



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

**23 ოქტომბერი 2018 წელი
თბილისი**

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი**

მოსარჩელე: გი-----ე

წარმომადგენელი: ხა-----ე

მოპასუხე: შპს „საქართველოს გ-----ია“

წარმომადგენელი: მა-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „საქართველოს გ-----ის“ 2015 წლის 9 ოქტომბრის N----- ბრძანება გი-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების 2015 წლის 12 ოქტომბრიდან შეწყვეტის თაობაზე.

1.2. გი-----ე აღდგენილ იქნეს შპს „საქართველოს გ-----იაში“ შრ-----ის სამსახურის უფროსის მოადგილის ან ტოლფას პოზიციაზე.

1.3. შპს „საქართველოს გ-----იას“ გი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 01 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 2500 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები

2013 წლის 17 აპრილიდან, მოსარჩელე დასაქმებული იყო შპს „საქართველოს გ-----იაში“, თავდაპირველად გა-----ის სამმართველოს განსახლების ჯგუფის უფროსის პოზიციაზე, შემდგომ შე-----ის მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე, ხოლო ნაკისრი ვალდებულებების წარმატებით შესრულების შედეგად, 2014 წლის 15 აგვისტოდან მოსარჩელე დანიშნული იქნა შრ-----ის სამსახურის უფროსის მოადგილედ, ხოლო მისი ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრა 2500 ლარის ოდენობით.

ხელშეკრულების ვადის გასვლისთანავე, მოსარჩელესთან კვლავ გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა, 2016 წლის 31 დეკემბრამდე.

2015 წლის 12 ოქტომბერს, მოსარჩელეს ეცნობა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ იმავე წლის 09 ოქტომბერს გაცემული ბრძანების შესახებ. აღნიშნული ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლებული იქნა შრ-----ის სამსახურის უფროსის მოადგილის პოზიციიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, კერძოდ, ეკონომიკური გარემოებებისა და ორგანიზაციული ცვლილებების გამო, რომელიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას.

2015 წლის 10 სექტემბერს გამოიცა ბრძანება N--- შპს „საქართველოს გ-----ის“ ახალი სტრუქტურის დამტკიცების თაობაზე.

2015 წლის 10 სექტემბერს, შპს „საქართველოს გ-----ის“ საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ“ გამოიცა ბრძანება N--- რომლის თანახმადაც ისევე როგორც სხვა დანარჩენ სამსახურებში, მოსარჩელის სამსახურშიც (შრ-----ის სამსახური) დამატებული იქნა ახალი კადრები.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მოპასუხე კომპანიამ არათუ განახორციელა სამუშაო ძალის შემცირება, არამედ გაზარდა საშტატო ერთეულები და დაამატა ახალი თანამშრომლები.

ამავე საშტატო ნუსხისა და სარგოების შესაბამისად მოპასუხემ გააუქმა მოსარჩელის თანამდებობა, თუმცა შექმნა მსგავსი, ფაქტიურად ტოლფასი თანამდებობები, მაგრამ განსხვავებული სახელწოდებებით ისეთი, როგორიცაა შრ-----ის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის (საშტატო ერთეულის რაოდენობა -1; თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა 1500 ლარი) და ასევე სპეციალისტის შტატები (საშტატო ერთეულის რაოდენობა 8+10+26; თითოეული სპეციალისტის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა - 1200 ლარი).

2015 წლის 7 ოქტომბრის N--- ბრძანების შესაბამისად, შეიქმნა შპს „საქართველოს გ-----ის“ თანამშრომელთა შერჩევის კომისია, რომლის მიზანი უნდა ყოფილიყო ძველი თანამშრომლების გადნაწილება ახლადშექმნილ თანამდებობებზე. ამასთან, მოსარჩელის გამოძახება შერჩევით კომისიაზე საერთოდ არც მომხდარა, ხოლო ახლადშექმნილ პოზიციაზე განხორციელდა ახალი თანამშრომლების აყვანა, იმ პირობებში, როცა მოსარჩელის სამუშაო გამოცდილება სრულად აძლევდა მოპასუხეს იმის საშუალებას, რომ მოსარჩელისათვის შეეთავაზებინათ ახლადშექმნილი თანამდებობის დაკავება.

მოსარჩელის მითითებით, მოპასუხემ არ გაითვალისწინა მისი ვალდებულება, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულს უნდა გააჩნდეს ხელახლა დასაქმების პრიორიტეტი იმავე სამსახურში თუ თანამშრომელი თანახმაა. მოპასუხემ მიზანმიმართულად განახორციელა ძველი კადრების გათავისუფლება რეორგანიზაციის მიზეზით, რადგან რეორგანიზაციის შედეგად კადრების და ხარჯის შემცირება არ განხორციელებულა.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ მოპასუხე კომპანიის ხელმძღვანელობაზე პასუხისმგებელი გარკვეული პირების მხრიდან (მათ შორის, თავად დირექტორის მოადგილისაგან) მოსარჩელეს სიტყვიერად განემარტა, რომ კომპანიაში არსებული რეორგანიზაცია არის პირადი ხასიათის და დისკრიმინაციული ნიშნით. კერძოდ, კომპანიაში ახლად დანიშნული დირექტორის და იმ დროისათვის უკვე დიდი ხნის თანამშრომლის - დირექტორის მოადგილის, გი-----ის პირადი არაკეთილგანწყობილი ურთიერთდამოკიდებულების შედეგი.

2015 წლის 14 აგვისტოს მოსარჩელე გაეცნო შპს „საქართველოს გ-----ის“ წერილს სტრუქტურული რეორგანიზაციის, შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისა და სტრუქტურული რეორგანიზაციის განმახორციელებელი თემატური ჯგუფის შექმნის შესახებ.

მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებული იქნა არამართლობიერად და უსაფუძვლოდ. იგი დღემდე არ არის დასაქმებული.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. მოსარჩელე დასაქმებული იყო შპს „საქართველოს გ-----
-----იაში“ 2013 წლის 17 აპრილიდან გა-----ის
სამმართველოს განსახლების ჯგუფის უფროსის პოზიციაზე. 2014 წლის 15
აგვისტოდან იგი გადაყვანილი იქნა კომპანიის შრ-----ის სამსახურის
უფროსის მოადგილედ და შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 2500 ლარს.
აღნიშნულ პოზიციაზე მოსარჩელესთან გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა
2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

2015 წლის 9 დეკემბრის ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლებული იქნა
დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 12 ოქტომბრიდან სშკ-ის 37-ე
მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

შპს „საქართველოს გ-----ის“ მიერ 2015 წლის 10
სექტემბერს გამოიცა ბრძანება N--- კომპანიის სტრუქტურის დამტკიცების
შესახებ.

2015 წლის 10 სექტემბერს კომპანიის დირექტორის მიერ გამოცემული იქნა
ბრძანება N--- საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების
შესახებ.

მოპასუხე არ ეთანხმება მოსარჩელის პოზიციას დასაქმებულთა რიცხოვნობის
გაზრდის თაობაზე და აღნიშნა, რომ რეორგანიზაციამდე კომპანიაში
დასაქმებული იყო 420 ადამიანი, ხოლო რეორგანიზაციის შემდეგ
დასაქმებულთა რიცხვმა შეადგინა 314.

2015 წლის 7 ოქტომბრის N--- ბრძანებით შეიქმნა კომისია, რომლის მიზანი
იყო რეორგანიზაციის შედეგად შერჩევას დაქვემდებარებული
თანამშრომლების შერჩევა კონკრეტულ პოზიციებზე. ამასთან,
რეორგანიზაციის შედეგად კომპანიაში გაუქმდა სხვადასხვა პოზიციები, მათ
შორის დეპარტამენტის უფროსის მოადგილისა და სამსახურის უფროსის
მოადგილის პოზიციები.

2015 წლის 14 აგვისტოს მოსარჩელე გაფრთხილებული იქნა რეორგანიზაციის
დაწყებისა და მისი სავარაუდო გათავისუფლების შესახებ, რაც
დადასტურებული იქნა მისივე ხელმოწერით. შესაბამისად, მოსარჩელის
მოსაზრება მასზედ, რომ აღნიშნული გაფრთხილება მას აწვდიდა მხოლოდ
ინფორმაციას კომპანიის სტრუქტურული რეორგანიზაციის, შტატებით
გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისა და სტრუქტურული
რეორგანიზაციის განმახორციელებელი თემატური ჯგუფის შექმნის შესახებ.

მოსარჩელე გათავისუფლებული იქნა საქართველოს კანონმდებლობით
დადგენილი მოთხოვნების შესაბამისად.

შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა არ არის დასაბუთებული არ გააჩნია სამართლებრივი საფუძვლები და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

გარდა უსაფუძვლობისა, მოპასუხე არ ეთნხმება სარჩელს, ასევე ხანდაზმულობაზე მითითებით და ღნიშნავს, რომ სარჩელის წარდგენისათვის სშკ-ის 38-ე მუხლით დადგენილი ვადა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. შპს „საქართველოს გ-----ის“ 2013 წლის 17 აპრილის N---- ბრძანებით გი-----ე დასაქმებული იქნა კომპანიის საპროექტო დეპარტამენტში, გა-----ის სამმართველოს განსახლების ჯგუფის უფროსის პოზიციაზე, 2013 წლის 17 აპრილიდან 2013 წლის 01 ოქტომბრამდე. მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1500 ლარით.

2013 წლის 01 ოქტომბრიდან 2014 წლის 01 ოქტომბრამდე გი-----ე დაინიშნა შპს „საქართველოს გ-----ის“ საპროექტო დეპარტამენტში, გა-----ს სამმართველოს განსახლების ჯგუფის უფროსის პოზიციაზე, შრომის ანაზღაურების 1500 ლარის პირობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2013 წლის 17 აპრილის N---- ბრძანება (ს.ფ.24);
- 2013 წლის 01 ოქტომბრის N---- ბრძანება (ს.ფ.25);

3.1.2. შპს „საქართველოს გ-----ის“ 2014 წლის 17 თებერვლის N---- ბრძანებით ცვლილება შევიდა შპს „საქართველოს გ-----ის“ დირექტორის 2013 წლის 01 ოქტომბრის N---- ბრძანებაში და ბრძანების 1-ლი პუნქტით განსაზღვრული თანამდებობის დასახელება ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: შე-----ოს მთავარი სპეციალისტი. შრომითი ხელშეკრულების სხვა პირობები დარჩა უცვლელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2014 წლის 17 თებერვლის N---- ბრძანება (ს.ფ.26).

3.1.3. შპს „საქართველოს გ-----ის“ 2014 წლის 15 აგვისტოს N----- ბრძანებით შე-----ოს მთავარ სპეციალისტ გი-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

ამავე ბრძანებით, 2014 წლის 15 აგვისტოდან 2014 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით გი-----ე მიღებული იქნა შპს „საქართველოს გ-----ის“ შრ-----ის სამსახურის უფროსის მოადგილის პოზიციაზე. შრომის ანაზღაურების ოდენობად განისაზღვრა 2500 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 15 აგვისტოს 2014 წლის ბრძანება (ს.ფ.27).

3.1.4. შპს „საქართველოს გ-----ის“ 2014 წლის 29 დეკემბრის N----- ბრძანებით გი-----ეს გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა შპს „საქართველოს გ-----ის“ შრ-----ის სამსახურის უფროსის მოადგილის პოზიციაზე, 2015 წლის 01 იანვრიდან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

ამავე ბრძანების მე-2 პუნქტით გი-----ის თანამდებობრივი მოვალეობები განისაზღვრა 2013 წლის 04 ოქტომბრის შპს „საქართველოს გ-----ის“ დირექტორის N----- ბრძანების შპს „საქართველოს გ-----ის“ თანამშრომელთა შესასრულებელი სამუშაო აღწერილობის დამტკიცების შესახებ“ შესაბამისად.

შპს „საქართველოს გ-----ის“ შინაგანაწესი ჩაითვალა შრომითი ხელშეკრულების ნაწილად (მე-3 მუხლი).

გი-----ის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 2500 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2014 წლის 29 დეკემბრის N----- ბრძანება (ს.ფ.28).

3.1.5. შპს „საქართველოს გ-----ის“ 2015 წლის 9 ოქტომბრის N----- ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გი-----ეს (შპს „საქართველოს გ-----ის“ შრ-----ის სამსახურის უფროსის მოადგილეს) 2015 წლის 12 ოქტომბრიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2015 წლის 9 ოქტომბრის N----- ბრძანება (ს.ფ.29).

3.1.6. შპს „საქართველოს გ-----ის“ 2015 წლის 10

სექტემბრის N--- ბრძანებით დამტკიცდა შპს „საქართველოს გ-----
-----ის“ თანდართული სტრუქტურა (1-ლი მუხლი).

ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების დეპარტამენტს დაევალა
ბრძანების გაცნობა შპს „საქართველოს გ-----ის“
თანამშრომლებისთვის (მე-2 მუხლი).

ძალადაკარგულად გამოცხადდა შპს „საქართველოს გ-----
-----ის“ სტრუქტურის დამტკიცების შესახებ შპს „საქართველოს გ-----
-----ის“ დირექტორის 2014 წლის 14 ნოემბრის N--- ბრძანება
(მე-3 მუხლი).

ბრძანების მე-4 მუხლის მიხედვით ბრძანების პირველი და მე-3 პუნქტი
ძალაშია 2015 წლის 12 ოქტომბრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2015 წლის 10 სექტემბრის N--- ბრძანებით (ს.ფ.30-31).

3.1.7. საქმეში წარმოდგენილი გაფრთხილების ხელწერილით გი-----
ემ დაადასტურა, რომ გაეცნო შპს „საქართველოს გ-----
--ის“ სტრუქტურული რეორგანიზაციის, შტატებით გათვალისწინებულ
თანამდებობათა შემცირებისა და სტრუქტურული რეორგანიზაციის
განმახორციელებელი თემატური ჯგუფის შექმნის შესახებ“ შპს
„საქართველოს გ-----ის“ დირექტორის 2015 წლის
13 აგვისტოს N--- ბრძანებას და შესაბამისად, გაფრთხილებულია შპს
„საქართველოს გ-----ის“ სტრუქტურული
რეორგანიზაციის და ამავე კომპანიაში შტატით გათვალისწინებული
თანამდებობიდან შესაძლო განთავისუფლების თაობაზე, რაც გი-----
ემ დაადასტურა ხელმოწერით, 2015 წლის 14 აგვისტოს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- გაფრთხილების ხელწერილი (ს.ფ.141).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხე ორგანიზაციაში განხორციელებულ რეორგანიზაციასთან
დაკავშირებით, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება
შემდეგი:

შპს „საქართველოს გ-----ის“ 2015 წლის 17
აგვისტოს N----- ბრძანებით ცვლილება შევიდა შპს „საქართველოს გ-----
-----ის“ საშტატო ნუსხაში, რომლის მიხედვითაც საშტატო

ერთეული სულ განისაზღვრა 420 ერთეულით, საბიუჯეტო თანხა კი 727 830 ლარით. ამასთან, შრ-----ის სამსახური შედგებოდა 6 საშტატო ერთეულისაგან, მათ შორის, იგი მოიცავდა სამსახურის უფროსის 1 საშტატო ერთეულს, რომლის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 3000 ლარს, უფროსის მოადგილის 1 საშტატო ერთეულს, რომლის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 2500 ლარს, მთავარი სპეციალისტის 1 საშტატო ერთეულს, რომლის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1500 ლარს, შრ-----ის კოორდინატორის (დასავლეთის რეგიონში) 1 საშტატო ერთეულს, რომლის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1250 ლარს, შრ-----ის კოორდინატორის (აღმოსავლეთის რეგიონში) 1 საშტატო ერთეულს, რომლის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1250 ლარს, მთავარი სპეციალისტის 1 საშტატო ერთეულს 1500 ლარის ოდენობით თანამდებობრივი სარგოთი (ს.ფ. 123, 124-136).

შპს „საქართველოს გ-----ის“ 2015 წლის 10 სექტემბრის N--- ბრძანებით დამტკიცდა შპს „საქართველოს გ-----ის“ საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები (1-ლი მუხლი). ძალადაკარგულად გამოცხადდა შპს „საქართველოს გ-----ის“ სტრუქტურის დამტკიცების შესახებ შპს „საქართველოს გ-----ის“ დირექტორის 2014 წლის 14 ნოემბრის N--- ბრძანება (მე-3 მუხლი).

ბრძანების მე-4 მუხლის მიხედვით ბრძანების პირველი და მე-3 პუნქტი ძალაშია 2015 წლის 12 ოქტომბრიდან.

ახლად დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, კომპანიაში სულ გათვალისწინებული იქნა 314 შტატი, ხოლო საბიუჯეტო თანხა 512 100 ლარით. ამასთან, შრ-----ის სამსახურში გათვალისწინებული იქნა 10 საშტატო ერთეული, მათ შორის, შრ-----ის სამსახური მოიცავდა სამსახურის უფროსის 1 საშტატო ერთეულს, რომლის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 2400 ლარს, მთავარი სპეციალისტის 1 საშტატო ერთეულს, თანამდებობრივი სარგოთი 1500 ლარით, სპეციალისტის 8 საშტატო ერთეულს, თითოეულის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1200 ლარს. შრ-----ის სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობრივი პოზიცია ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული არ ყოფილა (ს.ფ. 37-38, 39-45).

ამდენად, წარმოდგენილი მასალებით ირკვევა, რომ განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, მართალია, საერთო ჯამში 420-დან 314-მდე 106 ერთეულით შემცირდა კომპანიაში დასაქმებულ პირთა რაოდენობა, შემცირდა საბიუჯეტო თანხაც, ამასთან, აღსანიშნავია, რომ გაუქმდა შრ-----ის სამსახურის უფროსის მოადგილის პოზიცია, თუმცა უშუალოდ შრ-----ის სამსახურში შტატების რიცხვი რეორგანიზაციის შედეგად რეალურად გაიზარდა. გაიზარდა აღნიშნულ

სამსახურში სპეციალისტთა რაოდენობა.

წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების ურთიერთშეჯერების შედეგად სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ შრ-----ის სამსახურის მთავარ სპეციალისტსა და სპეციალისტებზე გადანაწილდა იმ ფუნქცია-მოვალეობათა შესრულება, რასაც შპს „საქართველოს გ-----ის“ შრ-----ის სამსახურის უფროსის მოადგილე ასრულებდა. სასამართლოს აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება საქმეში წარმოდგენილ შრ-----ის სამსახურის უფროსის მოადგილის სამუშაო აღწერილობას (იხ.ს.ფ.104-105;), შრ-----ის სამსახურის მთავარი სპეციალისტისა და სპეციალისტების თანამდებობრივ მოვალეობებს (იხ.ს.ფ.181-183).

საქმის მასალებით დგინდება, რომ შპს „საქართველოს გ-----ის“ 2015 წლის 7 ოქტომბრის N--- ბრძანების შესაბამისად, ძველი თანამშრომლების ახლადშექმნილ თანამდებობებზე გადანაწილების მიზნით შეიქმნა შპს „საქართველოს გ-----ის“ თანამშრომელთა შერჩევის კომისია (ს.ფ.137-140). თუმცა წარმოდგენილი მტკიცებულებებითა და მხარეთა ახსნა-განმარტებით ირკვევა, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის მისი საშტატო ერთეულის გაუქმების შემდეგ არათუ ტოლფას, არამედ უფრო ნაკლებ საშტატო ერთეულზე დასაქმებაც არ შეუთავაზებია. მით უფრო შრ-----ის სამსახურში სპეციალისტის ერთი საშტატო ერთეული გაიზარდა 7 საშტატო ერთეულამდე. საქმის მასალებით ასევე არ დასტურდება დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულებისა და დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების ფაქტი.

ამდენად, არ იკვეთება იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რაც რეორგანიზაციისა თუ ეკონომიკური გარემოებების გამო აუცილებელს ხდიდა მოსარჩელის გათავისუფლებას და თუნდაც მისი კვალიფიკაციის არასაკმარისობის გამო უფრო დაბალ პოზიციაზე გადაყვანას შეუძლებელს გახდიდა.

3.2.2. სასამართლო იზიარებს მოპასუხის მითითებას, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის მოთხოვნით აღძრული სარჩელის ხანდაზმულად მიჩნევის თაობაზე.

დადგენილია, რომ 2015 წლის 14 აგვისტოს გი-----ე გაეცნო შპს „საქართველოს გ-----ის“ სტრუქტურული რეორგანიზაციის, შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირებისა და სტრუქტურული რეორგანიზაციის განმახორციელებელი თემატური ჯგუფის შექმნის შესახებ“ შპს „საქართველოს გ-----ის“ დირექტორის 2015 წლის 13 აგვისტოს N--- ბრძანებას და შესაბამისად, გაფრთხილებული იქნა შპს „საქართველოს გ-----ის“

-----ის“ სტრუქტურული რეორგანიზაციის და ამავე კომპანიაში შტატით გათვალისწინებული თანამდებობიდან შესაძლო განთავისუფლების თაობაზე.

2015 წლის 09 ოქტომბრის ბრძანებით მოსარჩელესთან 12 ოქტომბრიდან შეწყვეტილი იქნა შრომითი ხელშეკრულება.

2015 წლის 27 ოქტომბრის განცხადებით გი-----ემ მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ინფორმაცია შესაბამის დოკუმენტებთან ერთად (ს.ფ.142).

აღნიშნული განცხადების პასუხად მოსარჩელეს 2015 წლის 2 ნოემბრის წერილით განემარტა, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილი იყო სშკ-ის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით, ასევე განემარტა, რომ მას აუნაზღურდებოდა კომპენსაცია ერთი თვის ხელფასის ოდენობით (ს.ფ.143-144).

წინამდებარე სარჩელი სასამართლოში აღძრულია 2016 წლის 7 ნოემბერს, ზემოაღნიშნული წერილობითი დასაბუთებიდან ერთი წლის გასვლის შემდეგ.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად "1. შრომა თავისუფალია... 3. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. 4. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით."

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის თანახმად, სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა.

ხანდაზმულობის ინსტიტუტის შინაარსი და მისი გამოყენების წინაპირობები მოწესრიგებულია სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლით, რაც არაერთხელ გამხდარა საერთო სასამართლოებისა და საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტების საგანი. თუმცა, მისი ზოგადი სამართლებრივი არსი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მნიშვნელობით შეესაბამება ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილ სტანდარტს. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში საქმე №3/1/531 (ჯანაშვილი პარლამენტის წინააღმდეგ) აღნიშნულია „.....სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას.....“.

ხანდაზმულობის ინსტიტუტი კონსტიტუციური მართლწესრიგის შემადგენელი ნაწილია და მიმართულია ეკონომიკური ურთიერთობების მონაწილეთა სამართლებრივი მშვიდობის უზრუნველსაყოფად. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტების თანახმად: „.....ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისაგან, რომლებისგანაც თავის დაცვა შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება, წარმოშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან, გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომელიც შესაძლოა დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს...“ (იხ. CASE OF STUBBINGS AND OTHERS VS THE UNITED KINGDOM 1996 წლის 22 ოქტომბერი).

სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის თანახმად, ცალკეულ შემთხვევებში, კანონით შეიძლება გათვალისწინებულ იქნეს ხანდაზმულობის სხვა ვადები.

საქართველოს შრომის კოდექსით ადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების შედავების ვადასა და წესს. კერძოდ, 38-ე მუხლის მე-4 მე-5, მე-6, მე-7 ნაწილების შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შესაბამისი

შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, გაუგზავნოს დამსაქმებელს წერილობითი მოთხოვნა შეწყვეტის დასაბუთების შესახებ; ამ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 დღის ვადაში, დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამის შემდგომ დამსაქმებელს უფლება აქვს აღძრას სამოქალაქო სარჩელი სასამართლოში 30 დღის ვადაში. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას ზემოაღნიშნულ 7 დღის ვადაში, დამსაქმებელს უფლება აქვს 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს აღნიშნული გადაწყვეტილება სასამართლოში (ასეთ შემთხვევაში, იცვლება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით მხარეებზე გადანაწილებული მტკიცების ტვირთი და დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს).

სშკ-ის 38-ე მუხლით დადგენილი სარჩელის წარდგენის 30 დღიანი ვადის ათვლა უკავშირდება შესაბამისი შეტყობინების (რა ვალდებულებაც დამსაქმებელს კონკრეტული საფუძვლებით - 37.1 „ა“, „ვ“, „ი“, „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული პირობებით - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას გააჩნია) მიღების შემდეგ, დამსაქმებულის მოთხოვნიდან 7 დღის ვადაში წერილობითი დასაბუთების გადაცემის, ან ამავე ვადაში გათავისუფლების საფუძვლის დაუსაბუთებლობის მომენტს. სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნულის მიზანს წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონკრეტული მიზეზების და გარემოებების შესახებ დამსაქმებულის ინფორმირება, რომლის გარეშეც შეუძლებელია მან სადავო გახადოს გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება. სწორედ ამიტომაც, დამსაქმებულის მხრიდან წერილობითი დასაბუთების მიღების უფლების რეალიზების შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მასზე გადადის.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ 2015 წლის 14 აგვისტოს გი-----
-----ე გაფრთხილებული იქნა შპს „საქართველოს გ-----
---ის“ სტრუქტურული რეორგანიზაციის და ამავე კომპანიაში შტატით გათვალისწინებული თანამდებობიდან შესაძლო განთავისუფლების თაობაზე. 2015 წლის 09 ოქტომბრის ბრძანებით მოსარჩელესთან 12 ოქტომბრიდან შეწყვეტილი იქნა შრომითი ხელშეკრულება.

2015 წლის 27 ოქტომბრის განცხადებით გი-----ემ მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ინფორმაცია შესაბამის დოკუმენტებთან ერთად. აღნიშნული განცხადების პასუხად მოსარჩელეს 2015 წლის 2 ნოემბრის წერილით განემარტა, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილი იყო სშკ-ის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით გი-----ემ სასამართლოს სარჩელით მომართა 2016 წლის 7 ნოემბერს, ზემოაღნიშნული წერილობითი დასაბუთებიდან სშკ-ის 38-ე მუხლით დადგენილი 30 დღიანი ვადის დარღვევით, ერთი წლის გასვლის შემდეგ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე. მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელის უარსაყოფად მოპასუხის შესაგებელი, გარდა უსაფუძვლობისა, ეფუძნება ასევე ხანდაზმულობას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შპს „საქართველოს გ-----ის“ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შესახებ მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს ხანდაზმულობის გამო.

6.2. მოსარჩელის მოთხოვნებს წარმოადგენს სამუშაოზე აღდგენა, ასევე გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიური ხელფასის, 2500 ლარის გათვალისწინებით.

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

აღნიშნული ნორმების სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო განმარტავს, რომ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანმდევ შედეგს.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის მოთხოვნა ხანდაზმულია, არ არსებობს სამსახურში ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის და იძულებითი განაცდურის (როგორც დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის სამართლებრივი შედეგის) დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

7. საპროცესო ხარჯები

სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად და სასამართლო არ მსჯელობს მხარეთა შორის მისი განაწილების საკითხზე.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 243-244-ე, 248-249-ე, 364-365-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. გი-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
3. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

მოსამართლე
კუჭავა

ქეთევან

ა