



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

31 აგვისტო 2018 წელი

ქ. ბათუმი

შესავალი ნაწილი
ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - ირმა ტოგონიძე
სხდომის მდივანი - თამარ გიორგაძე

მოსარჩელები - ეკ-----ე და-----ე, რუ----ნ და-----ე

წარმომადგენელი - მი----ა მა-----ე

მოპასუხე - შპს „ტ----“

წარმომადგენელი - და--თ ფუ-----ე, ალ-----ე ბე----ა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ზიანის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

სასარჩელო მოთხოვნა:

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2018 წლის 12 იანვრის ცნობა (გადაწყვეტილება) და 2018 წლის 21 იანვრის N1 ბრძანება ეკ-----ე და-----ესა და შპს „ტ----“-ს შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
- 1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2018 წლის 12 იანვრის ცნობა (გადაწყვეტილება) და 2018 წლის 21 იანვრის N2 ბრძანება რუ----ნ და-----ესა და შპს „ტ----“-ს შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;
- 1.3. ეკ-----ე და-----ე აღდგენილი იქნას შპს „ტ----“-ის საინფორმაციო გამოშვების „მაცნე“ მთავარი პროდიუსერის და ოპერატორის (სუფლიორის) თანამდებობაზე;
- 1.4. რუ----ნ და-----ე აღდგენილი იქნას შპს „ტ----“-ის მთავარი ოპერატორის და მძღოლ-ოპერატორის თანამდებობაზე;
- 1.5. შპს „ტ----“-ს თითოეული მოსარჩელის სასარგებლოდ, 2018 წლის 12 იანვრიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე, დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება: ეკ-----ე და-----ის სასარგებლოდ თვეში 1050 ლარის ოდენობით და რუ----ნ და-----ის სასარგებლოდ თვეში 1250 ლარის ოდენობით;
- 1.6. მოპასუხეს, მოსარჩელების ეკ-----ე და-----ის და რუ----ნ და-----ის

სასარგებლოდ, დაეკისროს დაყოვნებული (გაუცემელი) ხელფასის 0.07%, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, 2018 წლის 12 იანვრიდან, სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე.

მოსარჩელების პოზიცია:

მოსარჩელები მუშაობდნენ შპს „ტ----“-ში 2018 წლის იანვრამდე. მხარეთა შრომითი ურთიერთობები მიმდინარეობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში. 2018 წლის 12 იანვარს, ელექტრონულ ფოსტაზე მიუვიდათ წერილობითი შეტყობინება შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან დაკავშირებით. მოსარჩელეთა განმარტებით, ისინი უვადო შრომით ურთიერთობებში იმყოფებოდნენ მოპასუხესთან. შესაბამისად, მათი განთავისუფლება ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, უკანონოა. მოსარჩელებმა მოითხოვეს დასაქმებლისგან წერილობითი დასაბუთება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის შესახებ. აღნიშნულის შემდეგ მიიღეს ბრძანებები, რომელშიც განთავისუფლების რამოდენიმე საფუძველია მითითებული. მათ შორის: ორგანიზაციული ცვლილებები, ხელშეკრულების ვადის გასვლა, მუშაკის მიერ შრომითი შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეში დარღვევა და სხვა ობიექტური გარემოებები. მოსარჩელები თვლიან, რომ არც ერთი მითითებული საფუძველი არ უნდა ჩაითვალოს მათი განთავისუფლების კანონიერ საფუძველად. მათი განმარტებით, რეორგანიზაცია ჩატარდა ფორმალურად, მხოლოდ კონკრეტული დასაქმებულების განთავისუფლების მიზნით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეთა მოთხოვნაა სარჩელის დაკმაყოფილება.

მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და წარმოადგინა მოთხოვნის გამომრიცხავი შესაგებელი. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილებაში რამოდენიმე საფუძველის მითითება არ ეწინააღმდეგება მოქმედ კანონმდებლობას. მოსარჩელეთათვის გაგზავნილ ცნობაში მითითებული იქნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მხოლოდ ერთი საფუძველი, ხოლო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანებაში - ყველა ის საფუძველი, რის გამოც აღარ გაგრძელდა მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა. მოპასუხის განმარტებით, შპს „ტ----“-ში ჩატარდა რეორგანიზაცია და შემცირდა კონკრეტული თანამდებობები, რომელზედაც დასაქმებულნი იყვნენ მოსარჩელები. მოსალოდნელი რეორგანიზაციის საფუძველზე შტატების შემცირების შესახებ, მოპასუხეებს ეცნობათ წინასწარ. ამდენად, მოპასუხე თვლის, რომ რეორგანიზაცია ჩატარდა კანონიერად. მოპასუხე განმარტავს, რომ სახეზეა, ასევე, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, ვინაიდან ორთავე მოპასუხესთან შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო 2017 წლის 3 იანვრიდან 1 წლის ვადით. ასევე,

კანონიერად მიიჩნევს მხარე მოსარჩელეთა განთავისუფლებას დისციპლინირების საფუძვლით. მისი აზრით, მოსარჩელებს გამოეცხადათ სასტიკი საყვედური, რაც მათ არ გაუსაჩივრებიათ და იგი ძალაშია. აღნიშნული კი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი საფუძველია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ეკ-----ე და-----ე შპს „ტ----“-ში დასაქმებული იყო 2013 წლის 1 დეკემბრიდან. 2017 წლის 3 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, 2018 წლის 21 იანვრამდე, მუშაობდა მთავარი საინფორმაციო გამოშვების მთავარი პროდიუსერის, 2016-2017 წლებში კი პარალელურად - ოპერატორ (სუფლიორის) თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო, ორივე თანამდებობის გათვალისწინებით, შეადგენდა 1050 ლარს.

3.1.2. რუ----ნ და-----ე შპს „ტ----“-ში მუშაობდა 2005 წლის 1 იანვრიდან. 2017 წლის 3 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, 2018 წლის 21 იანვრამდე, მუშაობდა ოპერატორისა და მძღოლ-ოპერატორის თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო, ორივე თანამდებობის გათვალისწინებით, შეადგენდა 1250 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საბანკო ამონაწერი (იხ. CD დისკი)
- შრომითი ხელშეკრულებები (ს.ფ. 19-36, 39-57)

3.1.3. შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2017 წლის 25 ივლისის N15 ბრძანებით, რუ----ნ და-----ეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, საინფორმაციო სამსახურის ხელმძღვანელის მითითების არშესრულები გამო. 2017 წლის 28 ნოემბრის N23 ბრძანებით, მას გამოეცხადა სასტიკი საყვედური საგანგებო სიტუაციაში არგამოცხადების გამო.

3.1.4. შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2017 წლის 28 ნოემბრის N21 ბრძანებით, ეკ-----ე და-----ეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, 24 ნოემბრის მოვლენების არასათანადო გაშუქებასთან დაკავშირებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანებები (ს.ფ. 27-29)

3.1.5. 2018 წლის 12 იანვარს, მოსარჩელებმა ელექტრონულ ფოსტაზე მიიღეს შპს „ტ----“-ის დირექტორის წერილობითი შეტყობინება, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (ს.ფ. 17, 37)

3.1.6. 2017 წლის 1 იანვრის N1 ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგის მიხედვით შპს „ტ----“-ში ირიცხებოდა 64 საშტატო ერთეული. მათ შორის- საინფორმაციო სამსახურის პროდიუსერის 1 საშტატო ერთეული, მთავარი ოპერატორის 1 საშტატო ერთეული, მძღოლ-ოპერატორის 2 საშტატო ერთეული და სუფლიორ-ოპერატორის 1 საშტატო ერთეული. აღნიშნული საშტატო განრიგის მიხედვით შპს „ტ----“-ის სახელფასო ფონდი შეადგენდა 39315 ლარს.

3.1.7. შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2017 წლის 28 ნოემბრის N20 ბრძანებით, შპს „ტ----“-ში არსებული მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარე, რომელმაც შესაძლოა აუცილებელი გახადოს სამუშაო ძალის შემცირება, მიღებული იქნა გადაწყვეტილება, 2018 წლის 20 იანვრიდან, კომპანიაში მოსალოდნელი რეორგანიზაციის შესახებ, რომელსაც თან ახლავს შტატების შემცირება. აღნიშნული რეორგანიზაციის შესახებ ეცნობათ ტელევიზიის თანამშრომლებს.

3.1.8. შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2018 წლის 21 იანვრის ბრძანებით დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 1 იანვრის ბრძანება N1 და საშტატო განრიგი (ს.ფ.14-17)
- 2017 წლის 28 ნოემბრის ბრძანება N20 და ბრძანების დანართი (ს.ფ.18-20)
- 2018 წლის 21 იანვრის ბრძანება N1/2 და საშტატო განრიგი (ს.ფ. 21-23)

3.1.8. შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2018 წლის 21 იანვრის N1 ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა,ბ,ზ,ო ქვეპუნქტების საფუძველზე, ეკ-----ე და-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

3.1.9. შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2018 წლის 21 იანვრის N2 ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა,ბ,ზ,ო ქვეპუნქტების საფუძველზე, რუ----ნ და-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 21.01.18წ ბრძანებები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (ს.ფ. 18, 38)

3.1.10. რეორგანიზაციის საფუძველზე შპს „ტ----“-დან განთავისუფლებული იქნა მხოლოდ სამი თანამშრომელი: მოსარჩელები და ჟურნალისტი თანარ კიკნაძე. ამ უკანასკნელთან შრომითი ურთიერთობა განაჩლდა ახალი საშტატო განრიგის პირობებში.

3.1.11. რეორგანიზაციის შედეგად შპს „ტ----“-ის საშტატო განრიგი განისაზღვრა 48 თანამშრომლით. რეორგანიზებულ საშტატო განრიგში დარჩა მთავარი ოპერატორის 1 საშტატო ერთეული. გაუქმდა საინფორმაციო გამოშვების პროდიუსერის და სუფლიორ ოპერატორის თანამდებობები, ხოლო მძღოლ-ოპერატორის 2 საშტატო ერთეულიდან დარჩა მხოლოდ ერთი. დადგენილია, რომ საინფორმაციო გამოშვების პროდიუსერის და სუფლიორის ფუნქცია-

მოვალეობები გადაუნაწილდათ საინფორმაციო გამოშვების ჟურნალისტებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-მხარეთა ახსნა-განმარტება (სხდომის ოქმი 31.05.18წ)

-2018 წლის 21 იანვრის ბრძანება N1/2 და საშტატო განრიგი (ს.ფ 21-23)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. მოსარჩელები სადავოდ ხდიან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერებას. მათი განმარტებით, რეორგანიზაციას ჰქონდა ფორმალური ხასიათი და ჩატარდა მხოლოდ იმ მიზნით, რომ მათთან შემწყდარიყო შრომითი ხელშეკრულება. მოპასუხეს მიაჩნია, რომ ბრძანებაში მითითებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ოთხივე საფუძველი მართლობიერია და თითოეული ცალ-ცალკე და ერთობლიობაში ქმნის მოსარჩელეთა სამუშაოდან დათხოვნის მართლობიერ საფუძველს. როგორც ერთი, ისე მეორე მხარე, საკუთარ პოზიციას აგებს საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე, რომელთა შეფასებამდე სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, რომელი მხარის მტკიცების საგანში შედის სარჩელში და შესაგებელში აღნიშნული მატერიალურ-სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებები, რომელი მხარის ვალდებულებაა დაამტკიცოს სადავო ფაქტები ანუ ვისკენაა მტკიცების ტვირთი. აღნიშნული საკითხი რეგულირდება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსისა და იმ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე, რომლებიც კონკრეტულ სადავო სამართალურთიერთობას არეგულირებენ.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებები თუ ნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავ კოდექსის 102-ე მუხლით თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვითმხარეთა (მესამეპირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობით თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დამკვიდრებული მტკიცების ზოგადი წესიდან განსხვავებით, რომლის თანახმად თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მტკიცების ტვირთი „შებრუნებულია“ და მიმართულია მოპასუხე - დამსაქმებლისკენ. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, შესაბამისად, თუ ყოფილი დასაქმებული მიუთითებს იმის

შესახებ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს, ამ ფაქტის გაქარწყლება დამსაქმებლის ვალდებულებაა. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სხვა განჩინებებშიც (2015 წლის 18 მარტი საქმე №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 23 მარტი საქმე №ას-122- 114-2015).

3.2.2. მოპასუხე ამტკიცებს, რომ რეორგანიზაციის პროცესი გამოიწვია შპს „ტვ25“-ში არსებულმა მძიმე ეკონომიკურმა ვითარებამ, რომლის საფუძველზე აუცილებელი იყო შტატების შემცირება. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ სათანადოდ ვერ დაასაბუთა მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმური საფუძველი, ვინაიდან, სათანადო მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა რეორგანიზაციის მთავარი შედეგი სამუშაო ძალის შემცირების გზით, ეკონომიკური ვითარების გაუმჯობესება (სახელფასო ფონდის შემცირება), რაც მხარის მიერ რეორგანიზაციის ჩატარების განმაპირობებელ მთავარ გარემოებად იქნა მითითებული.

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი იქნა ცნობა დავალიანების შესახებ, რომლითაც დგინდება, რომ რეორგანიზაციის მომენტისათვის შპს-ს ჰქონდა კრედიტორული დავალიანება, თუმცა, მან ვერ დაადასტურა ის ფაქტი, რომ შტატების შემცირებას მოჰყვა ფინანსური დანახარჯების-სახელფასო ფონდის შემცირება. ამ გარემოების საწინააღმდეგოდ, მოსარჩელეთა მიერ წარმოდგენილი არგუმენტი, რომ რეორგანიზაციას არათუ სამუშაო ძალის შემცირება, არამედ გაზრდა მოჰყვა ახალი თანამშრომლების დამატების გზით, მოპასუხემ ვერ გააქარწყლა.

მოწმე ზვიად დარჩიძემ განმარტა, რომ ტელევიზიაში მუშაობა დაიწყო 2018 წლის 2 თებერვლიდან, რეორგანიზაციიდან რამდენიმე დღეში (სხდომის ოქმი 31.05.18). მოწმე გულნარა ლეფსაიამ, ასევე, დაადასტურა ის ფაქტი, რომ ტ-----ში მუშაობა დაიწყო 2018 წლის 23 იანვრიდან, თავიდან სტაჟირებაზე და 2018 წლის 1 მარტიდან მუშაობს ამავე ტელევიზიაში ჟურნალისტის პოზიციაზე (სხდომის ოქმი 31.05.18).

მოპასუხემ ვერ გააქარწყლდა ის გარემოება, რომ შტატების დიდ ნაწილზე, რომელიც გაუქმდა, არავინ იყო დასაქმებული (იხ. სხდომის ოქმი 31.05.18) და

მათი გაუქმება არა ეკონომიკური ეფექტის, არამედ რეორგანიზაციის „ილუზიის“ შესაქმნელად იქნა გამოყენებული. მოპასუხის წარმომადგენელმა, თავის პასუხში დაადასტურა, რომ მიუხედავად საშტატო რიცხოვნობის შემცირებისა, განთავისუფლება შეეხოთ მხოლოდ მოსარჩელებს, ხოლო მათი დასაქმება სხვა ნაკლებანაზღაურებად ან არამენეჯერულ პოზიციაზე, მოპასუხის მიერ საერთოდ არ განხილულა.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, ასევე, იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ შინაარსობრივად ახალი და განსხვავებული სტრუქტურული ერთეულები შპს „ტ---“-ში არ შექმნილა. მოპასუხის წარმომადგენელმა დაადასტურა, რომ რაიმე სახის სტრუქტურული ცვლილება შპს-ში არ მომხდარა. სასამართლო ადგენს, რომ უმრავლეს შტატს შეეცვალა ფორმალურად სახელი, მხოლოდ განხორციელდა საინფორმაციო გამოშვების პროდიუსერის და სუფლიორ-ოპერატორის ფუნქციის გადანაწილება (იხ. სხდომის ოქმი 31.05.18).

აქვე, სასამართლო უთითებს, რომ საქმეში დადგენილად მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა საფუძვლებს შეაფასებს სამართლებრივად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა კრედიტორული დავალიანების შესახებ (ს.ფ. 31)
- მოწმეთა ჩვენებები (სხდომის ოქმი 31.05.18)
- მხარის ახსნა-განმარტება (სხდომის ოქმი 31.05.18)

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა.

4.1. დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. მოსარჩელე რუ---ნ და-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს „ტ---“-ის გადაწყვეტილება რუ---ნ და-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; რუ---ნ და-----ე აღდგენილი იქნეს შპს „ტ---“-ში მთავარი ოპერატორის თანამდებობაზე და შპს „ტ---“-ს რუ---ნ და-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდური 2018 წლის 21 იანვრიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე 937.5 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით). რუ---ნ და-----ის სარჩელი შპს „ტ---“ მძღოლ-ოპერატორის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ არ დაკმაყოფილდეს; რუ---ნ და-----ის სარჩელი ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ტ---“-ის გადაწყვეტილება ეკ-----ე და-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; დაეკისროს შპს „ტ---“-ს ეკ-----ე და-----ის სასარგებლოდ კომპენსაცია 3000 ლარის ოდენობით. ეკ-----ე და-----ის სარჩელი შპს „ტ---“-ის საინფორმაციო სამსახურის პროდიუსერისა და სუფლიორის

თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ არ დაკმაყოფილდეს; ეკ-----ე და-----ის სარჩელი ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

5.კანონები, რომლითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ.

- საქართველოს კონსტიტუცია
- ადამიანის უფლებათა საყოვეთაო დეკლარაცია
- ევროპის ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია
- ევროპის სოციალური ქარტია
- ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი
- შრომის კოდექსი
- სამოქალაქო კოდექსი
- სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.

6.სამართლებრივი შეფასება.

6.1. სასამართლო განმარტავს, რომ „შრომის უფლება“ ადამიანის სოციალურ უფლებათა ერთ-ერთი ძირითადი ფუნდამენტია. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილით „შრომა თავისუფალია“. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილით შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით. კონსტიტუციური ჩანაწერი „შრომა თავისუფალია“, მოიცავს არა მხოლოდ შრომითი საქმიანობის არჩევის თავისუფლებას, არამედ სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებას დაიცვას დასაქმებულის ყველა ის სოციალური უფლება, რომელიც გამომდინარეობს შრომითი სამართალურთიერთობიდან, მათ შორის, დაიცვას დასაქმებულის უფლება ჰქონდეს განჭვრეტადი შრომითი ხელშეკრულება, იცოდეს რა პირობებში მოუწევს საქმიანობა და რა ხანგრძლივობით, უფლება მიიღოს სამართლიანი და ადეკვატური ანაზღაურება, ანაზღაურდეს მისი დასვენება, უფლება გაწევრიანდეს პროფესიულ კავშირებში, იყოს დაცული დამსაქმებლის თვითნებობისაგან.

შრომითი უფლებების დაცულობის გარეშე შეუძლებელია სოციალური სახელმწიფოს აშენება, რაც საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით ქართული სახელმწიფოს დეკლარირებული მიზანია. შრომის უფლება პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსეული ცხოვრებისა და ყოფის შენარჩუნებას, ამიტომ შრომითი უფლებების სტანდარტები არაერთი საერთაშორისო ხელშეკრულებითა და პაქტით არის განმტკიცებული.

ადამიანის უფლებათა საყოვეთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლით, ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა

ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი განამტკიცებს შრომის უფლების დაცვის მნიშვნელობას ადამიანის სიცოცხლისათვის აუცილებელი საარსებო სახსრების მოპოვებაში და ამისათვის, შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობების დადგენის ვალდებულებას ადგენს, ხოლო მე-7 მუხლი ასახელებს იმ ძირითად კომპონენტებს, რომლებსაც მოიცავს უფლება სამართლიან და ხელსაყრელ შრომაზე. ესაა ანაზღაურება, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით, რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას, ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

ყველა ზემოაღნიშნული საერთაშორისო აქტი განამტკიცებს შრომის უფლებას, როგორც ადამიანის ცხოვრებისა და ყოფის განუხრელ და უპირობო შემადგენელს, რომელიც მოიპოვა თანამედროვე საზოგადოებამ და რომლის დაცვის ვალდებულება ვერ გადაიფარება ამ პროცესში დამსაქმებლის ისეთი ინტერესების დაცვის საბაბით, რაც არ შეესაბამება შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში საყოველთაოდ დეკლარირებულ და აღირებულ პრინციპებს. რამდენადაც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია შრომის უფლება, როგორც ადამიანის ღირსეული არსებობისათვის უმნიშვნელოვანესი სოციალური კომპონენტი, იმდენად აუცილებელია უზრუნველყოფილი იქნეს შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობა და განჭვრეტადობა, ამაღლდეს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთვალდებულებებისა და უფლებებრივი დაცვის სტანდარტი.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (სილიადინი საფრანგეთის წინააღმდეგ CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე ბარბულესკუ რუმინეთის წინააღმდეგ (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. სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულება, დაიცვას დასაქმებული დამსაქმებლის თვითნებობისაგან, განმტკიცებულია ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, რომლის თანახმად, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“.

6.2. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების შეფასებისას, სასამართლომ, პირველ რიგში, უნდა დაადგინოს მიმდინარეობდა თუ არა აღნიშნული პროცესი დამსაქმებლის თანმიმდევრული ქმედებებით და კანონშესაბამისი პროცედურული ნაბიჯებით, რათა სამუშაოს დაკარგვის მიძიმე და დამთრგუნველი ვითარება, კიდევ უფრო არ დამძიმდეს უკანონობისა და დაუცველობის განცდით. დასაქმებულის განთავისუფლების პროცესი უნდა იყოს არა ექსპერიმენტებისა და თვითნებობის ასპარეზი, არამედ კანონით მკაცრად განსაზღვრული, თანმიმდევრული და გაწერილი პროცედურების ერთობლიობა, რომლის თითოეული საფეხური უნდა შეესაბამებოდეს ერთის მხრის დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესთა სფეროს და მეორეს მხრივ გახდეს დასაქმებულის სოციალური დაცვის გარანტი. დასაქმებულს, სულერთია რა თანამდებობაზე იქნება იგი და რა კვალიფიკაციის მატარებელი, უფლება აქვს სრული წარმოდგენა ჰქონდეს რატომ გაანთავისუფლეს. ეს წარმოდგენა უნდა იქმნებოდეს არა სუბიექტური წინამძღვრებით, არამედ - ობიექტურით, არა კულუარულით, არამედ -საჯარო და განჭვრეტადი ნაბიჯებით. განთავისუფლება უნდა იყოს არა დასჯის მექანიზმი, არამედ ობიექტური გარემოებების ერთობლიობის შედეგი.

საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო აქტებით განმტკიცებული შრომის უფლების დეკლარირებული სტანდარტების საფუძველზე, საქმეში არსებული უდავო და დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეთა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმების უგულვებელყოფით, რამაც, შესაძლოა ობიექტურად აუცილებელი და დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესში შემავალი პროცესი, დატოვა კანონის მიღმა. სასამართლო ხაზს უსვამს იმას, რომ დასაქმებულის განთავისუფლების პროცესი, რაგინდ მნიშვნელოვანი და გადაუდებელი აუცილებლობით არ უნდა იყოს გამოწვეული, ვერ გადაფარავს ამ პროცესში კანონის გვერდის ავლას და ვერ გააკეთილშობილებს განთავისუფლების უკანონო გადაწყვეტილებას.

6.3. სასამართლო, მოსარჩელეთა განთავისუფლების ბრძანების სამართლებრივი შეფასებისას, პირველ რიგში ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ მასში

განთავისუფლების ოთხი სხვადასხვა მიზეზია მითითებული. თავისთავად, მიზეზთა ერთობლიობა შესაძლებელია საფუძვლად ედოს მუშაკის განთავისუფლებას, მაგრამ ამ შემთხვევაში ზოგიერთი მათგანი არსებითად გამორიცხავს მეორეს.

დადგენილია, რომ შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2018 წლის 21 იანვრის N1 ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა,ბ,ზ,ო ქვეპუნქტების საფუძველზე ეკ-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2018 წლის 21 იანვრის N2 ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა,ბ,ზ,ო ქვეპუნქტების საფუძველზე, რუ----ნ და-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. ამდენად, სასამართლო მიზანშეწონილად თვლის, რომ ცალ-ცალკე შეეხოს და სამართლებრივი შეფასება მისცეს თითოეულ საფუძველს.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა) ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

მოპასუხე განმარტავს, რომ შპს „ტ----“-ში რეორგანიზაციის პროცესის დაწყების საფუძველი იყო ეკონომიკური გარემოებები, რომლებიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას. საქმეში წარმოდგენილი ცნობის თანახმად, სუბიექტს გააჩნდა კრედიტორული დავალიანება და აღნიშნული მდგომარეობის გამოსწორების გონივრულ გზად სამუშაო ძალის შემცირება მიიჩნეის.

რეორგანიზაციის პროცესის შეფასებისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს რამდენიმე მნიშვნელოვანი გარემოება: 1. რეორგანიზაცია ეკონომიკური გარემოებებით, როგორც სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერი საფუძველი, არსებობს მაშინ, თუ დადგინდება შტატების ან/და ხელფასის შემცირების აუცილებლობა (სუსგ. 2015 წლის 8 აპრილი, №ას-1325-1263-2014; სუსგ. 2016 წლის 29 ივლისი, №ას-194-185-2016). 2. რეორგანიზაციას, თუნდაც მართლზომიერს და საჭიროებისამებრ ჩატარებულს, მოჰყვა თუ არა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული შედეგი, შტატების შემცირება ანუ ეკონომიკური ეფექტი (თბილისის სააპელაციო სასამართლო 03.12.2013. №2ბ/4238-13) 3. ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება არსებობს თუ არა კუმულატიურად (სუსგ. 2015 წლის 29 ივნისი, №ას-414-391-2014; სუსგ. 2016 წლის 9 დეკემბერი, №ას-665-636-2016; სუსგ. 2015 წლის 30 იანვარი, №ას-883-845-2014; სუსგ. 2015 წლის 8 აპრილი, №ას-1325-1263-2014).

აქვე, სასამართლო აღნიშნავს, რომ ვერ შევა იმის მტკიცებაში, რამდენად მნიშვნელოვანი და საჭირო იყო მითითებული მომენტისათვის შპს „ტ----“-ის სტრუქტურული რეორგანიზაცია, როგორც ამას მოსარჩელები მოითხოვენ. ამის

დაშვება, ცხადია, სამეწარმეო საქმიანობის, სამეწარმეო სტრუქტურის მოწყობისა და ზოგადად მეწარმეობის კონტროლის დაუსაბუთებელი და არაგონივრული მცდელობა იქნებოდა. დაუშვებელია სასამართლომ გააკონტროლოს მეწარმის სურვილი, ამა თუ იმ ფორმით მოაწყოს, ორგანიზება გაუკეთოს საკუთარ საქმიანობას, ვიდრე ამას მესამე პირთა კანონიერი ინტერესების შელახვა არ მოჰყვება. დაუშვებელია მოსამართლემ მიუთითოს მეწარმეს რამდენი ოპერატორი და მძღოლი სჭირდება მას, ან საერთოდ ესაჭიროება თუ არა საინფორმაციო გამოშვების პროდიუსერი. ამ მიმართებით, სასამართლო რა თქმა უნდა ვერ გაიზიარებს მოსარჩელეთა მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ, როგორც მძღოლ-ოპერატორის, ისე საინფორმაციო გამოშვების პროდიუსერისა და სუფლიორ-ოპერატორის თანამდებობა აუცილებელი და უპირობოდ დასატოვებელი შტატი იყო შპს „ტ----“-ში. სასამართლო განუმარტავს მხარეს, რომ ეს საკითხი დამსაქმებლის დისკრეციაა და სასამართლო კონტროლი მხოლოდ იმ შემთხვევაშია დასაშვები, თუ რომელიმე თანამდებობის არსებობა სახელმწიფო რეგულირების სფეროა. ასე, მაგალითად, სახელმწიფო რეგულირების ე.ი. კონტროლის ქვეშაა ზოგიერთი თანამდებობის უპირობო არსებობა ჯანდაცვის დაწესებულებებში, საგანმანათლებლო დაწესებულებებში და ა.შ. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხოლოდ დამსაქმებლის უფლებაა მისი საქმიანობის სტრუქტურული მოწყობა, მისი ოპტიმიზაცია ან გაფართოება. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ მოცემულ საქმეში მისი კვლევის საგანია, მხოლოდ ეკონომიკური და არა სტრუქტურული საფუძვლით რეორგანიზაციის ჩატარების ფაქტის დადგენა.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, რეორგანიზაცია მაშინაა მართლზომიერი, თუ იკვეთება მისი ჩატარების აუცილებლობის ეკონომიკური საფუძვლები, დგინდება შტატების ან/და ხელფასის შემცირების აუცილებლობა და სახეზეა რეორგანიზაციის შედეგი. ნებისმიერი რეორგანიზაცია, თუნდაც ფორმალურად კანონიერი, მხოლოდ მაშინ ჩაითვლება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერ საფუძვლად, თუ მას ის შედეგი მოჰყვა, რის გამოც ჩატარდა და არ იკვეთება, დამსაქმებლის სურვილი, რეორგანიზაციით „შეფუთოს“ კონკრეტული დასაქმებულის განთავისუფლების სურვილი. ამიტომ, რეორგანიზაციის ჩატარების კანონიერება უნდა დადგინდეს იმ შედეგით, რაც მას მოჰყვა. „ხშირ შემთხვევაში რეორგანიზაცია დასაქმებულის ან დასაქმებულთა განთავისუფლებისათვის შეფარულ ბერკეტს წარმოადგენს დამსაქმებლის ხელში. მაგალითის სახით უნდა აღინიშნოს, რომ საწარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეალურად არ ყოფილა რეორგანიზაცია, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოიღეს ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდება, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, რისაც ძველი სტრუქტურული ერთეულები. თუმცა ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა განთავისუფლების უკანონობაზე უნდა მიუთითებდეს, აგრეთვე, სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა. მაშასადამე,

რეალურად სახეზეა რეორგანიზაცია, რომელიც მოჩვენებითია და არა საწარმოს საჭიროებით განპირობებული (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. ავტორთა ჯგუფი. 2018წ. გვ. 228).

რეორგანიზაციის კანონიერების შეფასებისას უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას, კონკრეტულ შემთხვევაში საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული..... განსახილველ შემთხვევაში, სწორედ მოპასუხე იყო ვალდებული, სათანადო მტკიცებულებებით დაედასტურებინა მოსარჩელის საშტატო ერთეულის გაუქმების კანონიერების საკითხი“ (იხ. სუსგ-ები: №ას-646-612-2015, 23.08.2015წ).

ბუნებრივია, რეორგანიზაციის დაწყების მიზეზი შეიძლება იყოს ჭარბი კრედიტორული დავალიანება და დამსაქმებლის უუნარობა გადაიხადოს ეს დავალიანება. ამ გარემოებების დამტკიცება მოპასუხის მტკიცების საგანში შედის. მისი პროცესუალური ვალდებულებათა დამტკიცოს, რომ რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით, ეკონომიკური მოსაზრებებიდან გამომდინარე, გარდაუვალი იყო. მოპასუხემ ამ გარემოების დასადასტურებლად წარმოადგინა ცნობა დავალიანების შესახებ, თუმცა ვერ შეძლო დაემტკიცებინა რა ეკონომიკური ეფექტი მოიტანა რეორგანიზაციამ ანუ შტატების შემცირებით, შემცირდა თუ არა ხელფასის რაოდენობა, გამართლებული იყო თუ არა რეორგანიზაცია, ეკონომიკური თვალსაზრისით.

საქმეში დადგენილია ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ 2017 წლის 1 იანვრის N1 ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგის მიხედვით, შპს „ტ----“-ში ირიცხებოდა 64 საშტატო ერთეული. მათ შორის, საინფორმაციო სამსახურის პროდიუსერის 1 საშტატო ერთეული, მთავარი ოპერატორის 1 საშტატო ერთეული, მძღოლ ოპერატორის 2 საშტატო ერთეული და სუფლიორ ოპერატორის 1 საშტატო ერთეული. აღნიშნული საშტატო განრიგის მიხედვით, შპს „ტ----“-ის სახელფასო ფონდი რეორგანიზაციამდე შეადგენდა 39315 ლარს. ამდენად, მოპასუხის პროცესუალურ ვალდებულებას წარმოადგენდა სათანადო მტკიცებულებებით დაედასტურებინა ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად არა მხოლოდ შტატების რიცხოვნობის შემცირება, არამედ ამით მიღწეული ფინანსური შედეგი.

მოპასუხემ ვერ მიუთითა რა ოდენობისაა ახალი საშტატო განრიგის მიხედვით შპს „ტ----“-ის სახელფასო ფონდი და საშტატო ნუსხის ცვლილების პარალელურად, მოხდა თუ არა მისი ოპტიმიზაცია. დადგენილია, რომ ახალი საშტატო განრიგით 64-ის ნაცვლად დარჩა 48 საშტატო ერთეული. თუმცა, სასამართლოს მიაჩნია, რომ შტატების გაუქმება მოხდა ფორმალურად, ვინაიდან,

ორი თანამშრომლის გარდა შპს „ტ----“-დან არა--ნ განთავისუფლებულა. მოპასუხემ ვერ გააქარწყლა მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოება იმის შესახებ, რომ გაუქმებულ შტატებზე არავინ ყოფილა დასაქმებული. რეალურად გაუქმდა მხოლოდ საინფორმაციო გამოშვების პროდიუსერის და სუფლიორ ოპერატორის თანამდებობა, რომელზედაც დასაქმებული იყო ეკ-----ე და-----ე და მძღოლ-ოპერატორის 2 საშტატო ერთეულიდან - ერთი, რომელზედაც დასაქმებული იყო რუ----ნ და-----ე. ახალ საშტატო განრიგში უცვლელად იქნა გადატანილი მთავარი ოპერატორის თანამდებობა, თუმცა რუ----ნ და-----ე, ყოველგვარი მოტივაციის გარეშე, რეორგანიზაციის შემდეგ ამ თანამდებობაზე აღარ დაინიშნა. მითითებული შტატების გაუქმების ფინანსური მოტივაციის მიუხედავად, მოწმეთა ჩვენების საფუძველზე, სასამართლომ დაადგინა, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ ტ----ში მიღებული იქნა ორი ახალი თანამშრომელი. მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, რომ ახლადშექმნილი სტრუქტურები არსებითად, შინაარსობრივად განსხვავდებოდა ძველისგან და სამსახურის ახალ სტრუქტურებში შეუძლებელი იყო მოსარჩელების დასაქმება, მათი არაკვალიფიციურობის ან სხვა ობიექტური მიზეზების გამო.

ამდენად, სახეზე არ არის რეორგანიზაციის გაცხადებული ეკონომიკური შედეგი, ხოლო ის ფორმალური ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლების დამსაქმებელმა განახორციელა, მოსარჩელეთა განთავისუფლების კანონიერების დამადასტურებელ ვარგის საფუძველად ვერ ჩაითვლება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შპს „ტ----“-ში ჩატარებული რეორგანიზაციის პროცესი მიზნად ისახავდა არა სამუშაო ძალების ოპტიმიზაციის გზით, სუბიექტის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებას, არამედ, სწორედ, მოსარჩელეთა განთავისუფლებას და მიუხედავად იმისა, ფორმალურად ჩატარდა თუ არა რეორგანიზაცია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა) ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით მოსარჩელეთა განთავისუფლება სასამართლოს არაკანონიერად მიაჩნია.

6.5. მოსარჩელეთა განთავისუფლების კიდევ ერთი მიზეზი, რომელიც გასაჩივრებულ ბრძანებაშია მითითებული, არის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ბ) ქვეპუნქტი, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. მოპასუხე უთითებს, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულებები გაფორმებული იყო 1 წლის ვადით, 2017 წლის 3 იანვრიდან 2018 წლის 3 იანვრამდე. ამდენად, იგი მიიჩნევს, რომ ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა კანონიერია და თავისთავად, რეორგანიზაციის საფუძველი ამ გარემოებას არ გამორიცხავს.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ეს ორი საფუძველი შეუთავსებელია ერთმანეთთან და მოცემულ შემთხვევაში, ერთი მეორეს გამორიცხავს. თუ მოპასუხე მიიჩნევს, რომ დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, ვადის გასვლის გამო, შეწყდა 2018 წლის 3 იანვარს, მათი განთავისუფლება რეორგანიზაციის საფუძველით, 2018 წლის 21 იანვარს, ვერ მოხდებოდა. თუმცა, აღნიშნული

შეუსაბამობის არსებობის მიუხედავად, თავად საფუძველი, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, მოსარჩელებთან მიმართებაში არასწორი და კანონშეუსაბამოა.

უდავოა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ ეკ-----ე და-----ე შპს „ტ----“-ში დასაქმებული იყო 2013 წლის 1 დეკემბრიდან, ხოლო 2018 წლის 21 იანვრამდე ეკავა მთავარი საინფორმაციო გამოშვების მთავარი პროდიუსერის თანამდებობა, ხოლო 2016-2017 წლებში პარალელურად მუშაობდა ოპერატორ (სუფლიორის) თანამდებობაზე. ასევე, უდავოდ დადასტურებულია, რომ რუ----ნ და-----ე შპს „ტვ25“-ში მუშაობდა 2005 წლის 1 იანვრიდან, 2018 წლის 21 იანვრამდე კი მუშაობდა მთავარი ოპერატორისა და მძღოლ-ოპერატორის თანამდებობაზე. 2017 წლის 3 იანვრამდე ანუ ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებამდე, თითოეული მოსარჩელე დამსაქმებელთან იმყოფებოდა უწყვეტ შრომით ურთიერთობაში 30 თვეზე მეტი ვადით. აღნიშნული გარემოება მოპასუხის მხრიდან შეცილებული არ ყოფილა. გარდა ამისა, საქმეში წარმოდგენილია სახელფასო უწყისები, რომელიც ადასტურებს მხარეებს შორის ხანგრძლივი და უწყვეტი შრომითი ურთიერთობის არსებობას.

აქედან გამომდინარე, სასამართლო ბათილად მიიჩნევს 2017 წლის 1 დეკემბერს გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში ერთწლიანი ვადის განსაზღვრას და განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების ეს ნორმა ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ მუხლს, რომლის თანახმად 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.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე, სასამართლოს დადასტურებულად მიაჩნია ის გარემოება, რომ მოსარჩელები დამსაქმებელთან იმყოფებოდნენ უვადო შრომით ურთიერთობებში და შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო მათი განთავისუფლება არაკანონიერია, რადგან სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილია შრომის ხელშეკრულების ის მუხლი, რომლითაც დასაქმებულთან გაფორმებული ხელშეკრულების ერთწლიანი ვადაა მითითებული.

6.6. გასაჩივრებულ ბრძანებებში, მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად, მიჩნეულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ზ) ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ზ) ქვეპუნქტით შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

მოპასუხე უთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა დასაქმებულების მიმართ უკვე გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება. წარმომადგენლის განმარტებით, გადაწყვეტილება კონკრეტულად მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ მიიღეს იმიტომ, რომ თითოეული მათგანის მიმართ უკვე გამოყენებული იყო, შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის გამო, დისციპლინური ღონისძიება, რომლებიც არ გასაჩივრებულა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ეს საფუძველი უკანონო და დაუსაბუთებელია. მითითებული საფუძველით მუშაკთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი შინაგანაწესის უხეში დარღვევის შემთხვევაში და სრულიად გამორიცხულია ამ საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შესწყვეტა, თუ კონკრეტულ ქმედებას დამსაქმებლის მხრიდან უკვე მოჰყვა მუშაკის დისციპლინირება, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ჰქონდა ადგილი.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2017 წლის 25 ივლისის ბრძანებით რუ----ნ და-----ეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, საინფორმაციო სამსახურის ხელმძღვანელის მითითების არშესრულები გამო. 2017 წლის 28 ნოემბრის ბრძანებით N23 მასვე გამოეცხადა სასტიკი საყვედური საგანგებო სიტუაციაში არგამოცხადების გამო. შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2017 წლის 28 ნოემბრის ბრძანებით N21 ეკ-----ე და-----ეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, 24 ნოემბრის მოვლენების არასათანადო გაშუქებასთან დაკავშირებით. მითითებული ბრძანებების საფუძველზე, მოსარჩელების მიმართ ერთხელ უკვე გამოყენებულია დისციპლინარული ზემოქმედების ზომა და იგივე ქმედების დაკვალიფიცირება უხეშ დარღვევად, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია (შრომის კოდექსის 37.1 ზ. ქვ.), კანონშეუსაბამოა. დისციპლინირების ახალი ღონისძიება, შესაძლებელია გამოყენებული იქნეს მხოლოდ ახალი ქმედებისათვის, რის შესახებაც არც ბრძანებაშია მითითებული და არც მოპასუხის მიერ ყოფილა გაცხადებული.

სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ შეუსაბამობასაც, რომელიც რეორგანიზაციის საფუძველით დასაქმებულის განთავისუფლებასა და უხეში დარღვევის საბაბით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას შორისაა. მოპასუხე

აცხადებს, რომ ეკ-----ე და-----ის შტატი შეამცირა ეკონომიკური მოსაზრებებიდან გამომდინარე, თუმცა გაუგებარია რა კავშირი აქვს ეკონომიკურ მიზეზს უხეში დარღვევის საფუძვლით თანამშრომლის განთავისუფლებასთან. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ეს ორი მიზეზი სრულიად გამორიცხავს ერთმანეთს და მათი თანაარსებობა შეუძლებელია.

6.7. მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კიდევ ერთი საფუძველი ბრძანების მიხედვით არის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ო) ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ხელშეკრულების შეწყვეტის ამ ზოგად პრინციპში შეიძლება მოიაზრობოდეს ყველა სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც არაა მოცემული 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის სხვა ქვეპუნქტებში და თავისი არსით ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლობიერი და ობიექტურად გამართლებული გარემოებაა, არ ეწინააღმდეგება მხარეთა შორის უფლება-მოვალეობების მართლობიერად და კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს შეფასების საგანი უნდა იყოს, სხვა გარემოებები, გარდა უკვე აღნიშნულისა, რაც გახდა მოსარჩელეთა განთავისუფლების საფუძველი. აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად ბრძანებაში მითითებისა, მოპასუხეს არც შესაგებელში და არც სასამართლო განხილვისას რაიმე სხვა გარემოების შესახებ არ მიუთითებია. ამდენად, სასამართლო თვლის, რომ მითითებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არამართლობიერია.

6.8. სასამართლო კვლავ ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კანონით გაწერილი პროცედურების შედეგია და ამ გადაწყვეტილების მიღებისას დამსაქმებელი უნდა ხელმძღვანელობდეს მხოლოდ კანონიერების, სამართლიანობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპით. 2017 წლის 28 ნოემბრის ბრძანებით მოსარჩელებს ეცნობათ მოსალოდნელი განთავისუფლების შესახებ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების მიზეზით, 2018 წლის 12 იანვარს მათვე შეატყობინეს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, 2018 წლის 21 იანვრის ბრძანებით კი მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა ოთხი სხვადასხვა საფუძვლით. სასამართლოს რჩება შთაბეჭდილება, რომ დამსაქმებლის ინტერესი მიმართული იყო არა რეორგანიზაციისაკენ, არამედ, სწორედ, ამ დასაქმებულებთან, ნებისმიერი საშუალებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ. ამასთან, სასამართლო ვერ განავრცობს საკუთარ მსჯელობას აღნიშნული გარემოების სიღრმისეული კვლევისა და დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის რეალური მიზეზების შესახებ, ვინაიდან, თავად მოსარჩელე მხარეს აღნიშნული მიმართულებით სარჩელი არ განუვრცია.

6.9. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა აღიარებს უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის უფლებრივი რესტიტუციის ვალდებულებას (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. ავტორთა ჯგუფი. 2018წ.). საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. აღნიშნული მუხლის მოქმედება იწყება მაშინ, როდესაც სასამართლო გადაწყვეტილებით დადასტურდება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობა. მუხლის მიზანია უკანონოდ განთავისუფლებულის აღდგენა საკუთარ უფლებებში. ნორმა იძლევა უფლებრივი რესტიტუციის სამ თანმიმდევრულ ვარიანტს, რომლის თითოეული საფეხურის გამორიცხვა, იწვევს მომდევნო საფეხურზე გადასვლას.

ოდნავ განსხვავებულ ინტერპრეტაციას იძლევა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N158-ე კონვენციის (საქართველო აღნიშნული ხელშეკრულების ხელმომწერი მხარე არ არის) მე-10 მუხლი უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში, უპირატესობას დასაქმებულის აღდგენის შესაძლებლობას ენიჭებს, ხოლო აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, განიხილავს უფლების აღდგენის სხვა ისეთი მექანიზმებს როგორიცაა, უკანონოდ განთავისუფლებული დასაქმებულის ადეკვატური კომპენსირება ან მისთვის სხვა შესაფერისი დახმარების მიცემა. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო არ არის აღნიშნული კონვენციის ხელმომწერი მხარე, 38-ე მუხლის ნორმატიული შინაარსის განმარტებისას, მნიშვნელოვანია საკითხის განხილვა საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის თვალსაზრისით.

6.10. მოცემულ შემთხვევაში შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, პირველ რიგში განხილული უნდა იქნეს უკანონოდ განთავისუფლებულ პირთა პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა.

დადგენილია ფაქტობრივი გარემოება, რომ განთავისუფლების მომენტისათვის ეკ-----ე და-----ე დასაქმებული იყო მთავარი საინფორმაციო გამოშვების „მაცნე“ მთავარი პროდიუსერის თანამდებობაზე და პარალელურად მუშაობდა ოპერატორ-სუფლიორად. შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2018 წლის 21 იანვრის N1/2 ბრძანებით დამტკიცებულ ახალ სამტატო ნუსხაში არც ერთი თანამდებობა აღარ არსებობს. საქმის განხილვისას დადგინდა, რომ საინფორმაციო გამოშვების მთავარი პროდიუსერის და სუფლიორ-ოპერატორის ფუნქციები გადანაწილდა ჟურნალისტებზე. სასამართლო კიდევ ერთხელ ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ვერ ჩაერევა დამსაქმებლის უფლებამოსილებაში თავად განსაზღვროს საქმიანობის

სტრუქტურა და საკუთარი შეხედულებით გაუკეთოს ორგანიზება სამუშაოს. ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი ეკ-----ე და-----ის საინფორმაციო გამოშვების „მაცნე“ მთავარი პროდიუსერის და სუფლიორ-ოპერატორის თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში ვერ დაკმაყოფილდება, აღნიშნული თანამდებობების არარსებობის გამო.

როგორც აღინიშნა, საქართველოს კანონმდებლობა განიხილავს აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში უკანონოდ განთავისუფლებულის ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის საკითხს, თუმცა სასამართლოს მიაჩნია, რომ ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა უნდა მომდინარეობდეს დამსაქმებლის ორგანიზაციული და სტრუქტურული მოწყობიდან, გათვალისწინებული უნდა იქნეს მოპასუხე ორგანიზაციის სპეციფიკა და შესაძლებლობა კვლავ დაასაქმოს, სხვა ტოლფას სამუშაოზე განთავისუფლებული თანამშრომელი. სასამართლო კვლევის საგანი უნდა იყო შესაძლებელია თუ არა არსებობდეს ტოლფასი სამუშაო ან პოზიცია, რომელზედაც, ყოფილი დასაქმებული კვალიფიკაციის, ცოდნისა და უნარის ფარგლებში იმუშავებდა. სასამართლო აღნიშნავს, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა იყოს აღსრულებადი და ყოველგვარი ბუნდოვანება, რომელიც მისი აღსრულების პროცესს შეიძლება სდევდეს თან, ხელს უშლის და აფერხებს მართლმსაჯულების განხორციელებას. ანალოგიურ მდგომარეობაში აღმოჩნდება გადაწყვეტილება ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის შესახებ, თუ ბუნდოვანი იქნება კონკრეტული პოზიცია ან თანამდებობა, რომელიც ტოლფას სამუშაოდ უნდა იქნეს განხილული.

სასამართლოს შეკითხვაზე ეკ-----ე და-----ემ განმარტა, რომ მისი ფუნქცია შპს „ტ----“-ში იყო საინფორმაციო სამსახურის პოლიტიკის განსაზღვრა, თემების მოძიება, ჟურნალისტების ხელშეწყობა, სიუჟეტის შეკვრა და ა.შ. ანუ თანამდებობა წარმოადგენდა ერთ-ერთ მენეჯერულ პოზიციას, რომელიც პრაქტიკულად განსაზღვრავდა ტელევიზიის საინფორმაციო პოლიტიკას. დადგენილია, რომ ასეთი მაღალი მენეჯერული პოზიცია ტ-----ის ახალ საშტატო განრიგში არ არის და სასამართლო ვერ დაავალებს დამსაქმებელს შექმნას იგი. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ უფლებრივი რესტიტუციის სახით, შპს „ტ----“-ს მოსარჩელე ეკ-----ე და-----ის სასარგებლოს უნდა დაეკისროს კომპენსაცია, სასამართლოს მიერ დადგენილი ოდენობით.

მოქმედი კანონმდებლობით კომპენსაციის რაოდენობის დადგენა სასამართლოს დისკრეციის სფეროა და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იგი დგინდება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. კომპენსაციის ოდენობის ნორმატიული განუსაზღვრელობის პირობებში, სასამართლო ვალდებულია დაადგინოს სამართლიანი, მაგრამ ამავე დროს გონივრული კომპენსაციის ოდენობა. იგი ერთის მხრივ უნდა ემსახურობდეს უკანონოდ განთავისუფლებული მუშაკის რესტიტუციის მიზნებს, ხოლო მეორეს მხრივ, შეუსაბამოდ მძიმე ტვირთად არ უნდა დააწვეს დამსაქმებელს. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის სამართლებრივი

არსისა და ოდენობის შესახებ უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაციამ შეძლებისდგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში (სუსგ № ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.).

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ ეკ-----ე და-----ე განთავისუფლების დღიდან დასაქმებულია და ღებულობს ანაზღაურებას. სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ საქმეში წარმოდგენილი ცნობის თანახმად, შპს „ტ----“ -ს, გააჩნია კრედიტორული დავალიანება, იგი წარმოადგენს მედია საშუალებას და არ საქმიანობს როგორც ბიზნეს-სუბიექტი. ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ კომპენსაციის სახით ეკ-----ე და-----ის სასარგებლოდ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 3000 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე). რაც სასამართლოს აზრით გონივრული, პროპორციული და სამართლიანი რესტიტუცია იქნება.

6.11. დადგენილია, რომ რუ----ნ და-----ე შპს „ტ----“-ში 2018 წლის 21 იანვრამდე მუშაობდა ოპერატორისა და მძღოლ-ოპერატორის თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო, ორივე თანამდებობის გათვალისწინებით, შეადგენდა 1250 ლარს, ხოლო მთავარი ოპერატორის თანამდებობაზე 937.5 ლარს. ასევე, დადგენილია, რომ შპს „ტ----“-ის დირექტორის 2018 წლის 21 იანვრის N1/2 ბრძანებით დამტკიცებულ ახალ საშტატო ნუსხაში მთავარი ოპერატორის თანამდებობა უცვლელადაა გადმოტანილი, ხოლო მძღოლ-ოპერატორის 2 საშტატო ერთეულიდან მხოლოდ ერთია დარჩენილი. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით, 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. ნორმა იმპერატიულად განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას თავდაპირველ სამუშაოზე აღადგინოს უკანონოდ განთავისუფლებული მუშაკი. მოცემული პირობა არ არის ალტერნატიული და ამ ვალდებულებას ვერ ჩაენაცვლება ტოლფასი სამუშაოთი ან კომპენსაციით უზრუნველყოფა. ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, რუ----ნ და-----ის სარჩელი მთავარი ოპერატორის თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში უნდა დაკმაყოფილდეს. ასევე, უნდა დაკმაყოფილდეს მისი სასარჩელო მოთხოვნა განაცდურის დაკისრების შესახებ, შემდეგი სამართლებრივი საფუძვლების გამო.

შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს

უნდა დაეკისროს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა – მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა. ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

შრომის კოდექსის 32.1. მუხლის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. განაცდური ესაა შემოსავალი, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეღო უკანონოდ განთავისუფლების გამო და იგივე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენამდე. სასამართლომ აღადგინა რუ----ნ და-----ე შპს „ტ----“-ის მთავარი ოპერატორის თანამდებობაზე. შესაბამისად, მის სასარგებლოდ დამსაქმებელს უნდა გადახდეს განთავისუფლებიდან-2018 წლის 21 იანვრიდან, სამუშაოზე აღდგენამდე, განაცდურის ანაზღაურება, რომელიც აღნიშნული თანამდებობის მიხედვით შეადგენს 937.5 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

ამასთან, სასამართლო ვერ ჩაერევა დამსაქმებლის დისკრეციაში და ვერ მიუთითებს მას ორი შესაძლო კანდიდატიდან კონკრეტულ თანამდებობაზე ვინ დანიშნოს. აღნიშნულ საკითხს დამსაქმებელი წყვეტს ყოველ ინდივიდუალურ შემთხვევაში, დასაქმებულთა კვალიფიკაციის, უნარისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით. დადგენილია, რომ 2 საშტატო ერთეულიდან დარჩა 1 მძღოლ-ოპერატორის თანამდებობა. მოპასუხის განმარტებით მან მიიღო გადაწყვეტილება იმ საშტატო ერთეულის გაუქმების შესახებ, რომელზედაც დასაქმებული იყო რუ----ნ და-----ე. მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლომ უკანონოდ ჩათვალა რუ----ნ და-----ის განთავისუფლების ბრძანება, სასამართლო არ არის უფლებამოსილი იგი აღადგინოს მძღოლ-ოპერატორის თანამდებობაზე, ვინაიდან, კონკრეტული შტატი გაუქმებულია, ხოლო ახალი საშტატო განრიგით გათვალისწინებულია მხოლოდ 1 მძღოლ-ოპერატორის საშტატო ერთეული.

6.12. სასამართლო არ იზიარებს მოსარჩელეთა მოთხოვნას ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე და აღნიშნავს, რომ სარჩელი ამ ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად შრომის ანაზღაურების ფორმა და

ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 %.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ ბათილად ცნო მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელეთა განთავისუფლების შესახებ და მოპასუხეს დააკისრა მოსარჩელების სასარგებლოდ ერთ შემთხვევაში კომპენსაციის გადახდა, ხოლო მეორე შემთხვევაში განაცდური. ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნების დღისათვის 0.07%-ის გადახდის ვალდებულებას, არ შედის არც განაცდური და არც კომპენსაცია, რომელიც თავის მხრივ წარმოადგენს იმ ზიანს, რომელიც მიადგა დასაქმებულს იმის გამო, რომ დასაქმებულმა ის უკანონოდ გაანთავისუფლა. შრომის კოდექსით დადგენილი სანქცია ესაა არსებული შრომის ხელშეკრულების ფარგლებში დამსაქმებლის მიერ ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის დასაკისრებელი თანხა და არ შეიძლება ეს თანხა დაერიცხოს კომპენსაციას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეთა მოთხოვნა უსაფუძვლოა და ამ ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები:

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. საქართველოს სამოქალაქო 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 შემოსავლების სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

სასამართლომ ბათილად ცნო მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამდენად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 200 ლარი. სასამართლომ მოპასუხეს დააკისრა ეკ-----ე და-----ის სასარგებლოდ 3000 ლარი კომპენსაციის სახით და რუ----ნ და-----ის სასარგებლოდ - განაცდური 937.5 ლარის ოდენობით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის დ) ქვეპუნქტით ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა – არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით. ამდენად, განაცდურის დაკისრების ნაწილში სარჩელის ფასის დაანგარიშება უნდა მოხდეს ზემოაღნიშნული წესის

საფუძველზე. სასამართლოს მიაჩნია, რომ განაცდურის ნაწილში, ბაჟის ოდენობა უნდა დაანგარიშდეს განაცდური თანხის ექვსმაგი ოდენობისა, რაც შეადგენს 5625 ლარს. ჯამში, სარჩელის დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციულად, სახელმწიფო ბაჟის მიზნებისათვის, სარჩელის ფასი უნდა განისაზღვროს 8625 ლარით ($3000+5625$), ხოლო მოპასუხის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტში გადასახდელი ბაჟის ოდენობა კი - $(8625 \cdot 3\%) + 200 = 458.75$ ლარით.

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 8-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით,

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელე რუ----ნ და-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ტ----“-ის გადაწყვეტილება რუ----ნ და-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ;
3. რუ----ნ და-----ე აღდგენილი იქნეს შპს „ტ----“-ში მთავარი ოპერატორის თანამდებობაზე;
4. დაეკისროს შპს „ტ----“-ს რუ----ნ და-----ის სასარგებლოდ განაცდური, 2018 წლის 21 იანვრიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე, 937.5 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით);
5. რუ----ნ და-----ის სარჩელი შპს „ტ----“-ის მძღოლ-ოპერატორის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ არ დაკმაყოფილდეს;
6. რუ----ნ და-----ის სარჩელი ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
7. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ტ----“-ის გადაწყვეტილება ეკ-----ე და-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
8. დაეკისროს შპს „ტ----“-ს ეკ-----ე და-----ის სასარგებლოდ კომპენსაცია 3000 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე);
9. ეკ-----ე და-----ის სარჩელი შპს „ტ----“-ის საინფორმაციო სამსახურის პროდიუსერისა და სუფლიორის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ არ დაკმაყოფილდეს;
10. ეკ-----ე და-----ის სარჩელი ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
11. დაეკისროს შპს „ტ----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟი 458.75 ლარის ოდენობით;
12. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო

სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ბათუმი, ს.ზუბალაშვილის ქ. 30) მეშვეობით.

13. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 დაარაუგვინეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ბათუმი, ს. ზუბალაშვილის ქ. 30) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ირმა ტოგონიძე