



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

16.05.2018 წ.

ქ. ზუგდიდი

შესავალი ნაწილი

ზუგდიდის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე ირაკლი აბშილავა
სხდომის მდივანი ნინო დიხამინჯია

მოსარჩელე ზეი-----ა
წარმომადგენელი ჯე-----ა

მოპასუხე ა(ა)იპ ზუ-----ი
წარმომადგენელი მა-----ა, ნა-----ა

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე არდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ა(ა)იპ ბი-----ს დირექტორის 07.02.2018 წ. გადაწყვეტილების (მოსარჩელესთან უვადო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ) ბათილობა.

1.2. ზეი-----ას აღდგენა ცენტრალური ბიბლიოთეკის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

1.3. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან (01.01.2018 წ.) იძულებითი განაცდურის ყოველ თვეზე 620 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის მტკიცებით მისი სამუშაოდან დათხოვნა უკანონოა. იგი უვადო შრომით ურთიერთობაში მყოფი პირია და დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო დარჩა უმუშევარი. განმარტავს, რომ რეალურად დამსაქმებლის ლიკვიდაცია არ მომხდარა, სახეზეა სამახურის რეორგანიზაცია, რასაც სამუშაო ადგილების (შტატების) შემცირება არ მოჰყოლია. მასთან დასაქმებული სხვა პირები მოპასუხემ დაუბრკოლებლად აიყვანა რეორგანიზებულ სამსახურში და ისინი ამჟამადც მუშაობენ.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე არ ცნობს სარჩელს.

მისი მტკიცებით მოსარჩელე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით მომუშავე დასაქმებულს წარმოადგენდა და მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო. ამ თარიღს ემთხვევა მის დამსაქმებელთან სტრუქტურული ცვლილებები, რასაც შედეგად მოჰყვა დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაცია და მოპასუხისთვის სამსახურში მიღებასთან დაკავშირებით მოსარჩელეს წერილობითი განცხადებით არ მიუმართავს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები.

3.1. ზეი-----ა 1998 წლიდან 01.01.2018 წლამდე მუშაობს ზუგდიდის ცენტრალურ ბიბლიოთეკაში, ბოლო 9 წლის განმავლობაში მთავარ სპეციალისტად.

ამ პერიოდის განმავლობაში დამსაქმებელმა არაერთხელ შეიცვალა დასახელება სხვადასხვა მიზეზით.

მოსარჩელის მოთხოვნით, მოპასუხემ მას მიაწოდა მოსარჩელის სამსახურთან დაკავშირებული საკადრო გადაწყვეტილებების (დანიშვა, შვებულება, ხელფასის გაზრდა და ა.შ.) შესახებ მასთან დაცული წერილობითი მტკიცებულებები, რაც წარმოდგენილია სასამართლოშიც. ამ მასალებიდან დადგენილია, რომ 22.08.2014წ.–დან მასთან დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 31.12.2014 წ.–მდე, შემდეგ 05.01.2015 წ.–ს 31.12.2015 წ.–მდე, 04.01.2016 წ.–ს 31.12.2016 წ.–მდე, 01.01.2017 წ.–ს 31.12.2017 წ.–მდე.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-6 მუხლის 1-ლი და 1³-ლი პუნქტებით შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა

აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

აღნიშნული ნორმა იძლევა იმგვარი დასკვნის გაკეთების საშუალებას, რომ ზეი-----ა დამსაქმებელთან უვადო შრომით ურთიერთობაში მყოფ დასაქმებულად უნდა მივიჩნიოთ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი
- შესაგებელი
- მხარეთა განმარტებები, სხდომის ოქმი
- ზ. მორგოშიას განცხადება 23.03.2018 წ
- შრომითი ხელშეკრულება 14.01.2008 წ
- შრომითი ხელშეკრულება 10.04.2008 წ
- ბრძანება #108, 30.12.2008 წ
- ბრძანება #8, 20.02.2009 წ
- ბრძანება #75, 23.08.2010 წ
- ბრძანება #91, 22.09.2010 წ
- ბრძანება #80, 29.08.2011 წ
- ბრძანება #97, 04.10.2011 წ
- ბრძანება #62, 20.08.2012 წ
- ბრძანება #83, 20.09.2012 წ
- ბრძანება #32, 13.02.2013 წ
- ბრძანება #135, 16.09.2013 წ
- ბრძანება #154, 04.11.2013 წ
- ბრძანება #23, 22.08.2014 წ
- ბრძანება #77, 22.08.2014 წ
- შრომითი ხელშეკრულება 05.01.2015 წ
- შრომითი ხელშეკრულება 01.04.2015 წ
- შრომითი შეთანხმება 30.06.2015 წ
- შრომითი შეთანხმება 30.09.2015 წ
- შრომითი ხელშეკრულება 04.01.2016 წ
- შრომითი ხელშეკრულება 03.01.2017 წ
- ა(ა)იპ ქ.ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ბი-----ს მომართვა #28, 07.02.2018 წ
- ა(ა)იპ ქ.ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ბი-----ს მომართვა #44, 14.02.2018 წ

3.2. 05.12.2017წ. გამოიცა ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანება „გაუქმებული ქალაქ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტისა და ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მიერ დაფუძნებული ა(ა)იპ-ებისა და შპს-ების ლიკვიდაციისა და რეორგანიზაციის განხორციელების შესახებ“, რომლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით განისაზღვრა სხვადასხვა ა(ა)იპ-ებთან ერთად „აკ. წერეთლის სახელობის ცენტრალური ბიბლიოთეკისა“ და „ცენტრალური ბიბლიოთეკის“ ლიკვიდაცია.

ამ ბრძანებაში მითითებულია, რომ გასაუქმებელი მუნიციპალიტეტების მიერ დაფუძნებული ა(ა)იპ-ებისა და შპს-ების დამფუძნებლების უფლებამონაცვლეა შესაბამისი ახალი მუნიციპალიტეტი, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს ა(ა)იპ-ების საკითხის მოწესრიგება 31.12.2017 წ.-მდე.

28.12.2007 წ. გამოიცა ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს განკარგულება, რომელმაც ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერს მისცა თანხმობა სხვა ა(ა)იპ-ებთან ერთად ა(ა)იპ „აკ. წერეთლის სახელობის ცენტრალური ბიბლიოთეკის“ დაფუძნების გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობაზე და სწორედ ამ დასახელებით დააფუძნა ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერმა ახალი ა(ა)იპ-ი, დაამტკიცა მისი წესდება და დანიშნა დირექტორი.

სწორედ ამ დასახელებით ა(ა)იპ -ის რეგისტრაციის მოთხოვნით მიმართა 29.12.2017 წ. ახლად დანიშნულმა დირექტორმა მარეგისტრირებელ ორგანოს.

ამ პერიოდში ზეი-----ა მოქმედი თანამშრომელია. იგი აცხადებს, რომ მუშაობის პერიოდში თათბირზე ზეპირად გააფრთხილეს მოსალოდნელი რეორგანიზაციის შესახებ. ამასვე ადასტურებს თვითონ მოპასუხის მიერვე სასამართლო სხდომაზე წარმოდგენილი მტკიცებულება – ქ. ზუგდიდის ცენტრალური ბიბლიოთეკაში 07.12.2017 წ. (ახალი ა(ა)იპ-ის ჩამოყალიბებამდე) დირექტორის მიერ ჩატარებული თათბირის ოქმი, სადაც ვკითხულობთ, რომ დირექტორი თანამშრომლებს აწვდის ინფორმაციას დაწყებულია ლიკვიდაციის პროცესის შესახებ და განუმარტავს, რომ მოსალოდნელია ქ. ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური ბიბლიოთეკისა და აკ. წერეთლის სახელობის ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური ბიბლიოთეკის გაერთიანება, ახლის შექმნა. აზუსტებს, რომ ისინი აგრძელებენ მუშაობას, რადგან მათი ხელშეკრულებები ძალაშია 31.12.2017 წ.მდე, რა იქნება მომავალში არ იცის და წარმატებებს უსურვებს მათ.

29.12.2017 წ. მიმართვის საფუძველზე ახალი სუბიექტის რეგისტრაციის პროცესი დასრულდა 08.01.2018 წელს, როცა დარეგისტრირდა ა(ა)იპ „ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ბი-----“, მხოლოდ ამის შემდეგ 12.01.2018 წ. შეიცვალა მა-----ას დანიშვნის ბრძანებაში ა(ა)იპ-ის დასახელება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

– სარჩელი

– შესაგებელი

– მხარეთა განმარტებები სხდომის ოქმი

– ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანება #319 (05.12.2017) „გაუქმებული ქალაქ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტისა და ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მიერ დაფუძნებული ა(ა)იპ-ებისა და შპს-ების ლიკვიდაციისა და რეორგანიზაციის განხორციელების შესახებ“

– ქ. ზუგდიდის ცენტრალური ბიბლიოთეკის თანამშრომლების თათბირის ოქმი #9, 07.12.2017 წ

– ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს განკარგულება #47 (28.12.2017), „ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის კერძო სამართლის არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების „ხელოვნებისა და კულტურის ცენტრი“, „სპორტის განვითარების ცენტრი“, „მოსწავლე ახალგაზრდობის სასახლე“, „კეთილმოწყობის ცენტრი“, „აკ. წერეთლის სახელობის ცენტრალური ბიბლიოთეკა“ და „სკოლამდელ სააღმზრდელო დაწესებულებათა ცენტრი“ დაფუძნების გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობაზე ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერისთვის თანხმობის მიცემის შესახებ“

– ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანება # 910, (28.12.2018 წ) „ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის კერძო სამართლის არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „აკ. წერეთლის სახელობის ცენტრალური ბიბლიოთეკა“ დაფუძნებისა და მისი წესდების დაფუძნების შესახებ“

– ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანება #916 (28.12.2017 წ) მა-----
--ას თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ

– განცხადება ახალი სუბიექტის რეგისტრაციის შესახებ 1491228 (29.12.2017)

– ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანება # 42 (05.01.2018) „ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 28 დეკემბრის #910 ბრძანებაში ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის კერძო სამართლის არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „აკ. წერეთლის სახელობის ცენტრალური ბიბლიოთეკის“ სახელწოდებისა და წესდებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ“

– ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან (განაცხადების რეგისტრაციის ნომერი, მომზადების თარიღი: B18004592, 17.01.2018, 10:57:34)

– ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანება #111 (12.01.2018 წ), „ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 28 დეკემბრის #916 ბრძანებაში „მა-----ას თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ“ ცვლილების შეტანის შესახებ“

3.3. ახლად შექმნილი ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ბი-----
-----სთვის დამტკიცებულ საშტატო ნუსხაში თანამდებობების რიცხოვნობა განისაზღვრა მის შექმნამდე არსებული ორი ა(ა)იპ-ის ქ. ზუგდიდის ცენტრალური ბიბლიოთეკის და აკ.წერეთლის სახელობის ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური ბიბლიოთეკის თანამდებობების ჯამზე მეტი და თანამდებობები არ შემცირებულა.

ქალაქის მუნიციპალიტეტის მიერ დაფუძნებულ ბიბლიოთეკაში მუშაობდა 48 ადამიანი, რაიონის მუნიციპალიტეტის ბიბლიოთეკაში დასაქმებული იყო 37 ადამიანი, გაერთიანებული მუნიციპალიტეტის მიერ დაფუძნებულ ბიბლიოთეკების მართვის ცენტრში უნდა დასაქმებულიყო 92 ადამიანი.

უფრო მეტიც, ბიბლიოთეკის სამკითხველო დარბაზში გათვალისწინებულია 2 მთავარი სპეციალისტის დასაქმება, რაც იმას ნიშნავს, რომ არც ის თანამდებობა შემცირებულა, რომელიც მოსარჩელეს ეკავა.

მანამდე ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ცენტრალური ბიბლიოთეკის სამკითხველო დარბაზის მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე 2017 წლის მონაცემებით დაშვებული იყო 1 საშტატო ერთეული და თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 620 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

– სარჩელი

–შესაგებელი

–მხარეთა განმარტებები სხდომის ოქმი

–ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერის მიმართვა #02/1501, 07.02.2018 წ (დანართებით)

–ა(ა)იპ ქ.ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ბი-----ს მომართვა #28, 07.02.2018 წ

–ა(ა)იპ ქ.ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ბი-----ს მომართვა #44, 14.02.2018 წ

3.4. მუნიციპალიტეტების გაერთიანებამდე არსებულ ბიბლიოთეკებში დასაქმებული ადამიანების აბსოლუტური უმრავლესობა ახალი ხელშეკრულების საფუძველზე სამსახურში მიიღეს ა(ა)იპ „ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ბიბლიოთეკების მართვის ცენტრში“. გამონაკლისია მოსარჩელე.

ახალ საშტატო განრიგზე ინფორმაცია არ გასაჯაროებულა. კონკურსი არ გამოცხადებულა. დამსაქმებლის განმარტებით დასაქმების მსურველი მოქალაქეები თვითდინებით მიმართავდნენ და კანცელარიაში აბარებდნენ

განცხადებებს სამუშაოზე მიღების მოთხოვნით. დირექტორი პირადად იღებდა დანიშვნის გადაწყვეტილებას წარმოდგენილი დოკუმენტაციის (ავტობიოგრაფიის) შესწავლის საფუძველზე.

სასამართლო სხდომაზე მოპასუხემ განმარტა, რომ 01.01.2018 წ. შემდეგ, ხელშეკრულებების ვადის ამოწურვის გამო ძველ თანამშრომლებს რეკომენდაციას აძლევდა არ მისულიყვნენ სამსახურში, რადგან მოხდა სამსახურის ლიკვიდაცია და ხელფასს ვერ მიიღებდნენ. ახალი სამსახური არ იყო შექმნილი და იმ ეტაპითვის მათი დასაქმება სამართლებრივად შეუძლებელი იყო. ამასთან, აკეთებდა განმარტებებს, რომ სიახლეებს შეიტყობდნენ და საჭიროების შემთხვევაში მოხდებოდა მათი გამოძახება.

თვითონ მოპასუხისვე წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებით (შემოსული ფოსტის ჟურნალის ასლი) დადგენილია, რომ ადმინისტრაციას დასაქმების მოთხოვნით განცხადება წარუდგინა 01.02.2018 წ-ს 80-მა ადამიანმა ერთმანეთის მიყოლებით (განცხადების რიგითი ნომერი 8-დან 88-ის ჩათვლით, გამონაკლისია რიგითი ნომერი 84), შემდეგ 05.02.2018 წ 4-მა ადამიანმა და 08.02.2018 წ ერთმა ადამიანმა, რაც ადასტურებს, რომ ამ მიმართვას ჰქონდა ორგანიზებული ხასიათი. მოპასუხე არ უარყოფს იმასაც, რომ ამ ადამიანების დიდ ნაწილს ძველ სამსახურში ან სატელეფონო შეტყობინებით მიაწოდეს ინფორმაცია და მათ რიცხვში არ არის მოსარჩელე.

ამ დროს მოპასუხისთვის ცნობილი იყო მოსარჩელის სურვილი დასაქმებასთან დაკავშირებით და მოლოდინი, რომ უარს მიიღებდა დასაქმებაზე. იგი პირადად შეხვდა ახალ დირექტორს, ისაუბრა მასთან ამ საკითხებზე, დირექტორმა გულისყურით მოისმინა და ჩაინიშნა პრობლემა. პარალელურად, მოსარჩელე მიმართავდა ა(ა)იპ-ის დამფუძნებელს და ითხოვდა განმარტებებს. ამის შესახებაც ცნობილი იყო მოპასუხისთვის. მან თვითონ მოიპოვა მუნიციპალიტეტის მერთან წარდგენილი მოსარჩელის განცხადების ასლი, იცნობდა მის შინაარსს ე.ი. შეუძლებელი იყო მოსარჩელის დასაქმების სურვილის შესახებ ინფორმაცია არ ჰქონოდა.

მოსარჩელის (ისევე, როგორც მისი სხვა კოლეგების) გათავისუფლების შესახებ ბრძანება არ არის გამოცემული.

მოსარჩელეს სამსახურიდან დათხოვნის და განთავისუფლების მიზეზების შესახებ წერილობით აცნობეს მხოლოდ 07.02.2018 წ, მისივე მოთხოვნის საფუძველზე. გათავისუფლების მიზეზად მიუთითეს დამსაქმებლის ლიკვიდაცია და შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

მოსარჩელის მტკიცება, რომ იგი სამსახურიდან გაუშვეს მისი მეუღლის პოლიტიკური საქმიანობის გამო არ დადასტურდა.

მისი ოჯახის წევრი ალიოზა ალანია კენჭს იყრიდა მუნიციპალიტეტის

წარმომადგენლობითი ორგანოს – საკრებულოს და თვითმმართველი ქალაქის/თვითმმართველი თემის მერის 2017 წლის 21 ოქტომბრის არჩევნებში სოფ. ოქომბრის #67.20 მაჟორიტარული საარჩევნო ოლქში მოქალაქეთა პოლიტიკური გაერთიანების „დემოკრატიული მოძრაობა–თავისუფალი საქართველო“ მაჟორიტარ კანდიდატად. იგი შრომის დავას აწარმოებს ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერიასთან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი
- შესაგებელი
- მხარეთა განმარტებები სხდომის ოქმი
- მოწმის ჩვენება, სხდომის ოქმი
- საქართველოს საარჩევნო ადმინისტრაციის #67 ზუგდიდის საოლქო საარჩევნო კომისიის #6 ცნობა (09.03.2018 წ.)
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის განჩინება 05.03.2018 წ. /საქმე #020310016001649658, ბს–188–188(3კ–18)/

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სარჩელი უსაფუძვლოა.

5. კანონები რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2, მე-6, 31-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი.

6. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით შრომა თავისუფალია, ხოლო მე-4 პუნქტით შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-5 პუნქტით დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელმა (მისმა უფლებამონაცვლემ) მოსარჩელის გათავისუფლება 07.02.2018 წერილით დაასაბუთა 2 საფუძვლით: ა) შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლით და ბ) დაწესებულების ლიკვიდაციით.

შესაბამისად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება უნდა შემოწმდეს ამ საფუძვლებთან მიმართებაში.

ვიდრე სასამართლო ამ საკითხზე კონკრეტულ მსჯელობას განავითარებს მხარეებს შეახსენებს ერთ-ერთ საქმეზე (#2/2/389, საქართველოს მოქალაქე მ.ნ. და სხვები საქართველოს პარლამენტის და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 26.10.2007 წ გადაწყვეტილებაში განვითარებულ მსჯელობას, სადაც აღნიშნულია, რომ საქართველოს კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს შეინარჩუნოს და დატოვოს ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას და შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. შესაბამისად, როგორც საქმის მასალების შესწავლით დადგინდა, მოპასუხემ მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნას მოუძებნა სამართლებრივი გამართლება, თუმცა ვერ მოახერხა მისი ფაქტობრივი დასაბუთება.

განსახილველი შემთხვევისთვის, სასამართლომ ამ გადაწყვეტილების აღწერილობით ნაწილში მიუთითა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი და 1³-ლი პუნქტებით მოსარჩელე ითვლება სამსახურში განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებულად და მას სამსახურის ვადის გასვლის საფუძვლით ვერ გაანთავისუფლებენ.

რაც შეეხება მოპასუხის წერილში მითითებულ მეორე საფუძველს - დამსაქმებლის ლიკვიდაციას, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებებში არაერთხელ მიუთითა საქართველოში საწარმოთა და ორგანიზაციათა ლიკვიდაციის და რეორგანიზაციის მანკიერ პრაქტიკაზე. ამასთან, რამდენიმე გადაწყვეტილებაში /#ბს-238-235 (კ-14), 'ბს-1490-1472(კ-11)/ განმარტა, რომ საჯარო სამართლის, ისევე როგორც კერძო სამართლის სუბიექტების ლიკვიდაცია არის მისი არსებობის, ფუნქციონირების შეწყვეტის სამართლებრივი ფორმა, რასაც შესაბამისი სამართლებრივი შედეგები მოყვება.

განსახილველი შემთხვევისთვის საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით სახეზეა 2 სუბიექტის (ბიბლიოთეკების) გაერთიანება და ანალოგიური ფუნქციებით და ამოცანებით ახალი სუბიექტების (ბი-----ს) ჩამოყალიბება. ჩანს, რომ თვითონ დამფუძნებელმაც ბევრი იფიქრა ამ თემაზე, ჯერ ძალაში დატოვა ერთ-ერთი ბიბლიოთეკის წესდება და სახელწოდებაც, თუმცა ახალი სუბიექტის რეგისტრაციის დასრულებამდე გააცნობიერა, რომ ამგვარი ტექნიკური ცვლილებებით გართულდებოდა ორგანიზაციის ლიკვიდაციის მტკიცება და გარკვეულწილად შეცვალა ახალი სუბიექტის დასახელება და წესდება, ე.ი. ფორმალურად გამართა ლიკვიდაციის პროცესი.

საყურადღებოა ის გარემოებაც, რომ ძველი ბიბლიოთეკებში მიმდინარე ორგანიზაციული ცვლილებების ლიკვიდაციად მიჩნევის შემთხვევაშიც კი არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის წინაპირობა, რადგან მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა რომ აუცილებელი გახდა სამუშაო ძალის შემცირება. პირიქით, გამოკვლეულ მტკიცებულებათა ერთობლიობით დადგენილია, რომ ახალი სუბიექტის საშტატო რიცხოვნობა გაიზარდა კიდევ და არსებობს მოსარჩელის თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობები.

ანგარიშგასაწევია ისიც, რომ მოსარჩელეს მოპასუხესთან გამოვლენილი ჰქონდა სამსახურის გაგრძელების ნება, მის მიერ განხორციელებული მოქმედებებით აშკარა იყო, რომ იგი არ აპირებდა სამუშაოს დათმობას, მას სამსახურში წლების განმავლობაში ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების სისტემატიური გაფორმების (რეორგანიზაციების მიუხედავად შრომითი ურთიერთობების გაგრძელების) გამო კანონიერი მოლოდინი ჰქონდა, რომ თუ პროცედურა სამართლიანად და ობიექტურად წარიმართებოდა მას (მას მისი განათლების, პროფესიული გამოცდილების გათვალისწინებით) უნდა შეენარჩუნებინა სამუშაო.

საქმეზე გამოკვლეულმა მტკიცებულებებმა დაადასტურეს, რომ გაერთიანებულ სამსახურში პროცესი არაობიექტურად, არასამართლიანად წარიმართა და მოსარჩელე ჩააყენეს სხვებთან არათანაბარ პირობებში. მას არ მისცეს შესაძლებლობა სხვებთან თანაბარ პირობებში შეენარჩუნებინა სამუშაო. დადგენილია, რომ ყოფილ თანამშრომლებს სხვადასხვა საშუალებით აცნობეს სამუშაოს გასაგრძელებლად (დასაწყებად) განცხადების შეტანის აუცილებლობის შესახებ, მოსარჩელეს კი ამის საშუალება მოესპო, რადგან აღნიშნულის შესახებ იმავე საშუალებებით ინფორმირებული არ ყოფილა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 და მე-4 პუნქტებით შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის

დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

მოსარჩელემ ვერ დაამტკიცა, რომ ადგილი ჰქონდა ადმინისტრაციის მხრიდან დისკრიმინაციას პოლიტიკური ნიშნით, თუმცა დადასტურდა, რომ მას შეუქმნეს იმგვარი პირობები, რითაც პირდაპირ გაუარესდა მისი მდგომარეობა ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, რომლებიც ახალ ა(ა)იპ-ში დასაქმდნენ.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით მისი სამუშაოდან განთავისუფლება ეწინააღმდეგება კანონს და დამსაქმებლის შესაბამისი გადაწყვეტილება, რომლითაც ცალმხრივად გამოავლინა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, რომლის თანახმად ბათილია გარიგება (ნების გამოვლენა), რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს..

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.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხესთან არსებობს მოსარჩელის მიერ ადრე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი სამუშაო, სადაც დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყონ მოსარჩელის დასაქმება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

ანალოგიურ საკითხთან დაკავშირებით საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე №ბს-683-675(2კ-15) განმარტა, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი 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.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ.

8. სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები.

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება არ არის გამოყენებული.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 250, 259¹-ე, 364-ე და 369-ე მუხლებით

გადაწყვეტა

1. სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ბიბლიოთეკების მართვის ცენტრის 07.02.2018 წ. გადაწყვეტილება, რომლითაც ზეი-----ას ეცნობა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
3. ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ბიბლიოთეკების მართვის ცენტრს დაევალოს ზეი-----ა აღადგინოს სამუშაოზე ა(ა)იპ ცენტრალური ბიბლიოთეკის სამკითხველო დარბაზის მთავარი სპეციალისტის ტოლფას თანამდებობაზე.
4. ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ბიბლიოთეკის მართვის ცენტრს ზეი-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი მოცდენის მთელი პერიოდის განმავლობაში (განთავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე) მისაღები გასამრჯელოს (ხელფასის) ანაზღაურება 620 ლარის (კუთვნილი გადასახადების გარეშე) ოდენობით.

5.ა(ა)იპ ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის ბიბლიოთეკების მართვის ცენტრს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 ლარის გადახდა.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ზუგდიდის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ირაკლი აბშილავა