



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

25.11.2018 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე: ირაკლი კოპალიანი
სხდომის მდივანი: სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: მ-----ნ ძ-----ა
წარმომადგენლები: ბ--ა ვ-----ო
ზ-----ბ ვ-----ი

მოპასუხე: სს „ი----- რ-----სი“
წარმომადგენელი: თ----- მ-----ი

დავის საგანი: გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა,
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება,
გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცობილი სს „ი----- რ-----სის“ დირექტო---ს 2016 წლის 09 ნოემბრის ბრძანება მ-----ნ ძ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თობაზე.

1.2 მოსარჩელე აღდგენილ იქნას სს „ი----- რ-----სში“ ფ-----ს თანამდებობაზე.

1.3 სს „ი----- რ-----ს“ მ-----ნ ძ----- სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება თვეში 6950 ლარის ოდენობით (დაბეგრილი) 2017 წლის 14 იანვრიდან გადაწყვეტილების სრულ აღსრულებამდე.

1.4 მოპასუხე სს „ი----- რ-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების კერძოდ 80 დღის ანაზღაურება 8845 ლარის

ოდენობით და 0,07% ყოველ ვადაგადაცვილებულ დღეზე, გადაწყვეტილების სრულ აღსრულებამდე, რაც სარჩელის შეტანის მომენტში შეადგენს 7141 ლარს.

მოსარჩელეს მიღებული აქვს 2 თვის კომპენსაცია და ამის გათვალისწინებით, მან განაცდურის ანაზღაურება მოითხოვა არა დათხოვნის თარიღიდან, არამედ 2 თვის შემდგომი პერიოდიდან, სასამართლო სხდომის მიმდინაეობისას მოსარჩელე მხარის მიერ, დაზუსტებული იქნა სასარჩელო მოთხოვნა (იხ. სასარჩელო მოთხოვნის დაზუსტება ს.ფ 340).

სარჩელის საფუძვლები

1.5 მოსარჩელე, 2011 წლის პირველი მარტიდან მუშაობდა „ი-----რ-----სში“ ფ-----ს თანამდებობაზე, ხოლო 2015 წლის პირველი ივლისიდან ფ-----ს თანამდებობაზე. 2016 წლის 11 ნოემბერს მ-----ნ ძ----- გაეგზავნა შეტყობინება და ეცნობა რომ წლის 14 ნოემბრიდან შეწყდებოდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება საშტატო ერთეულის გაუქმების მოტივით. გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტს, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების არსებობის დროს რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოსარჩელე სარჩელში უთითებს ბრძანების არაკანონიერებაზე რადგან: 1) კომპანიის ეკონომიკური მდგომარეობა არ გაუარესებულა. 2) შეუძლებელია გაუქმდეს დეპარტამენტის ხელმძღვანელის თანამდებობა და არ გაუქმდეს დეპარტამენტი, დირექტორმა შეინაცვლა ფ-----ს თანამდებობა, რაც თავისთავად გამო---ცხავს ფ-----ს თანამდებობის გაქუქებას. 3) კომპანიამ ფ-----ს გათავისუფლების შემდეგ სამსახურში მიიღო ფინანსისტი რომელსაც ჩააბარა ფ-----ს მთელი რიგი ფუნქციები.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1 მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელს არ ცნობს.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების არსებობის დროს რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, ამართლებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას. აღნიშნული მუხლის საფუძველზე სს „ი-----რ-----სში“ განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილებები, რის შედეგადაც გაუქმდა ფ-----ს საშტატო ერთეული და მოქმედი ფ----- მ-----ნ ძ-----ა გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან. სს „ი-----რ-----სში“ ფინანსური დირექტო---ს საშტატო ერთეულის გაუქმებას საფუძვლად

დაედო შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: ვინაიდან სს „ი-----რ-----სი“ თვისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმით არის მოგების მიღებაზე ო---ენტირებილი საწარმო, რომლის ფინანსური მაჩვენებელი არასახარბიელოა კომპანიის მენეჯმენტის და მმართველი დირექტო---ს ხედვით საჭიროდ იქნა მიჩნეული არაგონივრული დანახარჯების შემცირება მათ შო---ს, კადრების ოპტიმიზაციის ხარჯზე. ამასთან კომპანიის მოქმედ დირექტორს-ფ-----ნ რ-----ს-ს გააჩნია კომპანიების მართვის მდიდარი გამოცდილება, აქედან გამომდინარე სს „ი-----რ-----სის“ მხრიდან მიზანშეწომილად იქნა მიჩნეული კომპანიის ფ-----ს საშტატო ერთეულის გაუქმება და ფინანსური დეპარტამენტის უშუალოდ დირექტო---ს დაქვემდებარებაში გადაყვანა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მ-----ნ ძ-----ა და სს „ი-----რ-----სი“ შო---ს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 2011 წლის 1 მარტს რომელიც განახლდა 2014 წლის 1 აგვისტოს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- 2011 წლის შრომის ხელშეკრულება იხ. (ს.ფ.16-18);
- 2014 წლის შრომის ხელშეკრულება იხ.(ს.ფ. 19-20);
- 2016 წლის ამონაწერი ბანკიდან იხ.(ს.ფ. 21-37)

3.1.2 . 2011 წლის 1 მარტს სს “ი-----რ-----სა“ და მ-----ნ ძ----- შო---ს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მ-----ნ ძ-----ა დაინიშნა ფ-----ს თანამდებობაზე 5 წლის ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- 2011 წლის შრომის ხელშეკრულება იხ. (ს.ფ.16-18);

3.1.3. 2014 წლის ხელშეკრულებით მ-----ნ ძ----- სამუშაოზე აყვანა მოხდა განუსაზღვრელი ვადით. აღმასრულებლის სამუშაო ადგილად განისაზღვრა სს „ი-----რ-----სის“ მისამართი: საქართველო, თბილისი ი-----ს. აღმასრულებლის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ხელზე ასაღებ 4600 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- 2014 წლის შრომის ხელშეკრულება იხ.(ს.ფ. 19-20).

3.1.4. მ-----ნ ძ-----ა 2015 წლის 1 ივლისს დააწინაურეს და გახდა კომპანიის ფ-----
-----.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
-2015 წლის სს „ი----- რ-----სის“ მართველი დირექტო---ს ბრძანება 0----
თანამშრომლისთვის პოზიციის შეცვლის შესახებ. იხ. (ს.ფ.38);

3.1.5. 2015 წლის 1 ივლისის მმართველი დირექტო---ს N 0---- ბრძანებით ი----- რ-----
-----ის თანამშრომელი მ-----ნ ძ-----ა რომელიც იკავებდა ფ-----ს
თანამდებობას გადაყვანილ იქნა ფ-----ს თანამდებობაზე.

**უდავო გარემოებაა, რომ შრომითი ურთიერთობა ატარებდა უვადო
ხასიათს.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- 2015 წლის N 0---- ბრძანება.იხ.(ს.ფ. 38).

3.1.6 საქმეში არსებული მტკიცებულებებით ირკვევა რომ მ-----ნ ძ----- 2016 წლის
29 იანვრის N----- , 2016 წლის 29 თებერვლის N----- და ასევე 2016 წლის 31
მარტის N----- წლის ბრძანებით გადესა 2000 ლარი პრემიის სახით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
-2016 წლის 29 იანვრის ბრძანება N----- იხ.(ს.ფ. 42)
-2016 წლის 29 თებერვლის ბრძანება N B----- იხ.(ს.ფ. 43)
-2016 წლის 31 მარტის ბრძანება N B----- იხ.(ს.ფ. 44)

**3.1.7 სს „ ი----- რ-----სის" დირექტო---ს ფ-----ნ რ-----ს 2016 წლის 10
ნემბრის ბრძანებით სს „ი----- რ-----სის" ფ-----ს მ-----ნ ძ-----
შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 14 ნოემბრიდან.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- სს „ი----- რ-----სის“ მ-----ს ბრძანება 10 ნოემბრის ბრძანება იხ.
(ს.ფ.39);
- სს „ი----- რ-----სის“ მ-----ს 2016 წლის 9 ნოემბრის ბრძანება იხ.
(ს.ფ.40);

- სს „ი----- რ-----სის“ წერილობითი დასაბუთება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თობაზე.იხ. (ს.ფ.41);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 2016 წლის 10 ნოემბრის ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის საფუძველზე სს „ი----- რ-----სა“ და ფ-----მ-----ნ ძ----- შო---ს შეწყდა შრომის ხელშეკრულება 2016 წლის 14 ნოემბრიდან. ამავე ბრძანების საფუძველზე ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 დღის ვადაში „დასაქმებულს“ კომპენსაციის სახით მიეცა ო--- თვის შრომის ანაზღაურება, ასევე გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება და 2016 წლის 14 ნოემბრამდე შესრულებული შრომის ანაზღაურება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- 2016 წლის 10 ნოემბრის ბრძანება. იხ.(ს.ფ. 39)
- 2016 წლის 11 ნოემბრის ბრძანება N B-111. იხ.(ს.ფ. 70)

3.2.2 2016 წლის 9 ნოემბრის ბრძანებით სს „ი----- რ-----ის“ ფ-----ს საშტატო ერთეული გაუქმდა, იმ საფუძველით რომ საწარმოს ფინანსური მაჩვენებელი იყო არასახარბიელო და მენეჯმენტის გადაწყვეტილებით საჭირო იყო დანახარჯების შემცირება, კომპანიის ეტაპობრივი სტრუქტურული რეორგანიზაცია და კომპანიის თანამშრომელთა უნარების მაქსიმალურად გამოყენება, ამის შესაბამისად ფ-----ს მოვალეობები დაეკისრა სს „ი----- რ-----სის“ დირექტორს ფ-----ნ რ-----ს. მოპასუხე უთითებს რომ მას აქვს კომპანიების ფინანსური მართვის მდიდარი გამოცდილება და ის შეძლებს ფ-----ს ფუნქცია-მოვალეობების შეთავსებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- 2016 წლის 9 ნოემბრის ბრძანება. იხ. (ს.ფ. 69)

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად 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 თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე

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

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

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

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

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი **”affirmanti, non negati, incumbit probatio”**- “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

ამასთან, მხარეებს შო---ს მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშო---სო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას

„დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილს ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰომონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

უდავოა, რომ 2016 წელს კომპანიამ დაკარგა მნიშვნელოვანი კლიენტები შპს „ონ-ს“ და ს-ს სახით, რითაც გააუარესებდა სს „ი-რ-სის“ ფინანსურ მდგომარეობას. მოპასუხე მხარის მტკიცებულებებით ნათლად დასტურდება, რომ შპს „ონ-თან“ ხელშეკრულება შეწყდა ვადის გასვლის გამო, ხოლო წარმოდგენილი ბრუნვით ჩანს თუ რამხელა ზეგავლენა შეიძლებოდა ჰქონოდა თუნდაც მხოლოდ ხსენებული ობიექტის დაკარგვას. სს „ი-რ-სის“ აქციონერების, სამეთვალყურეო საბჭოს და დირექტორ-ს მოსაზრებით, ფინანსური დანახარჯების შემცირება მათ შორის, კადრების ოპტიმიზაციის ხარჯზე უნდა მომხდარიყო. 2017 წლის 27 იანვრის ბრძანების საფუძველზე გაუქმებული იქნა არა მხოლოდ ფ-ს, არამედ სხვა ძვირადღირებული კადრების საშტატო ერთეულებიც, კერძოდ, წარმოების დირექტორ-ს, ადამიანური რესურსების მენეჯერის, მარკეტინგის სპეციალისტის, ინსპექტორ-ს, მოლარის ასისტენტის, მზარეულის თანაშემწის, დირექტორ-ს პირადი მძღოლის და იურისტის ერთი საშტატო ერთეული. აღნიშნული რეორგანიზაციის შედეგად, ფ-ს პოზიციასთან ერთად, რომელიც

2016 წლის 9 ნოემბერს იქნა გაუქმებული სს „ი----- რ-----სის“ ყოველწლიური ხარჯი შემცირდა ჯამში 332 639 ლარით. წარმოების დირექტო---ს და ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერის შრომითი ვალდებულებები გადანაწილდა უკვე არსებულ საშტატო ერთეულებზე, კერძოდ, ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერის ფუნქციები დაეკისრა იურისტს, ხოლო წარმოების დირექტო---ს ფუნქციები - ხარისხის მართვის მენეჯერს. ყოველივე აღნიშნული ნათლად ცხადჰყოფს, რომ სს „ი----- რ-----სის“ ბრძანება განსახილველ შემთხვევაში ფ-----ს პოზიციის გაუქმების თაობაზე, რეალურად მხოლოდ ერთ მიზანს ემსახურებოდა, კერძოდ, ყოველწლიური არაგონივრული დანახარჯის შემცირებას და მოპასუხე მხარეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

აღნიშნული გადაწყვეტილების პროცესში ასევე ყურადღება უნდა მიექცეს იმ გარემოებასაც, რომ მართალია, სს „ი----- რ-----სში“ არსებობდა ფ-----ს საშტატო ერთეული, მაგრამ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, მოსარჩელეს არ გააჩნდა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება. სამეწარმეო რეესტრში იგი არ ყოფილა რეგისტრირებული დირექტო---. საბოლოოდ ყველა ფინანსურ საკითხს წყვეტდა და სს „ი----- რ-----სის“ წარმომადგენლობით უფლებამოსილებას ახორციელებდა მისი ერთადერთი რეგისტრირებული დირექტო---, რაც შეეხება განსახილველ საკითხთან დაკავშირებით მოსარჩელე მხარის აპელირებას მმართველი დირექტო---ს კვალიფიკაციასთან დაკავშირებით, ვფიქრობ, ერთმანეთისგან ო--- შემთხვევა უნდა გავმიჯნოთ, კერძოდ, ერთი, როდესაც სტრუქტურული რეორგანიზაციის შემდეგ იქმნება ახალი საშტატო ერთეული და ძველ პოზიციაზე დასაქმებულ ადამიანს სათანადო კვალიფიკაციის არ არსებობის მიზეზით ათავისუფლებენ სამსახურიდან და მეორე, როდესაც სტრუქტურული რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმებული საშტატო ერთეულის ფუნქციების შეთავსება ხდება უკვე არსებული საშტატო ერთეულისათვის. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარე მოპასუხეს არაკვალიფიციურობის მიზეზით არ გაუთავისუფლებია სამსახურიდან, არ შექმნილა სხვა საშტატო ერთეული, პირიქით, უკვე არსებულმა საშტატო ერთეულმა (დირექტორმა) გადაიბარა ფ-----ს ფუნქციები. ჰიპოთეტურად, რომც დავუშვათ, რომ დირექტო---, რომელმაც ფ-----ს ფუნქციები შეითავსა არის არაკვალიფიციური, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, აღნიშნული შესაძლოა, გახდეს საწარმოს წინაშე მისი, როგორც დირექტო---ს პასუხისმგებლობის საფუძველი, მაგრამ აღნიშნულ გარემოებას არ შეიძლება ზეგავლენა ჰქონდეს დირექტო---ს იმ ბრძანების ნამდვილობაზე, რომლითაც ფ-----ს ფუნქციები შეითავსა. აღსანიშნავია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ახალი საშტატო ერთეული არ შექმნილა, ხარჯების დაზოგვის მიზნით ფ-----ს ფუნქციები შეითავსა არსებულმა საშტატო ერთეულმა.

2017 წლის ფინანსური მონაცემებით ნათლად დასტურდება, რომ კომპანიამ,

რომელშიც 270 ადამიანია დასაქმებული მნიშვნელოვანი კლიენტების დაკარგვის შემდეგაც კი მოახერხა წინა წლებთან შედარებით გაუმჯობესებული ფინანსური მაჩვენებლებისათვის მიღწეა, მათ შო---ს, იმის ხარჯზე, რომ კომპანიამ რამდენიმე ძვირადღირებული საშტატო ერთეულის შემცირებით ყოველწლიური ხარჯი 332 639 ლარით შეამცირა. არაგონივრული ხარჯების ოპტიმიზაციამ თანამშრომლების რაოდენობის შემცირების ხარჯზე, არა მხოლოდ შეამცირა კომპანიის ვალდებულებები ხელფასის სახით გასაცემი ხარჯების დაზოგვის საშუალებით, არამედ, ამავედროულად საწარმოს გამოუთავისუფლა ფინანსური სახსრები, რაც მიმართული იქნა კომპანიისათვის მომგებიანი და წარმატების მომტანი პროექტების დაფინანსებისთვის. მენეჯმენტის აღნიშნული გადაწყვეტილება წარმატებული აღმოჩნდა, რამაც განაპირობა კომპანიის ფინანსური ზრდის დინამიკა. თანამშრომლების შემცირებამ, ასევე არ მოახდინა ზეგავლენა კორპორაციული მმართველობის ხარისხზე და გათავისუფლებულ პირთა უფლება - მოვალეობების სხვა დასაქმებულებზე გადანაწილების შედეგად, წელს მოსალოდნელია საზოგადოების მოგებაზე გასვლა.

რაც შეეხება მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ფორმალურ მართებულობას, აღვნიშნავ, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისას დასაქმებულს წერილობითი ფორმით, სამი კალენდარული დღით ადრე ეცნობა ხსენებული ფაქტის თაობაზე, რის გამოც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, მოსარჩელე მხარეს მიეცა ო--- თვის კომპენსაცია, ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება და გამოუყენებელი შვებულების - 19 დღის ანაზღაურება.

ფ-----ს საშტატო ერთეულის გაუქმებაზე გადაწყვეტილება მიღებული იქნა უფლებამოსილი პირის – მმართველი დირექტო---ს მიერ, რომელსაც წინ უძღვოდა სს „ი----- რ-----სის“ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების გადაწყვეტილებაც. სს „ი----- რ-----სის“ დირექტო---ს სადავო ბრძანებების ბათილობის საფუძველად მოსარჩელე მხარე უთითებს სს „ი----- რ-----სის“ 2014 წლის 25 დეკემბრის წესდების 8.11.5 პუნქტზე, რომლის თანახმადაც, სს „ი----- რ-----სის“ სამეთვალყურეო საბჭოს შეუძლია დანიშნოს ან გაათავისუფლოს მმართველი დირექტო--- ან დეპარტამენტის წებისმიერი სხვა ხელმძღვანელი. გაუგებარია, რა საფუძველით უთითებს მოსარჩელე მხარე 2014 წლის 25 დეკემბრის წესდებაზე, მაშინ, როდესაც სს „ი----- რ-----სის“ მოქმედი წესდება 2015 წლის 10 თებერვლით თარიღდება. აღნიშნული წესდების 8.11.5 პუნქტში კი ვკითხულობთ, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს შეუძლია მმართველი დირექტო---ს დანიშვნა და მისი გამოწვევა, ასევე მასთან შრომითი ხელშეკრულების დადება და შეწყვეტა. მოქმედი წესდების რედაქციაში არაფერია ნათქვამი დეპარტამენტების უფროსების დანიშვნის და გათავისუფლების შესახებ. სადავო გადაწყვეტილებების მიღების დროისათვის, 2016 წლის ნოემბერში, სს „ი----- რ-----სის“ მოქმედი წესდება თარიღდებოდა 2015 წლის 10 თებერვლით, აღნიშნული წესდება რეგისტრირებულია სამეწარმეო რეესტრში. აღნიშნული წესდება არ შეიცავს ჩანაწერს დირექტო---ს ამ უფლებამოსილების სამეთვალყურეო საბჭოს თანხმობით შეზღუდვის შესახებ. ვინაიდან, წესდების ახალი რედაქცია ანაცვლებს

მის ძველ რედაქციას, ხოლო საკორპორაციო სამართლის ფუნდამენტური პრინციპის მიხედვით, დირექტო---ს, როგორც საწარმოს ორგანული წარმომადგენლის უფლებამოსილება (რაც იმანენტურად მოიცავს იურიდიული პირის სახელით გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებასაც) შეზღუდვას ექვემდებარება მხოლოდ წესდებითა და პარტნიორთა კრებით (შეთანხმებით) განსაზღვრულ კონკრეტულ შემთხვევებში უნდა დავასკვნათ, რომ ძველი ჩანაწერის გაუქმებით აქციონერებმა დირექტო--- გაათავისუფლეს ამ საკითხის სამეთვალყურეო საბჭოსთან შეთანხმების ვალდებულებისგან. მიუხედავად ამისა, დირექტორმა, პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობის მქონე მენეჯერმა მაინც ჩააყენა სამეთვალყურეო საბჭო საქმის კურსში. გარდა ამისა, სასამართლოს ყურადღებას მივაპყრობ იმ გარემოებაზე, რომ მართალია, სს „ი----- რ-----სში“ არსებობდა ფ-----ს საშტატო ერთეული, მაგრამ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, სამეწარმეო რეესტრში ფ----- რეგისტრირებული არასოდეს ყოფილა. სს „ი----- რ-----სის“ კანონის თანახმად ერთადერთ რეგისტრირებულ და ლეგიტიმურ დირექტორს სადავო გადაწყვეტილების მიღებისასაც და ახლაც წარმოადგენს სს „ი----- რ-----სის“ მმართველი დირექტო--- - ფ-----ნ რ-----.

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 **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.**

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან საქმის მასალებით დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 და მე-8 მუხლები, ასევე მე-14 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება - **CASE OF SILIADIN V. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; CASE OF COPLAND v. THE UK; CASE OF BARBULESCU v. ROMANIA; CASE OF SIDABRAS AND DZIAUTAS v. LITHUANIA; CASE OF A. VOLKOV v. UKRAINE;** საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 115-ე, 54-ე, 115-ე, 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლი.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

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

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო კვლავ გააკეთებს გარკვეულ მიმოხილვას ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ:

მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა

დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშო---სო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შო---ს გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშო---სო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშო---სო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუარიალობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშო---სო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშო---სო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშო---სო ორგანიზაციები). **უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ანსამბლეს მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ.** გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშო---სო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშო---სო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს **ქცევის ზოგად კოდექსსაც** უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშო---სო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშო---სო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშო---სო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შო---ს ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშო---სო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშო---სო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის

უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - **LOIZIDOU vs. TURKEY** აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

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

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შო---ს საქართველო) გარდა **ნეგატიური ვალდებულებისა** - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია **პოზიტიური ვალდებულება**, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შო---ს: **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM** და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN**, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN

V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ „პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შო---ს პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან“. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

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

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

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსაზღვრულ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

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

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშო---სო სტანდარტების მიმოხილვა **შრომის საერთაშო---სო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების** მოხსენიების გარეშე (აქვე ხაზს გაუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშო---სო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშო---სო ორგანიზაცია (**ILO**), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშო---სო სტანდარტები.

შრომის საერთაშო---სო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰო---ზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშო---სო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „**შრომა არ წარმოადგენს საქონელს**“. მართლაც,

შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშო---სო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშო---სო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება **სამართლის პირდაპირ წყაროდ** ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

აქვე უნდა მოვიხსენიოთ 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; (Termination of employment recommendation) , რომლის 23-ე დანაწესი ამბობს, რომ ეკონომიკური და სტრუქტურული ხასიათის მიზეზით სამსახურიდან დათხოვნის დროს, დასათხოვ პირთა შერჩევა უნდა განხორციელდეს გარკვეული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც გათვალისწინებული იქნება როგორც დაწესებულების, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

6.3. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას, შესაბამისად დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

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

დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები. ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია

არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით.

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

კლასიკური შემთხვევა, საშტატო ერთეულთა ცვლილებების წარმოჩენისა ძველ და ახალ საშტატო განრიგების ურთიერთშედარებაში უნდა ვეძებოთ.

სასამართლოსათვის დამაკმაყოფილებელია რეორგანიზაციის აუცილებლობის შესახებ მოპასუხის განმარტება:

ჩვენ წინამდებარე გადაწყვეტილებით წარმოვაჩინეთ მსჯელობას, რომ რეორგანიზაციის თუ შტატების შემცირებით შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტა საჭიროებს გარკვეულწილად „საფეხურებად“ დაყოფილ დასაბუთებას - შემცირების დაწყების გონივრული მიზანი, შემცირების, ან სხვა სახის ჩანაცვლების რეალური (და არა თვალთმაქცური) სურათის წარმოჩენა და ამავე დროს სამსახურში დარჩენილი მსგავსი ფუნქციების მქონე თანამდებობის პირების უპირატესობათა წარმოჩენა, რათა გამოირიცხოს დისკრიმინაციული ნიშნით დათხოვნა.

ამ საფეხურებიდან, მიგვაჩნია, რომ შედარებით ნაკლები სიმკაცრე სასამართლომ სწორედ ეკონომიკური აუცილებლობის შეფასების დროს უნდა გამოიჩინოს. მიგვაჩნია, რომ კომპანიის სამეწარმეო ხასიათის გადაწყვეტილება (საწარმოს დახურვის, სამუშაო ძალის შემცირების, ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის თაობაზე) სასამართლო კონტროლის უმკაცრესი ჩარჩოებით ვერ შეიზღუდება. სასამართლომ და მოსამართლემ, პატივი უნდა სცეს მმართველობით პრეროგატივას და არ უნდა შეაფასოს იმ გადაწყვეტილების ეკონომიკური რენტაბელობა, რომლითაც ხდება ხელშეკრულების შეწყვეტა. გერმანიაში, ფედერალურმა შრომის სასამართლომ იმსჯელა, რომ სასამართლოები არსებითად ვერ შეაფასებენ ბიზნეს გადაწყვეტილებას და ვერ უკარნახებენ ბიზნესს უკეთეს და მეტად მისაღებ სამეწარმეო პოლიტიკას. სასამართლოები ამოწმებენ მხოლოდ იმას, მიღებული გადაწყვეტილება არის თუ არა ცალსახად არარაციონალური, დაუსაბუთებელი და მიანიშნებს უფლების ბოროტად გამოყენებაზე. სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამუშაო ძალის შემცირება, რომელიც რეალურია და კომპანიის სარგებელს ზრდის, დასაბუთებული არგუმენტია გამოვლენილი ნების სასარგებლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ მართალია - შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშო---სო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ო---ენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ო---ენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური.

გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ვერ იფუნქციონირებს მხოლოდ იმისათვის, რომ ჰყავდეს დასაქმებულები; პირიქით - დამსაქმებელს იმიტომ ჰყავს დასაქმებულები, რომ იფუნქციონიროს, განვითარდეს, მიიღოს ფინანსური მოგება, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში კი - დაზოგოს ფინანსური აქტივი.

დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (GDP) მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით - მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ჩასმული იქნება ჩარჩოში, რომლითაც მან მხოლოდ უნდა შეინარჩუნოს დასაქმებული მიუხედავად ყველა პირობისა, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

აქვე, ზემოთ მოყვანილი მსჯელობის დამაჯერებლობის გაზრდის მიზნით, სასამართლო მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 29 ივნისის Nას-414-391-2014 გადაწყვეტილებაზე, რომლითაც საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არ შეიწყნარა მხარისა და ქვედა ინსტანციის სასამართლოს მითითება, რომლის თანახმადაც, შრომით დავაში დამსაქმებელმა ვერ წარმოადგინა დამაჯერებელი არგუმენტაცია, თუ რა ეკონომიკურმა, ტექნოლოგიურმა თუ ორგანიზაციულმა გარემოებებმა შექმნა ლეგიტიმური საფუძველი, რამაც საწარმო აიძულა 30 დასაქმებულიდან სამსახურებრივი ურთიერთობა შეეწყვიტა 10 დასაქმებულთან; საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ აღნიშნული გარემოებანი ვერ ჩაითვლებოდა დასაქმებულთა თანასწორობის პრინციპის დარღვევად.

რეორგანიზაციის დაწყების საჭიროებაზე ზემოთ უკვე ვისაუბრეთ. ასევე აღსანიშნავია მოპასუხე კომპანიის სამეთვალყურეო საბჭოს გადაწყვეტილება (ს.ფ. 155), რომელმაც განაპირობა სწორედ პროცესების დაწყება. შესაბამისად, სასამართლო დამაკმაყოფილებლად მიიჩნევს მოპასუხის განმარტებებს ამ ნაწილში.

ამის შემდგომ სასამართლო შეეხება თვით შემცირების არსებობისა თუ არასებობის საკითხს; სწორედ აღნიშნული საფეხური (ისევე როგორც შემდგომი საფეხური - შესამცირებელ პირთა კანონიერი შერჩევა) ქმნის ასეთი შინაარსის გადაწყვეტილებების კანონიერებისა თუ უკანონობის უმთავრეს საფუძვლებს:

სამართალწარმოების შედეგად დადგინდა, რომ მოსარჩელე მსახურობდა მოპასუხე დაწესებულებაში ფ-----ად. საქმეში წარმოდგენილია სტრუქტურა (ს.ფ. 225), რომლის ტანახმაც რეორგანიზაციამდე ფინანსურ განყოფილებაში მსახურობდა ჯამში 10 თანამშრომელი, მათ შო---ს 1 ფინ. დირექტო--- - მ-----ნ ძ-----ა. ამ მოცემულობის შედარებით ახალ სტრუქტურასთან ვლინდება, რომ განყოფილება შემცირდა და მასში დარჩა ჯამში 8 საშტატო ერთეული (ს.ფ. 209). ახალი სტრუქტურით, ფინ. დირექტო---ს ფუნქციები შეითავსა მმართველმა. სასამართლო ვერ გაიზიარებს პოზიციას, რომ ახალი სტრუქტურით დადგენილი შტატი - ფ----- ფაქტიურად იგივეა; ჯერ ერთი უდავოა, რომ ამ თანამდებობაზე შრომის ანაზღაურება ბევრად ნაკლებია (ბოლო დრომდე - 2500 ლარი) და ამავე დროს, სანამ მოსარჩელე ფინ. დირექტორად დაწინაურდებოდა, ის სწორედ ამ - ფინ. კონტროლიო---ს თანამდებობაზე მუშაობდა.

შესაბამისად, სასამართლოსათვის მისაღებია მოპასუხის განმარტება, რომ მოსარჩელე დათხოვნილ იქნა სამსახურიდან მართლაც შტატის შემცირების მიზნით.

ამავე დროს, ვერ წარმოჩინდა და დადასტურდა გარემოება, რომ გაუქმებული თანამდებობის მსგავსი სხვა თანამდებობის, ან ფუნქციური დატვირთვით მსგავსი ახალი თანამშრომლის დაქირავება განხორციელდა. ვერ გამოდგება ხარჯების შეუმცირებლობის არგუმენტად ასევე ე.წ. აუტოსორსინით დაქირავებული კომპანიის საკითხი (ს.ფ. 283); სამართალწარმოების დროს დადგინდა, რომ ეს კომპანია, მხოლოდ შეზღუდული მიზნებით იქნა დაქირავებული და მისი მომსახურება დასრულდა 31 მაისს.

აღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს შტატების შემცირების გარემოებას და ვერ გამოთქვამს ეჭვს იმასთან დაკავშირებით, რომ შესაძლოა სახეზე გვქონდეს თვალთმაქცური შემცირება.

აქვე სასამართლო მიუთითებს, რომ ვინაიდან საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსი, ამ თანამდებობის შინაარსობრივი დატვირთვის გათვალისწინებით ვერ იქნებოდა ერთზე მეტი, სასამართლოს აღარ სჭირდება

მოპასუხის მსჯელობა და არგუმენტაცია კონკრეტულად მოსარჩელის შემცირების არჩევანთან დაკავშირებით (ზოგადად, თუ დავუშვით დამსაქმებელი ამცირებს სამი ზეინკლიდან ერთს, მან ზემოთ აღნიშნული საფეხურების გარდა ასევე დამატებით უნდა დაასაბუთოს თუ რამ განაპირობა ამ სამი ზეინკლიდან კონკრეტულად დათხოვნილი X პიროვნების არჩევა. ჩვენს შემტხვევაში კი თანამდებობა იყო ერთი და ის გაუქმდა).

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო ვერ მიდის დასკვნამდე, რომ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი სამოქალაქო სამართლებრივი ნება არამართლობიერი და უკანონოა. შესაბამისად, სასამართლო ვერ ხედავს საფუძველს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობაზე.

ასევე, ძირითადი მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე ვერ დაკმაყოფილდება მოთხოვნა პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში.

ავტომატურად სასამართლოს ვერ დააკმაყოფილებს მოთხოვნას მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის, ასევე პირგასამტეხლოს თაობაზე. ეს უკანასკნელნი, აქტუალობას შეიძენდნენ, მხოლოდ პირველი მოთხოვნის დაკმაყოფილებისა და სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში.

6.4. ასევე ვერ დაკმაყოფილდება მოთხოვნა ძველი გამოუყენებელი შვებულების თანხით ანაზღაურების თაობაზე.

მართალია მოსარჩელე დაითხოვეს ისეთი სამართლებრივი საფუძვლით, რომელთან დაკავშირებითაც შრომის კოდექსის 21-ე მუხლი ითვალისწინებს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას პროპორციულად; თუმცა ეს არ უნდა იქნას განმარტებული ისე, რომ დასაქმებულს, რომელიც დათხოვნილ იქნა, შრომითი ურთიერთობის მთელი პერიოდისათვის თანხის მოტხოვნის უფლება აქვს. უდავოა, რომ მოსარჩელეს აუნაზღაურდა 19 დღის საშვებულებო თანხა. თუმცა, 2011 წლიდან, ყოველი წლის არასრულად გამოყენებული შვებულების ფულადი ანაზღაურება კანონით გათვალისწინებული ვერ იქნება. თანაც, საქმეში არ წარმოჩენილა, რომ მოსარჩელემ მოითხოვა და დამსაქმებელმა არ მისცა მას რომელიმე წლის შვებულება სრულად.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 364-365-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. მ-----ნ ძ----- სარჩელის დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში (გრ. რობაქიძის 7ა) დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს (აღმაშენებლის ხეივანი, მე-12 კმ. N6) მეშვეობით;
4. 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
კოპალიანი**

ირაკლი