



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

16 ნოემბერი, 2018 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - ნ--- ჯ-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენელი - ნ--- დ-----

მოპასუხე - სსიპ ი-----

მოპასუხის წარმომადგენლები - ა----- კ-----ა, თ----- მ-----ი

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა ტოლფას თანამდებობაზე, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

სასარჩელო მოთხოვნა

1.1 ბათილად იქნეს ცნობილი ი-----
-----ს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2018 წლის 30 მაისის №4-----
ბრძანება, ნ--- ჯ-----ის შიდა აუდიტის სამსახურის მონიტორინგის
განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან შიდა აუდიტის სამსახურის
მონიტორინგის განყოფილების უფროს სპეციალისტად
ხელშეკრულებით გადაყვანის თაობაზე;

1.2 ნ--- ჯ-----ი აღდგენილ იქნეს სსიპ ი-----
-----ს შიდა აუდიტის სამსახურის მონიტორინგის
განყოფილების უფროსის ან მის ტოლფას თანამდებობაზე;

**1.3 დაეკისროს სსიპ ი-----ს ნ---
ჯ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი მოცდენისთვის, 2018 წლის 01
ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში,
ყოველთვიური სხვაობა ძველ თანამდებობასა და ამჟამად დაკავებული
თანამდებობით გათვალისწინებულ ხელფასს შორის, 650 ლარის
ოდენობით და ასევე აუნაზღაურდეს დაყოვნების ყოველი დღისთვის
650 ლარის 0.07%.**

მოსარჩელის განმარტებით, 2011 წლის იანვრიდან მუშაობდა ი-----
-----ს შიდა აუდიტის სამსახურში მონიტორინგის
განყოფილების უფროსად. 2018 წლის 01 ივნისიდან კი გადაყვანილ იქნა ამავე
განყოფილების უფროს სპეციალისტად, 2018 წლის 30 მაისის სადავო
ბრძანების საფუძველზე.

სარჩელში მითითებულია, რომ როგორც ნ--- ჯ-----ისთვის გახდა ცნობილი,
სადავო თანამდებობაზე აღადგინეს მის დანიშვნამდე მომუშავე დ. ბ-----ი,
გამომდინარე თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 11 აპრილის
გადაწყვეტილებიდან. მოსარჩელე განმარტავს, რომ მისი დაქვეითება
განხორციელდა ყოველგვარი სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე, ისე რომ
დამსაქმებელს არ უზრუნია მოსარჩელის შრომითი ინტერესების დაცვაზე.
ყოველივე აღნიშნული განაპირობა იმან, რომ მოპასუხე მხარემ დ. ბ-----ის
სარჩელის განხილვის დროს არ მიუთითა იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელის
გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა დაიკავა სხვა პირმა. ყოველივე
აღნიშნულის გათვალისწინებით მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ ბრძანება მისი
ჩამოქვეითების თაობაზე არის უსაფუძვლო და ბათილად უნდა იქნეს
ცნობილი.

მოპასუხის პოზიცია

**2.1 მოპასუხის წარმომადგენელმა არც შესაგებლით და არც სასამართლო
სხდომაზე სარჩელი არ ცნო.**

მოპასუხის განმარტებით, სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული
გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი დ-----ის
თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანება, მისი უკანონობის გამო. სწორედ
სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების სავალდებულოობამ
განაპირობა დ. ბ-----ის აღდგენა დაკავებულ თანამდებობაზე.

ამდენად, მოსარჩელისათვის შრომითი პირობების არსებითი შეცვლა

გამოიწვია გათვალისწინებულმა ვალდებულებამ, რაც გამორიცხავს ნ--- ჯ-----
—ის სხვა თანამდებობაზე გადაყვანის უკანონობას.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1 ნ--- ჯ-----ი ი-----ში დასაქმებული იყო 2006 წლის 20 მარტიდან. შიდა აუდიტის სამსახურის მონიტორინგის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე გადაყვანილ იქნა 2011 წლის 6 მაისიდან.

2015 წლის 1 სექტემბრიდან ნ--- ჯ-----ს შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად და 2015 წლის 7 სექტემბრიდან 18 სექტემბრამდე დაინიშნა შიდა აუდიტის სამსახურის ექსპერტად. 2015 წლის 18 სექტემბრიდან იგი კვლავ დაინიშნა შიდა აუდიტის სამსახურის მონიტორინგის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე და 2018 წლის პირველი ივნისიდან კვლავ გადაიყვანა დამსაქმებელმა ამავე განყოფილების უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა (ს.ფ. 23)

3.1.2 ი-----ს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2018 წლის 30 მაისის №4----- ბრძანებით შიდა აუდიტის სამსახურის მონიტორინგის განყოფილების უფროსი ნ--- ჯ-----ი 2018 წლის 1 ივნისიდან გადაყვანილ იქნა ამავე განყოფილების უფროს სპეციალისტად (ხელშეკრულების საფუძველზე).

ნ--- ჯ-----ის მიერ პროექტის გაცნობის ფაქტი დასტურდება მასზე ხელმოწერით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 21);

- ბრძანების პროექტი (ს.ფ. 22)

3.1.3. ნ--- ჯ-----ის თანამდებობრივი სარგო მონიტორინგის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე ყოფნის დროს შეადგენდა 1 600 ლარს, ხოლო უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე - 950 ლარს.

თანამდებობრივ სარგოებს შორის სხვაობა არის 650 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა (ს.ფ. 24);
- ხელშეკრულება (ს.ფ. 28-30);
- საშტატო ნუსხა (ს.ფ. 117-171)

3.1.4. ბრძანების პროექტის გაცნობის და ხელმოწერის შემდეგ, 2018 წლის 30 მაისს ნ--- ჯ-----მა განცხადებით მიმართა ი-----
-----ს რექტორს ბატონ გ----- შ-----ეს მისი ჩამოქვეითების
ფაქტთან დაკავშირებით, შრომითი უფლებების დაცვის მოთხოვნით.

წერილზე პასუხში განმარტებულია, რომ სასამართლო გადაწყვეტილების
აღსრულებისთვის უნივერსიტეტი ვალდებული იყო დ----- ბ-----ი აღედგინა
შიდა აუდიტის სამსახურის მონიტორინგის განყოფილების უფროსის
თანამდებობაზე, ხოლო იმის გათვალისწინებით, რომ ნ--- ჯ-----ს აღნიშნულ
თანამდებობამდე ეკავა უნივერსიტეტის საშტატო განრიგით
გათვალისწინებული სპეციალისტის თანამდებობა და რამდენადაც ხსენებული
პოზიცია აღარ არსებობს, უნივერსიტეტის მხრიდან შეთავაზებულ იქნა უვადო
შრომითი ხელშეკრულებით უფროსი სპეციალისტის თანამდებობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განცხადება (ს.ფ. 25-26);
- განცხადებაზე/წერილზე პასუხი (ს.ფ. 27)

3.1.5. 2018 წლის 08 ივნისს ერთი მხრივ სსიპ ი-----
-----სა და მეორეს მხრივ ნ--- ჯ-----ს შორის გაფორმდა
შრომითი ხელშეკრულება №2---/07, რომელშიც ძალაში შესვლის თარიღად ამა
წლის 01 ივნისი მიეთითა.

ხელშეკრულების 1.3 პუნქტით, ნ--- ჯ-----ი შრომით საქმიანობას
გააგრძელებს შიდა აუდიტის სამსახურის მონიტორინგის განყოფილების
უფროს სპეციალისტად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 28-30);

3.1.6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 11 აპრილის №2/20898-15
გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ „ი-----
-----ს“ 2015 წლის 17 სექტემბრის №7----- ბრძანება 2010

წლის 22 სექტემბრიდან დაკავებული თანამდებობიდან დ----- ბ-----ის გათავისუფლების შესახებ და დ----- ბ-----ი აღდგენილ იქნა შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მონიტორინგის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე.

აღნიშნული გადაწყვეტილება ძალაში იქნა დატოვებული თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2017 წლის 17 ოქტომბრის განჩინებით (საქმე №2ბ/3884-17), ხოლო საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 20 თებერვლის განჩინებით (საქმე №ას-1502-1422-2017) საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დატოვებულ იქნა განუხილველად.

ამდენად, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 11 აპრილის გადაწყვეტილება შესულია კანონიერ ძალაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- თბილისის საქალაქო სასამართლოს №2/20898-15 გადაწყვეტილება (ს.ფ. 31-49);
- თბილისის სააპელაციო სასამართლოს №2ბ/3884-17 განჩინება (ს.ფ. 65-85);
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ას-1502-1422-2017 განჩინება (ს.ფ. 86-92)

3.1.7. სსიპ ი-----ს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მონიტორინგის განყოფილების უფროსად, გამომდინარე გადაწყვეტილების 3.1.6 პუნქტში მითითებული კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებიდან, დასაქმებულია დ----- ბ-----ი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- თბილისის საქალაქო სასამართლოს №2/20898-15 გადაწყვეტილება (ს.ფ. 31-49);
- თბილისის სააპელაციო სასამართლოს №2ბ/3884-17 განჩინება (ს.ფ. 65-85);
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ას-1502-1422-2017 განჩინება (ს.ფ. 86-92)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელის ახსნა-განმარტებასა და სარჩელში წარმოდგენილ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ნ--- ჯ-----ის მხრიდან 2018 წლის 30 მაისის №4--/02-03 ბრძანების პროექტზე ხელმოწერის დროს, ადგილი არ ჰქონია მისი ნამდვილი ნების გამოვლენას.

სასამართლო განმარტავს, რომ სადავო ბრძანებით მოსარჩელის გამწესება ახალ თანამდებობაზე რეალურად მის დაქვეითებას წარმოადგენს. აღნიშნული არც

გახლავთ სადავო და ამავედროულად დასტურდება სახელოვანო განაკვეთებითაც. აღნიშნული ცვლილება დამსაქმებელსა და დასაქმებულის შრომით ურთიერთობაში წარმოადგენს მისი არსებითი პირობის ცვლილებას, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილით მხოლოდ მხარეთა თანხმობით არის შესაძლებელი. ამდენად, საქმის გადაწყვეტის მიზნებისთვის, მნიშვნელოვანია იმ გარემოების დადგენა, იყო თუ არა ნ--- ჯ-----ის მხრიდან ნების გამოვლენა ნამდვილი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის შესაბამისად, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მხრიდან სადავოდ არის გამხდარი მისი სამსახურებრივი ჩამოქვეითება (იყო იმ განყოფილების უფროსი, რომელი განყოფილების მთავარი სპეციალისტიც არის ამჟამად). მოსარჩელე განმარტავს რომ მიუხედავად მისი მხრიდან ბრძანების პროექტის და შემდგომ ხელშეკრულებაზე ხელმოწერისა, მან მყისიერად გახადა აღნიშნული გადაწყვეტილება სადავოდ.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის არაერთ გადაწყვეტილებაში განიმარტა, რომ სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის დათქმა მიუთითებს იმაზე, რომ ნების შინაარსი უნდა დადგინდეს კონკრეტული გარიგების ყველა ნიშან-თვისებების გათვალისწინებით, რადროსაც დიდი მნიშვნელობა ენიჭება იმ ეკონომიკურ თუ იურიდიულ ინტერესს, რომლის მიღწევას მხარეები ამ გარიგებით ისახავდნენ. ამავედროულად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი კრძალავს უფლების ბოროტად გამოყენებას, კერძოდ, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა, რომ ხელშეკრულების გაფორმებამდე, თავად მოსარჩელე გაეცნო ბრძანებას და მოაწერა მას ხელი, ბუნდოვანია დასაქმებულის ნების ნამდვილობა. სასამართლოს მოსაზრებითაც, ხელოვანის და თანამდებობრივი პოზიციის გათვალისწინებით, კერძოდ იქნებოდა დასაქმებულის სურვილი უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანის, თუმცა, შესაძლოა გარკვეული სოციალური პირობების ან სხვა გარემოებების გამო გამხდარიყო იგი „იძულებული“ დასთანხმებოდა შეთავაზებას. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობების ცვლილებაზე თანხმობა გამოვლენილია

დასაქმებულის ნამდვილი ნების არსებობის გარეშე და ამდენად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი გამომდინარე სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლიდან, როგორც გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

**3.2.2. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევა, რომ სსიპ ი-----
-----ში არ არსებობს შიდა აუდიტის
დეპარტამენტის მონიტორინგის განყოფილების უფროსის ტოლფასი
თანამდებობა.**

მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი იქნა სსიპ ივ-----
-----ის 2015, 2016 და 2017 წლების საშტატო ნუსხები, რომელთა
გამოკვლევის შედეგად დადგინდა, რომ უნივერსიტეტში არ არსებობს შიდა
აუდიტის სამსახურის უფროსის ტოლფასი თანამდებობა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მასალებით სასამართლოს დადასტურებულად
მიაჩნია, რომ სარჩელი ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში არის
დასაბუთებული და უნდა დაკმაყოფილდეს. რაც შეეხება მოთხოვნას
თანამდებობაზე ან მის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის და განაცდურის
დაკისრების ნაწილში, სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან იგივე ან
ტოლფასი თანამდებობა არ არსებობს, რის გამოც მოპასუხეს მოსარჩელის
სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ
საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;
ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი, მე-4, 24-ე მუხლები;
საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;
საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-
11, 38-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1 როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით
განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ

საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის 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 განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის

სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს 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.

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.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

სასამართლო ასევე აღნიშნავს, რომ მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

კონკრეტულ შემთხვევაში, სადავოა ბრძანება, რომლითაც მოხდა მოსარჩელის არა გათავისუფლება, არამედ უფრო დაბალ პოზიციაზე გადაყვანა. სასამართლომ აღნიშნული გარემოება შეაფასა და განმარტა, როგორც შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობების ცვლილება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.

განსახილველ დავაში სასამართლომ დაადგინა, რომ ნ--- ჯ-----ის მხრიდან ზემოაღნიშნული პირობის შეცვლაზე არ არსებობდა ნამდვილი ნება და გამოწვეული იყო სხვა ფაქტორებით, როგორიცაა სამსახურის დაკარგვის საფრთხე, ფინანსური საკითხები და ა.შ. ყოველივე აღნიშნული ფაქტორივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ბრძანება არის მიღებული უკანონოდ და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, თანახმად საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლისა.

ამასთან, მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის 2018 წლის 08 ივნისს დადებული #2---/07 შრომითი ხელშეკრულება, შესაბამისად, მითითებული ხელშეკრულების საფუძველზე მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა გრძელდება.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაოზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო მიუთითებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)) 1982 წლის N158 კონვენციის მე-10 მუხლზე, რომელიც

ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

კონკრეტულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ სადავო ბრძანების მიღებამდე დაკავებული თანამდებობა ამჟამად დაკავებულია და ამავდროულად, საქმის მასალებით არ დასტურდება ტოლფასი, ვაკანტური თანამდებობის არსებობა. აღნიშნულზე არც მოსარჩელე მიუთითებდა და არც მოპასუხეს წარმოუდგენია რაიმე მტკიცებულება.

შესაბამისად, სასამართლოს შეუძლებლად მიაჩნია აღადგინოს ნ--- ჯ-----ი შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მონიტორინგის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის დარღვეული უფლების აღდგენა უნდა მოხდეს კომპენსაციის გადახდის გზით.

უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობასა და ამჟამინდელ პოზიციებს შორის ხელფასების სხვაობა წარმოადგენს 650 ლარს. შესაბამისად, სასამართლოს მოსაზრებით, სწორედ ამ თანხის ოდენობა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, ყოველთვიური გაანგარიშებით, 2018 წლის 1 ივნისიდან ნოემბრის ჩათვლით პერიოდზე, რაც საერთო ჯამში შეადგენს 3 900 ლარს.

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. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის

პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, რამდენადაც სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ასევე უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა - 100 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. ნ--- ჯ-----ის სარჩელი მოპასუხე სსიპ ი-----
-----ს მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და ხელფასებს შორის სხვაობის ანაზღაურების მოთხოვნით დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. ბათილად იქნეს ცნობილი ი-----
--ს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2018 წლის 30 მაისის №4----- ბრძანება, ნ--- ჯ-----ის შიდა აუდიტის სამსახურის მონიტორინგის განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან შიდა აუდიტის სამსახურის მონიტორინგის განყოფილების უფროს სპეციალისტად ხელშეკრულებით გადაყვანის თაობაზე;

2.1. მოპასუხე სსიპ ი-----ს ნ--- ჯ-----
-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 3 900 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით);

3. მოპასუხე სსიპ ი-----ს ნ--- ჯ-----
-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

4. მოპასუხე სსიპ ი-----ს
სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით;

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

6. 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:

მაია გიგაური