



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

11 ოქტომბერი 2018 წელი

თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი

მოსარჩელე: მ-----ია

წარმომადგენელი: ჯუ-----ე

მოპასუხე: სს-----ის მ-----ა

წარმომადგენელი: და-----ე, გი-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომის იმავე პირობებში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს-----ის მ-----ის 2017 წლის 28 თებერვლის N---- ბრძანება მოსარჩელის ნახევარ განაკვეთზე გადაყვანის შესახებ.

1.2. მ-----ია აღდგენილ იქნეს სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის სა-----ის განყოფილების მ-----არის თანამდებობის სრულ სამუშაო განაკვეთზე.

1.3. სს-----ას მ-----იას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 01 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე სრულ სამუშაო განაკვეთზე მისაღები და ნახევარ განაკვეთზე მიღებულ ხელფასებს შორის სხვაობის სახით ყოველთვიურად 160 ლარი.

სარჩელის საფუძვლები

მ-----ია 1985 წლიდან მუშაობდა სს-----აში. 2008 წლის პირველი მარტიდან მოსარჩელე კატ-----ის თანამდებობიდან გადაყვანილი იქნა წამყვან ბი-----ად, ხოლო 2008 წლის პირველი ივნისიდან კატალოგების განყოფილების წამყვანი ბი-----ის თანამდებობიდან იგი გადაყვანილი იქნა მ-----არის თანამდებობაზე.

2013 წლის 11 თებერვლიდან მ-----ია დაინიშნა საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილებაში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

2015 წლის 5 იანვრიდან მ-----ია დაინიშნა საჯარო სა-----ის მ-----ის ლი-----ის განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

2015 წლის პირველი აპრილიდან მ-----ია განთავისუფლდა საჯარო სა-----ის მ-----ის ლი-----ის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობიდან და დაინიშნა საჯარო სა-----ის მ-----ის ვაკე-საბურთალოს რაიონის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე, საიდანაც პირადი განაცხადის საფუძველზე გათავისუფლდა 2015 წლის 22 ოქტომბრიდან და ამავე წლის 22 ოქტომბრიდან დაინიშნა სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის ლი-----ბაში მ-----არის თანამდებობაზე.

2016 წლის პირველი იანვრიდან მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის სა-----ის განყოფილებაში მ-----არის თანამდებობაზე.

2017 წლის 16 იანვარს მ-----იას ეცნობა სს-----აში რეორგანიზაციის გამო თანამშრომელთა სამსახურიდან მოსალოდნელი განთავისუფლების თაობაზე.

2017 წლის პირველი მარტიდან მ-----ია დაინიშნა სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის სა-----ის განყოფილების მ-----არის თანამდებობაზე ნახევარ განაკვეთზე და შრომის ანაზღაურებად განესაზღვრა 160 ლარი.

მოსარჩელის განმარტებით, უსაფუძვლოა მოპასუხის მითითება სამუშაო ძალის შემცირების (როგორც შტატების ისე რიცხოვნობის) აუცილებლობასთან დაკავშირებით, რის შედეგადაც საპენსიო ასაკს მიღწეული თანამშრომლები გადაყვანილ იქნენ ნახევარ განაკვეთზე, იმ პირობებში, როცა გარკვეულ

სამსახურებში მიღებულია ახალი თანამშრომლები და ნახევარ განაკვეთზე გადაყვანილი თანამშრომლების ანაზღაურების ხარჯზე გაიზარდა ხელმძღვანელი პირებისა და გარკვეული თანამშრომლების შრომის ანაზღაურება. რეორგანიზაციის მიზანს, რომლის საფუძველზეც ხდება თანამშრომელთა ნახევარ განაკვეთზე გადაყვანა ან/და სამსახურიდან გათავისუფლება, უნდა წარმოადგენდეს სამსახურის საქმიანობის ოპტიმატიზაცია და კვალიფიკაციური კადრით დაკომპლექტება. მოცემულ შემთხვევაში კი დამსაქმებელს მოსარჩელე მისი კვალიფიკაციის და სტაჟის გათვალისწინებით არ უნდა გადაეყვანა ნახევარ განაკვეთზე საპენსიო ასაკის გამო.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს უსაფუძვლობის გამო.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. სსიპ თბილისის მ-----ა დაფუძნებულია საქართველოს პრეზიდენტის 2006 წლის 9 ნოემბერს N--- ბრძანებულების საფუძველზე, შესაბამისად, მოსარჩელე 1985 წელს დასაქმებული ვერ იქნებოდა სს-----აში.

2008 წლის 01 მარტიდან მოსარჩელე დაინიშნა წამყვან ბი-----ად, ხოლო 2008 წლის 01 ივნისიდან მ-----არის თანამდებობაზე.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილებაში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე არ დაინიშნულა. საქმეში წამოდგენილი მტკიცებულებით, მოსარჩელის პირად საქმეში არსებული ბრძანებით დგინდება, რომ 2015 წლის 5 იანვრიდან მოსარჩელე დაინიშნა ბი-----ის ლი-----ის განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელემ დავის არსის მოკლე მიმოხილვაში დააფიქსირა მცდარი და რეალობასთან შეუსაბამო გარემოებები. მისი განმარტებით 2015 წლის ივნისში გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ განხორციელებული კანონშეუსაბამო ქმედებების გამო მოხდა მისი თანამდებობრივი დაქვეითება, თუმცა მოსარჩელის მიერ მის დასაქმებასთან დაკავშირებით რომელიმე დოკუმენტის, მათ შორის ბრძანების გასაჩივრების, გარდა სარჩელით გასაჩივრებული გადაწყვეტილებისა, დამადასტურებელი მტკიცებულება სასამართლოსათვის არ წარუდგენია. მოსარჩელის აპელირება მასზედ, რომ 2017 წლის იანვარ-მარტის თვეში ბი-----აში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად განხორციელდა

პენსიონერი თანამშრომლების გადაყვანა ნახევარ განაკვეთზე, ხოლო ხელმძღვანელმა პირებმა გაიზარდეს შრომის ანაზღაურება და ვითომ შეიქმნა გაურკვეველი დანიშნულების სამსახურები, არ შეესაბამება სინამდვილეს. თბ-----არ ბი-----აში რეალურად განხორციელებული სტრუქტურული და ორგანიზაციული ცვლილებები შეეხო როგორც პენსიონერ თანამშრომლებს, ასევე არასაპენსიო ასაკის თანამშრომლებს, ამასთან, გენერალური დირექტორის და მისი მოადგილის ხელფასების ზრდას ადგილი არ ჰქონია. განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებების საფუძველზე გაუქმდა თანამდებობები, ხოლო რაც შეეხება სამსახურების შექმნას სტრუქტურული ერთეულის ცვლილების საფუძველზე, შეიქმნა სამსახურები, რომლებიც აუცილებელი იყო ნებისმიერი მოქმედი ორგანიზაციისთვის და განსაკუთრებით იმ ორგანიზაციისთვის, სადაც დასაქმებულთა რაოდენობა აღწევს რამოდენიმე ასეულს.

მოპასუხის მითითებით, კადრების სამსახური, იურიდიული სამსახური, მონიტორინგის სამსახური, საფინანსო სამსახური, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური, სამეურნეო უზრუნველყოფის სამსახური და ამავე დროს ამ სამსახურში დასაქმებული ადამიანების რაოდენობა არ აჭარბებს წინა ადმინისტრაციაში (სტრუქტურულ ერთეულში) დასაქმებული თანამშრომლების რაოდენობას. შესაბამისად, სამსახურები დაკომპლექტებულია არსებული პროფესიონალი თანამშრომლებით და არავის დამატება სხვის ხარჯზე არ განხორციელებულა. მიმდინარე რეორგანიზაცია შესაბამისობაშია კანონმდებლობასთან, ვინაიდან ორგანიზაციული ცვლილებები ითვალისწინებდა როგორც სტრუქტურული ერთეულების გარდაქმნას, ასევე საერთო ჯამში სამუშაო ძალის შემცირებას. ამასთან, მიუხედავად გათავისუფლების საფუძვლებისა (შტატების შემცირება) სსიპ ქ. თბ-----არმა ბი-----ამ შეინარჩუნა თანამშრომლები, მათ შორის, მოსარჩელე, შემცირებული შტატების გათვალისწინებით.

მოპასუხე სადავოდ არ ხდის მოსარჩელის 2015 წლის 22 ოქტომბრიდან თბილისის მ-----ის ლი-----
ბაში მ-----არის თანამდებობაზე დანიშვნის ფაქტი.

მოპასუხის განმარტებით, სასარჩელო მოთხოვნა წარდგენილია ბრძანების გასაჩივრების ვადის გასვლის შემდგომ (ხანდაზმულობით), კერძოდ, 2017 წლის 28 თებერვალს სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის გენერალური დირექტორის გამოცემული N----- ბრძანებას მოსარჩელე მ-----ია გაეცნო გამოცემის დღესვე, ასევე, მოსარჩელე მ-----იამ 2017 წლის 7 მარტს გამოითხოვა ოფიციალურად როგორც ზემოაღნიშნული დოკუმენტები, ასევე სხვა დოკუმენტები (მოთხოვნა დაკმაყოფილდა 2017 წლის 13 მარტს). ასევე მან ბრძანების შესაბამისად ნახევარი განაკვეთის სახელფასო სარგო მიიღო როგორც მარტის ასევე აპრილის თვეებში, ხოლო სარჩელი წარადგინა და ზემოაღნიშნული ბრძანება გაასაჩივრა 2017 წლის 8 მაისს. ბრძანების

გასაჩივრების ვადის გაშვებით.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. სსიპ „თბილისის მ-----ის“ დაფუძნებიდან, 2006 წლიდან მ-----
-----ია დასაქმებულია ბი-----აში სხვადასხვა პოზიციაზე.

2008 წლის 01 მარტიდან, მოსარჩელე კატ-----ის
თანამდებობიდან გადაყვანილ იქნა წამყვან ბი-----ად. ყოველთვიური
ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 195 ლარს.

2008 წლის 01 ივნისიდან, მ-----ია კატალოგების განყოფილების
წამყვანი ბი-----ის თანამდებობიდან გადაყვანილი იქნა მ-----
არის თანამდებობაზე. ყოველთვიური ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 212
ლარს.

2013 წლის 8 თებერვლიდან, მ-----ია კატალოგების განყოფილების მ-----
-----არი გადაყვანილი იქნა დამუშავების განყოფილების გამგის
თანამდებობაზე. ყოველთვიური ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 350 ლარს.

2015 წლის 5 იანვრიდან, მ-----ია დაინიშნა საჯარო სა-----
-----ის მ-----ის ლი-----ის
განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. ყოველთვიური
ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 350 ლარს.

2015 წლის პირველი აპრილიდან, მ-----ია განთავისუფლდა საჯარო
სა-----ის მ-----ის ლი-----
-----ბის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობიდან და
დაინიშნა საჯარო სა-----ის მ-----ის
ვაკე-საბურთალოს რაიონის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.
ყოველთვიური ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 350 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- ქ. თბილისის მ-----ის N-----; ბრძანებები (ს.ფ.16-20).

3.1.2. სსიპ - ქალაქ თბილისის მ-----ის 2015 წლის 22 ოქტომბრის N--
ბრძანებით მ-----ია პირადი განცხადების საფუძველზე 2015 წლის 22
ოქტომბრიდან გათავისუფლდა საჯარო სა-----
ის მ-----ის ვაკე-საბურთალოს რაიონის მთავარი სპეციალისტის
თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2015 წლის 22 ოქტომბრის N-- ბრძანება (ს.ფ.25).

3.1.3. სსიპ - ქალაქ თბილისის მ-----ის 2015 წლის 22 ოქტომბრის N--- ბრძანებით მ-----ია 2015 წლის 22 ოქტომბრიდან დაინიშნა სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის ლი----- ბაში მ-----არის თანამდებობაზე.

მ-----იას შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა საშტატო განრიგის მიხედვით თვეში 320 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2015 წლის 22 ოქტომბრის N--- ბრძანება (ს.ფ.26).

3.1.4. ქალაქ თბილისის მ-----ის 2015 წლის 31 დეკემბრის N--- ბრძანებით მ-----ია 2016 წლის 01 იანვრიდან დაინიშნა სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის სა-----ის განყოფილებაში მ-----არის თანამდებობაზე.

მ-----იას შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა საშტატო განრიგის მიხედვით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2015 წლის 31 დეკემბრის N--- ბრძანება (ს.ფ.27).

3.1.5. სს-----ის მ-----ის 2017 წლის 16 იანვრის N- ბრძანებით სს-----ის მ-----ის ყველა თანამშრომელს ეცნობა სსიპ ქ.თბ-----არ ბი-----ში რეორგანიზაციის პროცესის დაწყების გამო, სტრუქტურული ერთეულების გარდაქმნასთან დაკავშირებით სამსახურიდან მოსალოდნელი განთავისუფლების თაობაზე.

ამავე ბრძანების მე-2 მუხლის მიხედვით სსიპ თბილისის მ-----ის ადმინისტრაციული მართვისა და საფინანსო უზრუნველყოფის სამსახურს დაევალა ყველა თანამშრომლის ინფორმირება წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის გზით და ბრძანების ასლის საჯაროდ გამოქვეყნებით 2017 წლის 16 იანვრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2017 წლის 16 იანვრის N- (ს.ფ.28).

3.1.6. სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის 2017 წლის 28 თებერვლის N---- ბრძანების საფუძველზე 2017 წლის 01 მარტიდან, მ-----ია დაინიშნა სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის სა-----ის განყოფილების მ-----არის თანამდებობაზე, ნახევარ განაკვეთზე. მ-----იას შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 160 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2017 წლის 28 თებერვლის N---- ბრძანება (ს.ფ.28).

3.1.7. თბილისის მ-----ის 2017 წლის 13 მარტის N-- მიმართვით მ-----იას 2017 წლის 7 მარტის განცხადების პასუხად ეცნობა, რომ სს-----აში განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილებები (რეორგანიზაცია), რომელმაც გამოიწვია სამუშაო ძალის, როგორც შტატების ასევე რიცხოვნობის შემცირება, რასაც განსაზღვრავს „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტი, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას).

მიუხედავად ზემოაღნიშნული გათავისუფლების საფუძველისა, სსიპ ქ. თბ-----არმა ბი-----ამ შეინარჩუნა თანამშრომელთა მაქსიმალური რაოდენობა და შესაბამისად არ განახორციელა მ-----იას სამსახურიდან გათავისუფლება შემცირებული შტატების გათვალისწინებით, იგი დანიშნულ იქნა სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის სა-----ის განყოფილების მ-----არის ნახევარ განაკვეთზე.

შესაბამისად, მ-----იას მისი მოთხოვნის საფუძველზე გადაეგზავნა 2016-2017 წლების საშტატო განრიგის მონაცემები, ბი-----ის შრომის შინაგანაწესი და დანიშვნის ბრძანების ასლები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მიმართვა, ცნობები (ს.ფ.63-68).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სს-----აში განხორციელებული ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დასტურდება შემდეგი:

სსიპ თბილისის მ-----ის 2016 წლის საშტატო ნუსხის მიხედვით სსიპ თბილისის მ-----ის საშტატო ერთეული განსაზღვრული იქნა სულ **402 ერთეულით**, საიდანაც მ-----არის შტატი შეადგენდა საბი-----

ო მომსახურებისა და რესურსების სამსახურში - 28, ხოლო ფილიალებში 99 ერთეულს, ხოლო სახელფასო განაკვეთი **320** ლარს (ს.ფ. 128-130).

2016 წლის 16 დეკემბრის ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს N30-87 დადგენილებით ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის 2017 წლის ბიუჯეტი დამტკიცებულ იქნა 196 100 ლარით ნაკლები თანხით (ს.ფ.100).

სსიპ თბილისის მ-----ის 2017 წლის 10 აპრილის საშტატო ნუსხის მიხედვით სსიპ თბილისის მ-----ის შტატები განისაზღვრა **320 ერთეულით**, მათ შორის, მ-----არის საშტატო განრიგი განსაზღვრულია **90 საშტატო** ერთეულით, სახელფასო განაკვეთი **320** ლარით. სსიპ თბილისის მ-----ის საბიუჯეტო თანხამ შეადგინა თვეში 34 525 ლარი (ს.ფ.126).

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, სსიპ თბილისის მ-----ის 2017 წლის 01 მარტის საშტატო ნუსხით ირკვევა, რომ სსიპ თბილისის მ-----ის ნახევარ შტატზე გადაყვანილი თანამშრომლების რაოდენობა შეადგენდა 105, საიდანაც **87** საპენსიო ასაკის მქონე პირია (ს.ფ.113, 114-119).

საქართველოს სახალხო დამცველის 13.12.2017წ. გადაწყვეტილებით ნახევარ სამუშაო განაკვეთზე გადაყვანილ პირთა მიმართ სსიპ ქალაქო თბილისის მთავარ ბი-----ში ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი, არ დადასტურდა (ს.ფ.108).

3.2.2. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულად მიჩნევის თაობაზე.

მოპასუხე სარჩელს ხანდაზმულად მიიჩნევს წინამდებარე სარჩელის წარდგენის თარიღის 08.05.2017წ. გათვალისწინებით.

სასამართლო ხანდაზმულობის საკითხთან დაკავშირებით განმარტავს შემდეგს:

მ-----იას 2017 წლის 7 მარტის განცხადების პასუხად, 2017 წლის 13 მარტის წერილით, სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის მიერ ეცნობა, რომ მისი ნახევარ სამუშაო განაკვეთზე გადაყვანის, შესაბამისად, სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი იყო ის გარემოება, რომ მიუხედავად სშკ-ის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული რეორგანიზაციის განხორციელებისა, ბი-----ამ შეინარჩუნა თანამშრომელთა მაქსიმალური რაოდენობა და მოსარჩელეც დაინიშნა სა-----ის განყოფილების მ-----არის ნახევარ განაკვეთზე (ს.ფ.52).

საქმის მასალებით დასტურდება, რომ სარჩელი ბრძანების ბათილად ცნობის

მოთხოვნით აღძრულია თავდაპირველად, მ-----იას მიერ აღძრული იქნა 2017 წლის 13 აპრილს (იხ.ს.ფ.93-97), რომელიც სასამართლოს 2017 წლის 18 აპრილის განჩინებით არ იქნა მიღებული სასამართლოს წარმოებაში. წინამდებარე სარჩელით მოსარჩელემ სასამართლოს განმეორებით მომართა 08.05.2017წ.

სასამართლო განმარტავს, რომ ზოგადი წესით, რაც გათვალისწინებულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლით, ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს სარჩელის შეტანა სასამართლოში ან მოთხოვნის არსებობის შესახებ სახელმწიფო ორგანოსათვის განცხადებით მიმართვა, რა დროსაც ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტა გრძელდება სასამართლოს მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე (სამოქალაქო კოდექსის 139-ე მუხლი).

ამდენად, სახეზეა სშკ-ის 38.6 მუხლით დადგენილ 30 დღის ვადაში მოსარჩელის მიერ სარჩელით სასამართლოსადმი მიმართვის, ხოლო მისი წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის გამო, სარჩელის განმეორებით წარდგენის ობიექტურად არსებული გარემოებები, რაც სამოქალაქო კოდექსის 138-ე და 140.2 მუხლების საფუძველზე, გამორიცხავს წინამდებარე სარჩელის ხანდაზმულად მიჩნევის შესაძლებლობას.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

საქმეში არსებული მასალების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა 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 შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით, „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად

განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესათუის სფერო“ (გადაწყვეტილება N-/4-24, 28.02.1997)2. ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება N-/2-389, 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება N-/2-389, 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N-/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N-/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველ ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლზე, რომლის მიხედვითაც შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამასთან, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი ნაწილით შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. შრომის კოდექსის მოხმობილი დებულებები განსაზღვრავენ ამ ურთიერთობისათვის მახასიათებელ გენერალურ დათქმებს, როგორიცაა: ხელშეკრულების ორმხრივი, სასყიდლიანი ბუნება, რომლის ფარგლებშიც თანასწორობის პრინციპი, განსხვავებით ზოგადად სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან, სრულყოფილად ვრცელდება წინასახელშეკრულებო პერიოდზე - მხარეებს უფლება აქვთ, თავისუფლად

გადაწყვეტიონ შრომითი ხელშეკრულების დადების საკითხი. მართალია, შრომითი ურთიერთობისათვის კანონი ადგენს თანასწორობის პრინციპს და იმპერატიულად მოითხოვს ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების დაცვას, თუმცა, თავად შრომითი ურთიერთობის არსი ხდის ამ ურთიერთობას დაქვემდებარების პრინციპზე დამყარებულს, რამეთუ სამუშაო სრულდება დამსაქმებლის მითითებების შესაბამისად და მის სასარგებლოდ შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ. სწორედ ამგვარი თავისებურების, ასევე, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცული სიკეთეების რეალიზაციის მიზნით (შრომის თავისუფლება, თავისუფალი მეწარმეობა, დასაქმებულთა უფლებების დაცვა), ორგანული კანონი – შრომის კოდექსი ადგენს დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს და კოდექსის ნორმებიც სწორედ ამ სტანდარტის ფარგლებში უნდა იქნას განმარტებული.

მოცემულ შემთხვევაში, მ-----ია შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან სხვადასხვა პოზიციებზე, ხოლო 2015 წლის 22 ოქტომბრიდან სსიპ - ქალაქ თბილისის მ-----ის 2015 წლის 22 ოქტომბრის N--- ბრძანებით დაინიშნა სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის ლი-----ბაში მ-----არის თანამდებობაზე. ქალაქ თბილისის მ-----ის 2015 წლის 31 დეკემბრის N--- ბრძანებით კი მ-----ია 2016 წლის 01 იანვრიდან დაინიშნა სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის სა-----ის განყოფილებაში მ-----არის თანამდებობაზე. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა საშტატო განრიგის მიხედვით თვეში 320 ლარის ოდენობით.

სსიპ ქ.თბილისის მ-----ის 2017 წლის 28 თებერვლის N---- ბრძანების საფუძველზე მ-----ია 2017 წლის 01 მარტიდან დაინიშნა სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის სა-----ის განყოფილების მ-----არის თანამდებობაზე, ნახევარ სამუშაო განაკვეთზე. შესაბამისად, მისი შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 320 ლარის ნახევარი 160 ლარი, ყოველთვიურად. უდავოა, რომ სამუშაო მოცულობის, სამუშაო დროისა და სახელფასო ანაზღაურების ცვლილების თაობაზე, მოსარჩელე მ-----იას თანხმობა არ განუცხადებია.

მოსარჩელემ სარჩელით მოითხოვა სსიპ ქ.თბილისის მ-----ის 2017 წლის 28 თებერვლის N---- ბრძანების ბათილად ცნობა და სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის სა-----ის განყოფილების მ-----არის თანამდებობის სრულ სამუშაო განაკვეთზე აღდგენა.

მოპასუხის განმარტებით, დასაქმებულის მიმართ ამგვარი გადაწყვეტილების აუცილებლობა განპირობებული იყო ეკონომიკური გარემოებებიდან გამომდინარე მთავარ ბი-----ში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებებით. ამასთან, ნახევარ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულთა

გადაყვანით შეინარჩუნეს მათი მაქსიმალური რაოდენობა.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ სსიპ თბილისის მ-----ის 2016 წლის საშტატო ნუსხის მიხედვით სსიპ თბილისის მ-----ის საშტატო ერთეული განსაზღვრული იქნა სულ **402 ერთეულით**, საიდანაც მ-----არის შტატი შეადგენდა საბი-----ო მომსახურებისა და რესურსების სამსახურში - 28, ხოლო ფილიალებში 99 ერთეულს, ხოლო სახელფასო განაკვეთი **320** ლარს.

2016 წლის 16 დეკემბრის ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს N30-87 დადგენილებით ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის 2017 წლის ბიუჯეტი დამტკიცებულ იქნა 196 100 ლარით ნაკლები სახელფასო ფონდით.

სსიპ თბილისის მ-----ის 2017 წლის 10 აპრილის საშტატო ნუსხის მიხედვით სსიპ თბილისის მ-----ის შტატები განისაზღვრა **320 ერთეულით**, მათ შორის, მ-----არის საშტატო განრიგი განსაზღვრულია **90 საშტატო** ერთეულით, სახელფასო განაკვეთი **320** ლარით. სსიპ თბილისის მ-----ის საბიუჯეტო თანხამ შეადგინა თვეში 34 525 ლარი.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, სსიპ თბილისის მ-----ის 2017 წლის 01 მარტის საშტატო ნუსხით ირკვევა, რომ სსიპ თბილისის მ-----ში ნახევარ შტატზე გადაყვანილი იქნა 105 თანამშრომელი, მათ შორის, 87 საპენსიო ასაკის მქონე პირი. მ-----არის 90 საშტატო ერთეულიდან 55 საპენსიო ასაკის პირი გადაყვანილი იქნა მ-----არის ნახევარ სამუშაო განაკვეთზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, წარმოადგენს მხარეთ შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით პიურდაპირ გათვალისწინებულ ერთ-ერთ საფუძველს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ რეორგანიზაცია იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის განთავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც

შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია არ უნდა იყოს ფორმალური, ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს და მას უნდა გააჩნდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძველი და მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას. საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა არ მოხდეს შტატების ფორმალურად შემცირება და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დაიყოს ორ ელემენტად: 1. უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, და 2. აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები) შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნას მიჩნეული, აუცილებელია ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად.

საწარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეალურად ადგილი არ ჰქონდა რეორგანიზაციას, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოღებულ იქნა ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდება, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, რაც ძველი სტრუქტურული ერთეულები. თუმცა ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა განთავისუფლების უკანონობაზე უნდა უთითებდეს, აგრეთვე, სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა.

გარდა აღნიშნულისა, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების შემთხვევაში, ასევე უნდა დასტურდებოდეს კონკრეტული მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობა, რა დროსაც მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული დასაქმებულის კვალიფიკაცია,

სამუშაო გამოცდილება და სხვა გარემოებები, კინაიდან დამსაქმებელი ვალდებულია ინდივიდუალურად შეაფასოს დასაქმებულის სასარგებლო გარემოებები, რომელთა გათვალისწინებითაც უნდა მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება თითოეული დასაქმებულის მიმართ.

სასამართლო განმარტავს, 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 მუშაკი იყო დასაქმებული. ამასთან, სასამართლო ვალდებულია გამოიკვლიოს, მხოლოდ მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის შემცირება განპირობებული იყო საწარმოს ფინანსური მდგომარეობით, თუ ადგილი ჰქონდა მიმართ დისკრიმინაციას.

ამდენად, სშკ-ის 37.1 „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, რა დროსაც უნდა დადასტურდეს ორგანიზაციული, ტექნოლოგიური თუ ეკონომიკური გარემოებებით გამოწვეული შტატების შემცირება, ამასთან, ამ პირობებში უშუალოდ მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების მართლზომიერება.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ დამსაქმებელს არ შეუწყვეტია მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება, არამედ, მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანებით, მისი ცალმხრივი გადაწყვეტილებით, მოსარჩელის თანხმობის გარეშე, 2017 წლის 01 მარტიდან, მ-----ია სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის სა-----ის განყოფილებაში მ-----არის თანამდებობიდან, სრული განაკვეთიდან გადაყვანილი იქნა ნახევარ განაკვეთზე. ნახევარ სამუშაო განაკვეთზე გადაყვანის პარალელურად განახევრდა მოსარჩელის შრომის ანაზღაურების ოდენობაც და შეადგინა თვეში 160 ლარი.

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმის მასალებით არ ირკვევა, თუ რა კრიტერიუმები გაითვალისწინა დამსაქმებელმა სრულ შტატზე დატოვებისა და ნახევარ სამუშაო განაკვეთზე გადაყვანისას დასაქმებულთა შერჩევის დროს და რა გახდა კონკრეტულად მოსარჩელის მიმართ ამგვარი გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი, მით უფრო, ისეთ პირობებში, როდესაც მოსარჩელეს გააჩნია შესაბამის სამუშაოზე ხანგრძლივი სამუშაო გამოცდილება, საქმეში არ მოიპოვება და არც მოპასუხეს მიუთითებია შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში მოსარჩელის მხრიდან შრომის დისციპლინის დარღვევის, ან ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულების, მისი არასაკმარისი კვალიფიკაციისა თუ სხვა იმგვარ გარემოებათა შესახებ, რაც მასთან შედარებით, სხვა თანამშრომელს უპირატეს

მდგომარეობაში ჩააყენებდა.

გარდა აღნიშნულისა, დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივი გადაწყვეტილებით, არსებითად შეიცვალა დასაქმებულის როგორც სამუშაოს მოცულობა, მუშაობის დრო, ისე შრომის ანაზღაურების ოდენობა.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილზე, რომლის მიხედვითაც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; გ) სამუშაო ადგილი; დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327.2-ე მუხლის მიხედვით არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზედაც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად მიჩნეულია კანონის მიერ. სშკ-ს მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტით გაწერილია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რომლის მიხედვითაც სამუშაოს მოცულობა, სამუშაო დრო და შრომის ანაზღაურების ოდენობა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია, რაც თავის მხრივ, მიუთითებს აღნიშნულის თაობაზე, მხარეთა, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმების აუცილებლობაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის თანახმად: 1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის ხელშეკრულების არსებით პირობებს. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით კი შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით. დასახელებული ნორმის მე-4 ნაწილით შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა: ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარზომიერ ხარჯებს.

როგორც აღინიშნა, დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებით, მ-----

ია სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის სა-----
-----ის განყოფილებაში მ-----არის თანამდებობიდან
სრული განაკვეთიდან გადაყვანილი იქნა ნახევარ განაკვეთზე. შესაბამისად,
დამსაქმებლის მიერ არსებითად შეიცვალა დასაქმებულის როგორც სამუშაოს
მოცულობა, მუშაობის დროს, ისე შრომის ანაზღაურების ოდენობა. სრულ
შტატზე გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურება 320 ლარი განახევრდა და
შეადგინა 160 ლარი.

საქმის მასალებით არ დასტურდება მხარეთა შორის ხელშეკრულების
არსებით პირობებზე (შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობა, სამუშაო დრო,
ანაზღაურების ოდენობა) შეთანხმების ფაქტი. დამსაქმებლის მიერ
დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების მისი
ნების გარეშე შეცვლის პირობებში კი იგი ვერ მიიჩნევა შრომითი
ხელშეკრულების საფუძველზე მხარეთა შორის შეთანხმების საგნად.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, (ბათილია
გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს,
ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს) მოპასუხის მიერ
გამოცემული 2017 წლის 28 თებერვლის N----- ბრძანება ბათილია.

6.2. მოსარჩელე ითხოვს აღდგენილ იქნეს სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის
სა-----ის განყოფილების მ-----
-----არის თანამდებობის სრულ სამუშაო განაკვეთზე.

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.

ვინაიდან, სასამართლომ ბათილად ცნო მოსარჩელის ნახევარ სამუშაო
განაკვეთზე დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად მიღებული გადაწყვეტილება,
სახეზეა ბრძანების გამოცემაზე არსებულ შრომით-სახელშეკრულებო
პირობებში მოსარჩელის აღდგენის საფუძველი. აღნიშნულიდან
გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა, აღდგენილ იქნეს სსიპ ქ. თბილისის მ---
-----ის სა-----ის
განყოფილების მ-----არის თანამდებობის სრულ სამუშაო
განაკვეთზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი
ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი
ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის

თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აღნიშნული 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 მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის 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 სამუშაო პირობების შეცვლის გამო დასაქმებულს ეზღუდება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 412-ე მუხლის თანახმად, ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მოვალისათვის წინასწარ იყო სავარაუდო და წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს.

იძულებითი განაცდური წარმოადგენს ვალდებულების დარღვევით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს იძულებითი განაცდურის მოპასუხისათვის დაკისრების გზით უნდა აუნაზღაურდეს ის რეალური ზიანი, რაც მან განიცადა შესაბამის თანამდებობაზე სრულ სამუშაო განაკვეთზე მისაღები და ნახევარ განაკვეთზე მიღებულ **ხელფასებს შორის სხვაობის სახით, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.**

დადგენილია, რომ სსიპ ქ. თბილისის მ-----ის სა-----
-----ის განყოფილების მ-----არის
თანამდებობაზე სრულ განაკვეთზე მ-----იას შრომის ანაზღაურება
შეადგენდა 320 ლარს, ხოლო ნახევარ განაკვეთზე 160 ლარს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს: სსიპ ქ. თბილისის მ-----ას მ-----იას სასარგებლოდ 2017 წლის 01 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე უნდა დაეკისროს სრულ სამუშაო განაკვეთზე მისაღები და ნახევარ განაკვეთზე მიღებულ ხელფასებს შორის სხვაობის სახით 160 ლარი.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის ანაზღაურება.

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. მ-----იას სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს-----ის მ-----ის 2017 წლის 28 თებერვლის ბრძანება N---- მოსარჩელის ნახევარ სამუშაო განაკვეთზე გადაყვანის შესახებ;
3. მ-----ია აღდგენილ იქნეს სსიპ ქ.თბილისის მ-----ის სა-----ის განყოფილების მ-----ის თანამდებობის სრულ სამუშაო განაკვეთზე;
4. სსიპ ქ. თბილისის მ-----ას მ-----იას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 01 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე სრულ სამუშაო განაკვეთზე მისაღებ და ნახევარ განაკვეთზე მიღებულ ხელფასებს შორის სხვაობის სახით თვეში 160 ლარი.
5. სს-----ას მ-----იას სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ოდენობით გადახდა.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო

სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

7. 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. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ქეთევან კუჭავა