



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

17.12.2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე დ----- ბ-----,
წარმომადგენელი ს----- მ-----,
მოპასუხე შპს ა----- ნ----- ყ-----ის ს----- ც----- ს----- კ-----
--,
წარმომადგენელი ა-- გ-----,

დავის საგანი: განთავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში ან
ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, დაყოვნების
პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ა----- ნ----- ყ-----ის ს----- ც-----
ს----- კ-----ს 17.03.2018 წლის #28/ო ბრძანება შრომით სამართლებრივი
ურთიერთობის მოსარჩელესთან შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე დ----- ბ----- აღდგენილ იქნეს შპს ა----- ნ----- ყ-----ის ს-----
ც----- ს----- კ-----ს დავის ჯგუფის ინსპექტორის
თანამდებობაზე ან დ----- ბ----- უზრუნველყოფა ტოლფასი სამუშაოთი.

1.3. მოპასუხე შპს ა----- ნ----- ყ-----ის ს----- ც----- ს----- კ-----
ს დაეკისროს მოსარჩელე დ----- ბ----- სასარგებლოდ 01.04.2018 წლიდან,

მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე, თვეში 240 (დაბეგრილი) ლარის გადახდა.

1.4. მოპასუხე შპს ა----- ნ----- ყ-----ის ს----- ც----- ს----- კ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე დ----- ბ----- სასარგებლოდ ნებისმიერი გადასახადის დაყოვნებისათვის ყოველდღიურად 0.07%-ის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით არ ცნობს სარჩელს და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნათა დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2012 წლიდან 01.04.2018 წლამდე პერიოდში მოსარჩელე დ----- ბ----- უვადო ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო მოპასუხე შპს ა----- ნ----- ყ-----ის ს----- ც----- ს----- კ-----ში დაცვის ჯგუფის ინსპექტორის თანამდებობაზე. მოსარჩელის დაბეგრილი ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 300 ლარს (დაბეგრილი 240 ლარი).

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

საბანკო ამონაწერების შესახებ ცნობა ს. ფ. 55-56.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.2 მოსარჩელე დ----- ბ-----ს 19.03.2018 წლის N01-931/5 წერილით ეცნობა მოპასუხე ორგანიზაციაში განსახორციელებული რეორგანიზაციისა და 01.04.2018 წლიდან სამსახურიდან შესაძლო გათავისუფლების შესახებ შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "ა" პუნქტით, რაც ჩაბარდა მოსარჩელეს 20.03.2018 წელს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

წერილის ასლი ს. ფ. 84.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.3. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გასაჩივრებულ მოპასუხის ბრძანებაში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მითითებულია შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი. "ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული

ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას", გაუქმდა დაცვის ჯგუფის და შესაბამისად დაცვის ჯგუფის 9 საშტატო ერთეული.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

ბრძანების ასლი ს. ფ. 18.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.4. 11.04.2018 წლის #01-1140/18 დასაბუთებაში მითითებულია შემდეგი: 2017 წლის ოქტომბრის თვეში აუდიტორული კომპანია შპს ბ----- ტ----- ჯ-----ს მიერ მომზადებული რეკომენდაცია, რითაც დადგინდა დაცვის ჯგუფთან მიმართებით გარკვეული ტიპის ხარვეზები, კერძოდ სათანადოდ არ განხორციელდებოდა პაციენტთა აღრიცხვიანობის კონტროლი, რაზედაც მრავალჯერ მიეცათ სიტყვიერი შემჩნევა. წლების განმავლობაში შპს ა----- ნ----- ყ-----ის ს----- ც----- ს----- კ-----ს EMERGENCY-ს და გარე პერიმეტრის დაცვას უზრუნველყოფდნენ სახელმწიფო ტენდერში გამარჯვებული სხვადასხვა ლიცენზირებული კომპანიები. 2018 წელს შპს-ს კ-----ს დამფუძნებელმა თავის თავზე აიღო გარე პერიმეტრის დაცვის უზრუნველყოფა გამოაცხადა ტენდერი დაცვის მომსახურების შესყიდვის მიზნით და შემოიყვანა სხვა კომპანია. შესაბამისად კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგა EMERGENCY-ს დაცვის უზრუნველყოფის საკითხი. ხსენებული განყოფილება სპეციფიკიდან გამომდინარე განსაკუთრებულ დაცვას საჭიროებდა და მოითხოვდა ოპერატიული ჯგუფის გამოძახებას ადგილზე საჭიროების შეთხვევაში, შესაბამისი აღჭურვილობით, რასაც ვერ უზრუნველყოფდა მოსარჩელე. გარდა ამისა ერთი პოსტის დაცვისათვის ვერ ჩატარდებოდა ტენდერი. აღნიშნულის გათვალისწინებით კლინიკამ მიიღო გადაწყვეტილება outsourcing-ზე გადასვლისა და რეორგანიზაციის ჩატარების აუცილებლობის თაობაზე. შესაბამისად კლინიკამ გამოაცხადა ტენდერი დაცვის მომსახურების შესყიდვის მიზნით, რათა მომხდარიყო კლინიკაში არსებული დაცვის ჯგუფის ჩანაცვლება ლიცენზირებული, ფორმირებული პერსონალით, რომელიც უზრუნველყოფდა ყველა პოსტის დაცვას. ტენდერის ფარგლებში გამარჯვებული კომპანია დასახელდა შპს მ----- ფინანსურმა დირექტორმა მოსარჩელეს შესთავაზა სათანადო გადამზადების გავლა რაზეც მოსარჩელემ განაცხადა უარი. ზემოაღნიშნულმა გამოიწვია დაცვის ჯგუფის გაუქმება რეორგანიზაციის საფუძველზე და შპს მ-----თან მომსახურების ხელშეკრულების გაფორმება.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

დასაბუთების ასლი ს. ფ. 17.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.5. მოსარჩელემ 04.04.2018 წელს მოპასუხისაგან მოითხოვა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის დასაბუთება. მოსარჩელემ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების და დასაბუთების ჩაბარებაზე 12.04.2018 წელს განაცხადა უარი, რაც შემდგომ გაეგზავნა ფოსტით და ჩაბარდა 18.04.2018 წელს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

კანცელარიის უფროსის მიერ შედგენილი ოქმი ს. ფ. 86.

საქართველოს ფოსტის გზავნილი ს. ფ. 85.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.6. მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოპასუხის თანამდებობრივი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული იყო დაცვის ჯგუფის ინსპექტორის 12 საშტატო ერთეული.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

თანამდებობრივი საშტატო ნუსხა ს. ფ. 21.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.7. მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების შემდეგ, მოპასუხის თანამდებობრივი საშტატო ნუსხით დაცვის ჯგუფი და ამ ჯგუფის ინსპექტორის თანამდებობა აღარ არსებობს, ასევე არ არსებობს ახალი საშტატო განრიგით მოსარჩელის კვალიფიკაციისა და უნარ ჩვევების შესაბამისი ან ტოლფასი სხვა ვაკანტური თანამდებობა.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

თანამდებობრივი საშტატო ნუსხა ს. ფ. 37-54.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არის

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოსარჩელე დ----- ბ----- სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება და იმის გათვალისწინებით, რომ

მოპასუხის მიერ 2018 წლის მაისში დამტკიცებული საშტატო ნუსხით არ არის გათვალისწინებული მოსარჩელის კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისი სამსახური, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

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 საერთაშორისო 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 საერთაშორისო 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 საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე

სახელმწიფო ალიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის 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.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციის (1944 წ.), თანახმად 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. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 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 მნიშვნელოვან 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.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად, 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). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განაზოციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო**. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყვსრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო

თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე 2012 წლიდან, უვადო შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა შპს ა----- ნ----- ყ----- ის ს----- ც----- ს----- კ----- ში. 17.03.2018 წლის N28/ ბრძანებით, 01.04.2018 წლიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძვეზე, რაც გულისხმობს, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, შეწყდა მხარეთ შორის არსებული შრომისთამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო განმარტავს, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ამისათვის აუცილებელია, რომ წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი თანაც უხეშად; არსებობს ასეთის განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძველის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა.

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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის 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 მხარეებს, 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 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.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურ-ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს,

შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის 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 მართლობიერება 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 მართლობიერად.

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 მართლობიერად 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.**

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოპასუხე მხარის წარმომადგენელი აპელირებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ პუნქტზე - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან რეორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“ მოპასუხე ასევე აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი კონკრეტული საფუძვლის არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას კანონმდებელი ავალდებულებს მას შეასრულოს ორი მნიშვნელოვანი პირობა დასაქმებულის

მიმართ გაფრთხილება და კომპენსაცია. მხარის მითითებით, 19.03.2018 წლის N01-931/5 წერილით დ----- ბ----- ეცნობა მოსალოდნელი რეორგანიზაციისა და შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, ხოლო 17.03.2018 წლის N28/ო ბრძანების საფუძველზე 01.04.2018 წლიდან მოსარჩელე განთავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანმდებობიდან კომპენსაციის ანაზღაურების გარეშე. მოპასუხე აპელირებს, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ 2017 წლის ოქტომბრის თვეში აუდიტორული კომპანია შპს ბ----- ტ---- ჯ-----ს მიერ მომზადებული რეკომენდაციის თანახმად დაცვის ჯგუფთან არსებობდა გარკვეული ხარვეზები, კერძოდ სათანადოდ არ ახორციელებდნენ პაციენტთა აღრიცხვიანობის კონტროლს. კლინიკის დაცვის განხორციელება დაევაღათ სხვადასხვა ლიცენზირებული დაცვის კომპანიებს, ხოლო დაცვის გარეშე დარჩა EMERJENSY, რაც საჭიროებდა განსაკუთრებულ დაცვას, მოითხოვდა ოპერატიული ჯგუფის გამოძახებას ადგილზე საჭიროების შემთხვევაში, შესაბამისი აღჭურვილობითა და ფორმით, რაც კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელეს არ გააჩნდა. მოპასუხის განმარტებით ტენდერში გამარჯვებული კომპანიის მიერ მოსარჩელეს შეეთავაზა გადამზადების გავლა, რაზეც მოსარჩელემ განაცხადა უარი.

სასამართლო განმარტავს, რომ აღსანიშნავია რომ მოპასუხე დაცვის ჯგუფის რეორგანიზაციამდე და რეორგანიზაციის შემდგომაც საჭიროებდა და საჭიროებს დაცვით მომსახურებაში, მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია და არ მიუთითებია დაცვის ჯგუფის რეორგანიზაციის საფუძველად მნიშვნელოვან ეკონომიკურ სარგებელზე (ფულადი სახსრების დაზოგვაზე) შესაბამისად ადგილი არ ააქვს ეკონომიკურ გარემოებებს, ასევე მოპასუხე მხარემ არ მიუთითა ფაქტობრივ გარემოებებში რაიმე სახის ტექნოლოგიურ ცვლილებებზე ან გადაიარაღებაზე, რაც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას თანამედროვე ტექნოლოგიების შესაძლებლობებიდან გამომდინარე, შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ ადგილი არ ქონია ტექნოლოგიურ ცვლილებებს, რაც შეეხება ორგანიზაციულ ცვლილებებს მოპასუხე მხარე უთითებს 2017 წლის აუდიტორულ დასკვაზე, რაზედაც მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი წერილის ასლით ს. ფ. 116 მოპასუხეს დასაბუთებაში მითითებულ აუდიტორულ კომპანიასთან სახელშეკრულებო ურთიერთობა არ გაჩნია, ასევე აღსანიშნავია, რომ დასაბუთებაში მოპასუხე მხარე უთითებს მისი დამფუძნებლის მხრიდან გარე პერიმეტრის დაცვით უზრუნველყოფაზე რის დამადასტურებელი მტკიცებულებებიც მოპასუხეს არ წარმოუდგენია, ხოლო მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებით 2016 წლიდან გარე პერიმეტრის დაცვას რეორგანიზაციამდე და რეორგანიზაციის შემდეგაც ახდენდა ერთიდაიგივე დაცვის სამსახური, აღნიშნულის გარდა დასაბუთებაში მოპასუხე მხარე უთითებს მოსარჩელის და დაცვის ჯგუფის თანამშრომლეთა მხრიდან ნაკისრი ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულებაზე, რასაც უშუალო კავშირი არ ააქვს გასაჩივრებულ

ბრძანებასთან, რადგან მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა არ მომხდარა შრომით ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით, ასევე დასაბუთებაში მოპასუხე მხარე საუბრობს სპეციალური აღჭურვილობის დასაქმებულების მხრიდან არ ქონაზე, რაზეც შრომის კოდექსის 35.1 მუხლით დასაქმებულისათვის უსაფრთხო გარემოს შექმნის ვალდებულება დასაქმებულს გააჩნია, შესაბამისად თუ დამსაქმებელს მიაჩნია, რომ დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესასრულებლად საჭიროა სპეციალური აღჭურვილობა და მოწყობილობა იგია ვალდებული ასეთით უზრუნველყოს დასაქმებული წინააღმდეგ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობასთან კი არ გვექნება ადგილი არამედ ნარდობასთან, იგივე შეეხება დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროებას დასაქმების შემდგომ.

აღნიშნულის გარდა საგულისხმოა, რომ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი საშტატო განრიგით დაცვის ჯგუფი შედგენოდა 12 დაცვის ინსპექტორისაგან, მაშინ როდესაც მოპასუხემ დაცვის რეორგანიზაციის შედეგად რეორგანიზაციის საფუძვლით გაათავისუფლა 9 თანამშრომელი მათ შორის მოსარჩელეც, ხოლო გათავისუფლებულ თანამშრომლებს შესთავაზა იმ სხვა კომპანიაში დასაქმება გადამზადების შემდგომ რომელმაც რეორგანიზაციის შედეგად ტენდერი მოიგო და მოპასუხის მიერ რეორგანიზაციის საფუძვლით გათავისუფლებულ დაცვის თანამშრომელთა უმრავლესობა იქ დასაქმდა და ასრულებდა იმავე ფუნქციას რასაც გათავისუფლებამდე ასრულებდნენ. აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ადგილი არ ქონდა არც ორგანიზაციულ ცვლილებებს რაც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. შესაბამისად მოსარჩელესთან შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "ა" პუნქტით შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგო და შესაბამისად ბათილია.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის 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 მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწყობის მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას. განსახილველი ნომრის ელემენტები -

ეკონომიური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ერთობლივად მოწმდება ეკონომიკური გარემოება, რაც იწვევს სამუშაო ძალის შემცირებას, ისევე როგორც ორგანიზაციული ან ტექნოლოგიური ცვლილებები, რის შედეგადაც სამუშაო ძალის შემცირება. შესაბამისად საკვლევ საკითხს 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. თუ დამსაქმებელი, წარმატებით გადალახავს მისი პოზიციის მართებულობის ამ - ასე ვთქვათ მე-2 საფეხურსაც და წარმოაჩენს, რომ შტატების შემცირება მართლაც განხორციელდა, ამის შემდეგ, მას უკვე უნდა დაეკისროს ვალდებულება, რომ დაასაბუთოს თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე; განაპირობებდა თუ არა ამას სამსახურში დარჩენილი დასაქმებულის უფრო მაღალი კვალიფიკაცია; ამით, სასამართლო უკვე რწმუნდება, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე დისკრიმინაციული მიდგომა შემცირებულ პირთა მიმართ (მე-3 საფეხური).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებულ სამართლის ერთ-ერთ ირიბ წყაროს - ზემოთ მითითებულ N166 რეკომენდაციას დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (1982 წ. Termination of employment recommendation). აღნიშნული დოკუმენტის 23-ე პუნქტი მიუთითებს, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან სხვა მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა შერჩევა დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელდეს რამდენადაც ეს შესაძლებელია წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც, სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული როგორც საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის

სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. რეორგანიზაცია, ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცესმა (აღნიშნული მიდგომა ასევე დადასტურებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილებით, მაგ: ას-104-99-2014). მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისთვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომლები, თუმცა, იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. ევროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება და უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ იმ მოცემულობაშიც, თუ რეორგანიზაცია კანონიერია, მოპასუხე ვალდებული იყო დაესაბუთებინა სასამართლოსათვის მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რატომ მიანიჭა უპირატესობა სხვა ახალ თანამშრომლებს და არა მოსარჩელეს, რომელიც წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელეებთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის რეგულაციათა შეფარდების შედეგად - „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა

და აკრძალვებს“, სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის წინაპირობაა. მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება ხომ არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ნების - დათხოვნის თაობაზე გამოცემული განკარგულების ბათილად ცნობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. სასამართლო თვლის, 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 განმარტავს, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანება მართლსაწინააღმდეგოა, ხოლო მოპასუხე შპს ა----- ნ----- ყ-----ის ს----- - ც----- ს----- კ-----ში 2018 წლის მაისიდან დამტკიცებული საშტატო განრიგში დაცვის ჯგუფის ინსპექტორის თანამდებობა აღარ არსებობს, ასევე ვერც მოსარჩელემ და ვერც მოპასუხემ ვერ დაასახელეს საშტატო განრიგით დაცვის ჯგუფის ინსპექტორის ტოლფასი, ვაკანტური თანამდებობა, ასევე ვერ დაასახელეს მოსარჩელის კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობა, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის სახით 900 ლარის გადახდა.

სასამართლო განმარტავს, რომ არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს. შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, ალბათ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის - დაწესებულების ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი, სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ ახალი სამსახურის დაწყებისა და დაუსაქმებლობის გარემოება, ასევე საქართველოს სივრცეში ოპერირებადი დამსაქმებლების უარყოფითი აზრი იმ პირების მიმართ, რომლებიც ბედავენ და აპროტესტებენ წინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დათხოვნის თაობაზე (სამწუხარო რეალობაა ის, რომ ასეთ პირებს უჭირთ ხელახალი დასაქმება) და სხვა. აღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან მოპასუხის ახალი საშტატო ნუსხა დამტკიცდა 2018 წლის მაისის თვიდან, მოსარჩელის კომპენსაციის ოდენობა უნდა შეიცავდეს ერთი თვის (აპრილის თვის) სახელფასო ანაზღაურებას, რომელსაც იგი მიიღებდა სამსახურიდან მართლსაწინააღმდეგოდ რომ არ განთავისუფლებულიყო, ასევე მოიცავს ორი თვის ხელფასის სახით კომპენსაციას, იმის გათვალისწინებით რომ ვერ ხერხდება მისი სამსახურში აღდგენა, იგივე ან ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის გამო.

რაც შეეხება შრომის კოდექსის 31.3 მუხლით გათვალისწინებულ დაყოვნების პირგასამტეხლის მოთხოვნას მოსარჩელის მხრიდან სასამართლოს მიაჩნია, რომ ნორმის სტრუქტურიდან გამომდინარე იგულისხმება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის დროს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის დამსაქმებლის მიერ სავალდებულო ან სავარაუდო გასაცემლის დაყოვნების კანონით დადგენილი პირგასამტეხლო და არა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის შეფასების შემდგომ ხელფასის ან კომპენსაციის სახით დასაკისრებელ თანხებზე შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი 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, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 14-ე მუხლით, მაგისტრატი მოსამართლეები პირველი ინსტანციით განიხილავენ ქონებრივ დავებს, თუ სარჩელის ფასი არ აღემატება 5000 ლარს; განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისრა 900 ლარის გადახდა, რაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 14-ე მუხლის თანახმად მაგისტრი მოსამართლის განსახილველ კატეგორიას განეკუთვნება. ამავე საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლით, ამ კოდექსის 38-ე მუხლის „ა“, „ბ“, „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში – დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა, ხოლო ამავე მუხლის მეორე ნაწილით, მაგისტრატი მოსამართლის განსჯად საქმეზე სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა ყველა ინსტანციის სასამართლოში შეადგენს ამ მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილი ოდენობის ნახევარს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ვინაიდან მოსარჩელე გათვისუფლებულია პირველი მოთხოვნის გარდა სხვა მოთხოვნებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ 50 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გადაწყვიტა:

1. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ა----- ნ----- ყ-----ის ს----- ც----- ს----- კ----- ს 17.03.2018 წლის #28/ო ბრძანება მოსარჩელე დ----- ბ----- მიმართ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

2. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ მოპასუხე შპს ა----- ნ----- ყ-----ის ს----- ც----- ს----- ----- კ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე დ----- ბ----- სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 900 ლარის გადახდა.

3. მოსარჩელეს უარი ეთქვას ნებისმიერი გასაცემლის დაყოვნებისათვის 0.07% მოპასუხისათვის გადასახდელად დაკისრებაზე.

4. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.

5. მოპასუხე შპს ა-----ს ნ----- ყ-----ის ს----- ც----- ს----- ----- კ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე დ----- ბ----- სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა.

6. მოპასუხე შპს ა----- ნ----- ყ-----ის ს----- ც----- ს----- ----- კ-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 50 ლარის გადახდა.

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

8. 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
გოგიჩაშვილი

გიორგი