი.

ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე ნა-----ს მიღებული აქვს კომპენსაცია ორი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით მხარეთა შორის უდავოდაა მიჩნეული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება.

- ააიპ ს-----ის დირექტორის 2017 წლის 28 თებერვლის N76 ბრძანება);
დაწესებულების 2017 წლის მარტის თვის სახელფასო უწყისი

3.1.6 ააიპ სკ-----ის საშტატო განრიგით დგინდება რომ 2017 წლის 09 იანვრის მდგომარეობით, გათვალისწინებული იყო საქმის წარმოებისა და ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებში სპეციალისტის ორი საშტატო ერთეული. თითოეულის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 400 ლარს, ხოლო ამავე დაწესებულების 2017 წლის ხარჯთაღრიცხვაში ხელფასისთვის გამოყოფილი თანხა განსაზღვრული იყო 651 240,00 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ააიპ ს-----ის საშტატო განრიგი;

-ააიპ ს-----ის ხარჯთაღრიცხვა;

3.1.6 ააიპ ს-----ის 2017 წლის 21 თებერვლის N21 წერილიდან დგინდება, რომ დაწესებულების დირექტორმა

მიმართა სიღნაღის მუნიციპალიტეტის გამგებელს და ითხოვა 2017 წლის ბიუჯეტით დამტკიცებული სუბსიდიის 1050 000 ლარის ფარგლებში განხორციელებული ცვლილების მიხედვით დაწესებულების ხარჯთაღრიცხვის და საშტატო განრიგის დამტკიცება, აღნიშნული ცვლილებით შრომის ანაზღაურების მუხლი შემცირდა 400 ლარით, საოფისე ინვენტარის მუხლი _ 11000 ლარით, რეცხვის ხარჯი -2000 ლარით, აუდიტორული მომსახურების ხარჯი-400 ლარით, კულტურულ-სპორტულ ღონისძიების ხარჯი- 300 ლარით სულ 17700 ლარით, აღნიშნული ცვლილება განპირობებული იყო საბავშვო ბაღებში სახანძრო სტენდების შეძენის აუცილებლობით, სულ საჭიროა 27 სტენდი ღირებულებით 11000 ლარი, ასევე ფილიალებისთვის სამხარეულოს გამწოვის ხარჯო _ 500 ლარი და სამედიცინო ხარჯი -500 ლარი წნორის ფილიალისთვის კონდინციონერის _ 1200 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ააიპ ს-----ის 2017 წლის 21თებერვლის N21 წერილი

3.1.6 ააიპ ს-----ის საშტატო განრიგით დგინდება რომ 2017 წლის 28 თებერვლის მდგომარეობით, გათვალისწინებულია საქმის წარმოებისა და ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებში სპეციალისტის ერთი საშტატო ერთეული. თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 400 ლარს, ხოლო ამავე დაწესებულების 2017 წლის ხარჯთაღრიცხვაში ხელფასი განსაზღვრულია 647 240.00 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ააიპ ს-----ის საშტატო განრიგი;

-ააიპ ს-----ის ხარჯთაღრიცხვა;

3.1.6 მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეების მა-----ლის, მ--- ჯ-----ის და მა----- ჩვენებებით დადგენილია რომ ნა-----ის კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, მის მიმართ არ ყოფილა გატარებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის არც ერთი სახე, მას 2017 წლის დეკემბრის თვეში მიღებული აქვს 320 ლარის ოდენობით პრემია.

საქმეზე გამოკვლეული არცერთი მტკიცებულებით, მათ შორის მოწმეების, მ-----ლი, მა-----, მ--- ჯ-----ის, მა-----ის, ნა-----ის ჩვენებიდან არ დადგინდა დაწესებულების ხელმძღვანელის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოწმეების ჩვენებები,
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები,
- სს „ლი-----ს“ ამონაწერი ნ. ას-----ის ანგარიშიდან;

3.1.7. 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 რასაც თან სდევდა შტატის შემცირება.

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

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

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

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

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

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.**

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოპასუხე მხარის

წარმომადგენელი აპელირებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტზე - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან რეორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“ მოპასუხე ასევე აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი კონკრეტული საფუძვლის არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას კანონმდებელი ავალდებულებს მას შეასრულოს ორი მნიშვნელოვანი პირობა დასაქმებულის მიმართ გაფრთხილება და კომპენსაცია. ასევე მოპასუხე მხარეს შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება წერილობითი ფორმით უნდა დაესაბუთებინა.

მხარის მითითებით, ააიპ ს-----
--ის 2017 წლის 23 თებერვლის N44 წერილით, მოსარჩელე ნა-----ი გაფრთხილებული იქნა შრომითი ხელშეკრულების მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

მოპასუხე აპელირებს, რომ შტატის შემცირების საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ დაწესებულებას ჰყავდა ორი სპეციალისტი საქმის წარმოებისა ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებში, იმის გამო დაწესებულებას არ აქვს დიდი დოკუმენტბრუნვა და რთული საქმის წარმოება დაწესებულების დირექტორის მიერ მიღებული იქნა გადაწყვეტილება შტატის შემცირების თაობაზე, , ვინაიდან იყო ორი ერთნაირი საშტატო ერთეულიდან შეამცირა ერთ შტატამდე, აღნიშნული შტატის შემცირებით მიღებული ეკონომიით და სხვა მუხლებში განხორციელებული ცვლილებებით გამოთავისუფლებული თანხები მიემართა საბავშვო ბაღებისთვის საგანგებო სიტუაციების დროს გამოსაყენებელი მოწყობილობის და საშუალებების (სულ 27 კომპლექტი) შეძენა, ასევე მოეხდინა სხვადასხვა ფილიალის სამხარეულოს გამართულად მუშაობისთვის სამხარეულოს გამწოვს შეძენა, რაც აუცილებელი ბაღების გამართულად ფუნქციონირებისთვის, სიღნაღის მუნიციპალიტეტის გამგეობის მიერ 2017 წლის 28 თებერვალს დამტკიცებული დაწესებულების ახალი საშტატო განრიგი, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველ ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტთან ერთად გახდა საფუძველი ნა-----ის გათავისუფლების. გარდა ამასთან მოპასუხე მხარე მიუთითებს, რომ საკანცელარიო და საკადრო საქმის წარმოებას დაწესებულებაში მიღების დღიდან ასრულებდა მ-----ი (გასავლის და შემოსავლის ჟურნალების წარმოება, ადმინისტრაციული აქტების ჟურნალის წარმოება, თანამშრომელთა და აღსაზრდელთა პირადი საქმის წარმოება და სხვა,) ნათელა ასანიშვლი დაწესებულებაში იურისტის მიღებამდე ამზადებდა ადმინისტრაციული აქტების პროექტებს, როდესაც დაწესებულებაში მიღებული იქნა იურისტი, მას აღარ ჰქონდა ფუნქციები, მას ახლობლობით შეუქმნეს ახალი საშტატო ერთეული, როდესაც შემცირდა ერთი

შტატი დაწესებულებამ დისკრეციული უფლებამოსილების გამოყენებით არჩევანი გააკეთა კვალიფიციურ თანამშრომელზე მ-----ზე, რომელიც გაცილებით ადრე მუშაობდა აღნიშნულ პოზიციაზე ვიდრე მოსარჩელე. პრინციპში, ის გარემოება, რომ შემცირება მართლაც განხორციელდა და ამავე დროს სპეცილისტის საქმის წარმოებისა და ადამიანური რესურსების საკითხებში ორი საშტატო ერთეულის ნაცვლად სამსახურში დარჩა 1 საშტატო ერთეული სადავო არც არის თუმცა გათავისუფლების ბრძანება იმ ნაწილში თუ რატომ გააკეთა არჩევანი დამსაქმებელმა ნა-----ის საწინააღმდეგოდ და რატომ აირჩია მ-----ი აღნიშნულ ნაწილში ბრძანება დაუსაბუთებელია.

ამავე დროს, სასამართლო სხდომაზე გამოკვლეული მტკიცებულებებით, მოპასუხე მხარემ ვერ დაასაბუთა თუ რა კრიტერიუმით დატოვა თანამდებობაზე ერთი თანამშრომელი და გაათავისუფლა მეორე, ამასთან მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დადგენილია რომ თანამშრომელს რომელიც იმავე პოზიციაზე მუშაობდა რომელზედაც მოსარჩელე არ ყოფილა გაფრთხილებული მოსალოდნელი რეორგანიზაციის შესახებ. ეს ფაქტები კი მიანიშნებს იმაზე, რომ უკვე თავიდანვე გადაწყვეტილი ქონდა დამსაქმებელს ნა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება.

სამართალწარმოების მიმდინარეობისას, სასამართლო სხდომებზე ნათელი გახდა, რომ ის ბრალდებები, რაც გახდა შემდგომი მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი, ვერ შეერაცხება ნა-----ს, რამდენადაც არცერთი საფუძველი არ ყოფილა ასახული და დასაბუთებული გათავისუფლების ბრძანებაში.

ამავ დროს დადგენილია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში 2017 წლის საშტატო განრიგი დამტკიცებულია 2017 წლის 28 თებერვალს, შესაბამისად რეალურად სპეციალისტი საქმისწარმოებისა და ადამიანური მართვის საკითხებში ნაცვლად 2 შტატისა დარჩა ერთი შტატი სადაც დასაქმებულია მ-----ი. ამავე დროს დადგენილია, რომ ნა-----ს არ გაუსაჩივრებია საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, შესაბამისად შტატი (ან ტოლფასი შტატი) სადაც უნდა აღდგეს სამსახურში ნა-----ი დღეის მდგომარეობით არ არსებობს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება; ამავე დროს სასამართლო ვერ მიიჩნევს შესაძლებლად მოსარჩელის სამსახურში აღდგენას; შესაბამისად,

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბათილად იქნეს ცნობილი ააიპ ს-----ის დირექტორის 2017 წლის 28 თებერვლის ბრძანება N76 ნა-----ის გათავისუფლების შესახებ; ააიპ ს-----ას ნა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 3840 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 და მე-8 მუხლები, ასევე მე-14 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები; საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 115-ე, 54-ე, 115-ე, 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლი.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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

სახელმწიფონი (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 სახელმწიფონი აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

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

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა **ნეგატიური ვალდებულებისა** - თვითონ არ ჩაერიოს და

უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია **პოზიტიური ვალდებულება**, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა**), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN**, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა). ნათელია, რომ ამ სამართალწარმოებაშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ზემოაღნიშნული პრინციპის გათვალისწინებით, ის „ჩაეროდა“ მოსარჩელის იმ უფლებაში, რომელიც დაცულია მე-8 მუხლით. ამ ჩარევის შედეგად კი, იქნებოდა რისკი, რომ სახელმწიფო, მისი ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების მეშვეობით ვერ შეასრულებდა მასზე დაკისრებულ „პოზიტიურ ვალდებულებებს“ - დაიცვას მესამე პირთა არალეგიტიმური ჩარევისაგან მე-8 მუხლის დებულებებით მოსარგებლე პირი (ამ შემთხვევაში მოსარჩელე).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

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

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

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის

სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ჩაერეოდა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევის გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

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

6.3. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს, რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განხორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა

და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

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.

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 სამართალ-ურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

6.4. 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. 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 დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ

უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას, შესაბამისად დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

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

მან უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ, ან ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილებით გამოწვეული ამა თუ იმ პირის დათხოვნისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები.

ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით.

დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია.

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

სასამართლო დამატებით 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 საფუძველად 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 საფუძველად, 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). მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების 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.

უდავოა, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში განხორციელდა შემცირება სპეციალისტი საქმისწარმოებისა და ადამიანური რესურსების საკითხში ორი საშტატო ერთეული შემცირდა ერთამდე. მართალია მოსარჩელე უთითებს, რომ შტატის შემცირების შემდგომ გაიცა პრემიები და შესაბამისად მისი აზრით ეს გარემოება გამორიცხავს ეკონომიკური აუცილებლობის აუცილებელ ელემენტს, თუმცა სასამართლო თვლის, რომ სახეზე გვაქვს მაინც რეორგანიზაციის დაწყების პირობა; ვინაიდან დაწესებულებამ რეალურად შეამცირა ხარჯები არამარტო შტატის შემცირების ხარჯზე არამედ სხვა მომსახურების გაწევის ხარჯზეც.

ამავე დროს, სასამართლო ვერ რწმუნდება უშუალოდ მოსარჩელის დათხოვნის კანონიერებაში: სასამართლოსათვის გაუგებარი დარჩა ის კონკრეტული მიზეზები, თუ რატომ მოხდა საბოლოოდ მოსარჩელის გამორჩევა სამსახურში დარჩენილი სპეციალისტისგან და საბოლოოდ მისი დათხოვნა თანამდებობიდან. ანუ მოპასუხე მხარემ ვერ დაასაბუთა, რომ სამსახურში უფრო კვალიფიციური კადრი დატოვა.

ამასთან ჯერ ერთი, საქმის მასალებით არ დასტურდება, ფაქტი იმის თაობაზე, რომ რის გამოც განხორციელდა შტატების შემცირება - ბალების ფუნქციონერებისთვის საჭირო საგანგებო სიტუციების დროს გამოსაყენებელი მოწყობილობების და საშუალებების შეძენა. რაც შეეხება ნა-----ის გამოცდილებას, კვალიფიკაციას და სამსახურებრივი მოვალეობის ჯეროვან შესრულებას, დადგენილია რომ მოსარჩელეს აღნიშნულ სამსახურში მუშაობის პერიოდში არ მიუღია არც ერთი გაფრთხილება, უფრო მეტიც საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოსარჩელეს წახალისების მიზნით მიღებული აქვს პრემია, მოწმეთა ჩვენებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე მასზე დაკისრებულ მოვალეობას კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა. ამასთან მოპასუხე ორგანიზაციის გადაწყვეტილებით ორი ერთნაირ საშტატო ერთეულზე დასაქმებული პიროვნებიდან დატოვებს ერთი, ხოლო ამ ერთის პირის უპირატესობა დათხოვნილ პირთან შედარებით დემონსტრირებული არ არის. ამასთან, დადგენილია რომ თანამშრომელს რომელიც იმავე პოზიციაზე მუშაობდა რომელზედაც მოსარჩელე არ ყოფილა გაფრთხილებული მოსალოდნელი რეორგანიზაციის შესახებ. ეს ფაქტები კი მიაჩნდება იმაზე, რომ უკვე თავიდანვე გადაწყვეტილი ქონდა დამსაქმებელს ნა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება.

აღნიშნული მსჯელობანი, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ

მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას. ეს გარემოება, დათხოვნის ბრძანების ბათილობის წინაპირობას ქმნის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლისა (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს) და 115-ე მუხლის (სამოქალაქო ნება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად) საფუძველზე, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ნების - დათხოვნის თაობაზე გამოცემული განკარგულების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია.

ამავე დროს, მოსარჩელემ, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეს არ უდავია შტატების შემცირების გადაწყვეტილების კანონიერებაზე და რეალურად შტატი შემცირებულია და მის მიერ დაკავებული თანამდებობის შესატყვისი თანამდებობაც აღარ არსებობს, ასევე ვერ მოიძებნა ტოლფასი ვაკანტური შტატი, სასამართლოს მიაჩნია, რომ დარღვეული უფლების რესტიტუციის სახით მოსარჩელეს უნდა მიეცეს ერთჯერადი კომპენსაცია, თავის მხრივ მოსარჩელეს მოთხოვნა სამსახურში აღდგენაზე და იძულებით განაცდურის ანაზღაურებაზე უარი უნდა ეთქვას.

შესაბამისად, 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, სამსახურიდან დათხოვნის შემდგენი 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.

აფასებს რა ამ ყოველივეს, ასევე იმ გარემოებას, რომ დათხოვნისას მოსარჩელეს მიღებული აქვს გარკვეული კომპენსაცია შრომის ანაზღაურების სახით, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს ასევე დამატებით ერთი წლის შრომის ანაზღაურებით ფორმირებულ კომპენსაციას - 3840 ლარს (დარიცხული ოდენობით).

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 მოსარჩელის სასარგებლოდ წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯი 153.60 ლარის ოდენობით;

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა

1. ნა-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი ააიპ ს-----
-----ის დირექტორის 2017 წლის 28 თებერვლის ბრძანება N76 ნა-----
-ის გათავისუფლების შესახებ;
3. ააიპ ს-----ას ნა-----
-ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 3840 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) გადახდა.
4. ააიპ ს-----ას მოსარჩელე ნა-----
-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება და მოსარჩელე ნა-----ის მიერ წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯი 153.60 ლარის ოდენობით;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში (თბილისი, გრიგოლ რობაქიძის 7ა) დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით სიღნაღის რაიონული 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 სიღნაღის რაიონული სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ბუგიანიშვილი**

ვალერიან