



გ ა დ ა ო ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

30.10.2018 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე: ასმათ კოხრეიძე
სხდომის მდივანი: მაგდა მამაცაშვილი

მოსარჩელე: ბ-----ა

წარმომადგენელი: ზ-----ი

მოპასუხე: სსიპ თ-----ი

წარმომადგენელი: თ-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა;
სამსახურში აღდგენა;
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. სსიპ თ-----ის პ-----ის
2016 წლის 30 მაისის N----- ბრძანების (ბ-----ასთან შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ) ბათილად ცნობა;

1.2. ბ-----ას აღდგენა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე, ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა;

1.3. სსიპ თ-----ისთვის, ბ-----ას სასარგებლოდ, გათავისუფლებიდან სამსახურში (პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე) აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების _ 1300 ლარის (დარიცხული) ოდენობის გათვალისწინებით.

მოსარჩელის განმარტებით, 2015 წლის 28 აპრილს, მოპასუხეს და მას შორის გაფორმდა N--- შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც, იგი დასაქმდა ს-----ად და ტ-----ად. ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 28 ივლისამდე, ხოლო ყოველთვიური ხელფასის ოდენობა განისაზღვრა 1250 ლარით (გადასახადების ჩათვლით). მოპასუხის 2015 წლის 1 ივნისის N----- ბრძანებით იგი დაინიშნა ს-----ად და ასევე, შეთავსებით, ამავე ჯ-----ის საშტატო ერთეულის ნახევარ განაკვეთზე, ხოლო ორივე საშტატო ერთეულით განსაზღვრული სამუშაოების შესრულებისათვის ანაზღაურება განისაზღვრა _ 1300 ლარით გადასახადების ჩათვლით. 2016 წლის 24 თებერვალს, მოპასუხის მიერ გამოიცა N----- ბრძანება "სსიპ თ-----ის ა-----ის სახელობის ს-----ის სტრუქტურული რეორგანიზაციის შესახებ", კერძოდ, ადმინისტრაციულ ერთეულში ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების თაობაზე. რეორგანიზაციის დაწყების პერიოდად განისაზღვრა 2016 წლის 24 თებერვალი, ხოლო დასრულების თარიღად _ 2016 წლის 28 აპრილი. შესაბამისად, ბრძანება რეორგანიზაციის შესახებ ძალაში იყო 2016 წლის 28 აპრილის ჩათვლით. აღნიშნული რეორგანიზაციის დასრულების დღეს, მოპასუხის კ-----ის N----- ბრძანებით შეიქმნა სსიპ თ-----ის ა-----ის სახელობის ს-----ის სატენდერო კომისია, რომლის შემადგენლობაშიც შედიოდა მოსარჩელეც. აღნიშნული ბრძანება ს-----ის კანცელარიაში რეგისტრირებულ იქნა 2016 წლის 04 მაისს (რეგისტრაციის N-----), რომელიც შემდგომ გააცნეს თანამშრომლებსაც. აღნიშნული დოკუმენტი ნათლად ადასტურებს, რომ რეორგანიზაციის დასრულების შემდეგ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა. აღნიშნულის მიუხედავად, მოპასუხის მიერ 2016 წლის 30 მაისს გამოიცა N----- ბრძანება, რომლითაც, ბ-----ა იმავე დღეს გაათავისუფლეს

სამსახურიდან. აღნიშნული ბრძანებით დაირღვა მოსარჩელის, როგორც დასაქმებულის უფლებები, რადგან ყოველგვარი მიზეზის გარეშე შეუწყვიტეს შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელე განმარტავს, რომ ბრძანებაში მითითებული საფუძველი – 2016 წლის 24 თებერვლის N----- ბრძანება აბსოლუტურად შეუსაბამოა მიზეზად მოსატანად, რადგან როგორც მოპასუხის კ-----ის მიერ გამოცემული N----- ბრძანება ადასტურებს, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის, რეორგანიზაციის დასრულების შემდეგაც შრომითი ურთიერთობა ჩვეულებრივ გრძელდებოდა. აღნიშნულის გათვალისწინებით ნათელი ხდება, რომ მოპასუხის მიერ ბ-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა კანონმდებლობის უხეში დარღვევით, კერძოდ: იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დამსაქმებელი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მოთხოვნათა სრული დაცვით იმოქმედებდა, მას უნდა დაეცვა ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი, ან/და მე-2 პუნქტების მოთხოვნები და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველების არსებობის გათვალისწინებით დასაქმებულისათვის უნდა გადაეხადა 38-ე მუხლის პირველი ან/და მე-2 პუნქტებით გათვალისწინებული კომპენსაცია 1 ან/და 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც არ განუხორციელებია; სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მიზეზით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, სახეზე უნდა იყოს ან: ა) კონკრეტული ეკონომიკური გარემოებები (ფინანსური მაჩვენებლების გაუარესება, კ-----თა რაოდენობის შემცირება და სხვ.); ბ) ტექნოლოგიური (როდესაც ხდება დასაქმებულის შრომის შეცვლა ავტომატიზირებული შრომის საშუალებებით) ან ორგანიზაციული ცვლილებები რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. გამომდინარე იქიდან, რომ ამ დროისათვის, უკვე არც ერთ აღნიშნულ მიზეზს ადგილი არ ჰქონია, მოპასუხის მიერ 2016 წლის 30 მაისს გამოცემული ბრძანების საფუძველად სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მითითება წარმოადგენდა თვალთმაქცურ და მოჩვენებით მიზეზს. გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გაცნობის შემდეგ, 2016 წლის 14 ივნისს, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, ბ-----ამ წერილობით მიმართა მოპასუხე ორგანიზაციას გათავისუფლების საფუძველების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით, რომელიც ჩაბარდა 15 ივნისს. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებული იყო, მოთხოვნის მიღებიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში (არა უგვიანეს 22 ივნისისა), წერილობით დაესაბუთებინა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები, კერძოდ: უნდა განემარტა, რა ეკონომიკური გარემოებები დაედო საფუძველად გათავისუფლებას (რა ოდენობით შემცირდა დამსაქმებლის

შემოსავლები ან/და პ-----ების რაოდენობა); რა ტექნოლოგიურ (განხორციელდა თუ არა კ-----აში ს-----ის ასევე, ტ-----ის თანამდებობებზე ადამიანური სამუშაო ძალის შეცვლა შრომის ავტომატიზირებული საშუალებებით) ან/და ორგანიზაციული ცვლილებებს ჰქონდა ადგილი, რამაც აუცილებელი გახდა სამუშაო ძალის შემცირება; აღნიშნული მოპასუხის მხრიდან იგნორირებულ იქნა, კერძოდ, მოსარჩელეს ვადის დარღვევით, 24 ივნისს ჩაბარდა წერილი, რომელშიც გათავისუფლების არანაირი დასაბუთება არ იყო მითითებული და შემოიფარგლნენ მხოლოდ ბრძანებაში მითითებული პუნქტებით. მოპასუხის მიერ განხორციელებული უკანონო ქმედების გამო, უკანონოდ გათავისუფლებულ მოსარჩელეს მიადგა ზიანი, რაც გამოიხატება ყოველთვიური ანაზღაურების ხელფასის მიუღებლობაში.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სსიპ თ-----მა წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე, სასამართლოსთვის მიცემული ახსნა-განმარტებით, სარჩელი არ ცნო, მიიჩნია ის უსაფუძვლოდ და დაუსაბუთებლად, რის გამოც მოითხოვა ბ-----ასთვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

მოპასუხის განმარტებით, ბ-----ას გათავისუფლების შესახებ 2016 წლის 30 მაისის N----- ბრძანება გამოცემულია კანონმდებლობის სრული დაცვით, კერძოდ: აღნიშნული ბრძანება გამოიცა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის თანახმად, „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველი არის - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოცემულ შემთხვევაში, სწორედ კ-----ის ფინანსური მდგომარეობის გამო, საჭირო გახდა ისეთი ორგანიზაციული ცვლილებების გატარება, რომელიც გარკვეულ ფინანსურ შედეგს მოუტანდა კ-----ას. გამომდინარე იქიდან, რომ პ-----ა გაიხსნა 2015 წლის 20 აპრილს, მისი ცნობადობა მოსახლეობაში იყო დაბალი, შესაბამისად, პ-----თა მომართვიანობა იყო ძალიან დაბალი, რაც ვერ ქმნიდა საკმარის შემოსავალს, სწორედ ამიტომ კ-----ა თვეების განმავლობაში იღებდა ფინანსურ დახმარებას ს-----ი უ-----იდან, რის დასტურადაც მტკიცებულების სახით წარმოდგენილია საგადახდო დავალებები, სადაც ჩანს, რომ ს-----ი უ-----იდან ირიცხებოდა საკმაოდ დიდი თანხები კ-----ის ანგარიშზე იმისათვის, რომ მომხდარიყო ხელფასების გაცემა. ამასთან

გასათვალისწინებელია, რომ კ-----ა წარმოადგენს თ-----
-----ის სტრუქტურულ ერთეულს და კ-----ის ძირითადი თანამშრომლები,
ასევე არიან უ-----ის თანამშრომლები, რაც გარკვეულწილად ამცირებს
სამუშაო ძალას და იძლევა ფინანსურ ეფექტს. გამომდინარე იქიდან, რომ უ-----
-----ს აქვს ტე-----ის განყოფილება,
რეორგანიზაციის ფარგლებში მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება კ-----ის ს-----
-- ა-----ი შემცირებულიყო და კ-----ას მომსახურება
მიეღო უ-----იდან. ამდენად, 25.03.18 წელს, სშკ-ის 38-ე მუხლის პირველი
პუნქტის თანახმად, მოსარჩელეს გადაეცა წერილობითი გაფრთხილება 30
კალენდარული დღით ადრე და ასევე საბოლოო ანგარიშწორებისას მიეცა,
როგორც სახელფასო სარგო, ასევე 1 თვის კომპენსაცია. ამდენად, ბ-----ას
გათავისუფლება მოხდა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმების
სრული დაცვით. მოპასუხე, ასევე არ ეთანხმება მოსარჩელეს, რომელიც
მიიჩნევს, რომ ვინაიდან, რეორგანიზაცია გენერალური დირექტორის 24.02.2016
N----- ბრძანებით დასრულდა 28.04.2016 წელს, თითქოს ეს გარემოება
აუცილებელს ხდიდა, რომ ბ-----ას გათავისუფლებაც მომხდარიყო 28
აპრილამდე. საქართველოს შრომის კოდექსის 38 -ე მუხლის პირველი ნაწილის
თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“,
„ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია
არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული
წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით და მისცეს ერთი თვის
კომპენსაცია, რაც შესრულდა სწორედ ამ ნორმის დაცვით. ამდენად, ეს ნორმა
განსაზღვრავს დასაქმებულის შესაძლო გათავისუფლების შესახებ
შეტყობინების ქვედა ზღვარს და არა _ ზედა ზღვარს, რაც მოცემულ
შემთხვევაში, შესრულდა პირნათლად და არც ერთ შემთხვევაში არ
ავალდებულებდა კანონმდებლობა დამსაქმებელს, ბ-----ას
გათავისუფლება მოეხდინა მაინცდამაინც 28 აპრილს, რეორგანიზაციის
დასრულების დღეს, მითუმეტეს, რომ მას 2016 წლის 28 აპრილიდან 2016 წლის
30 მაისამდე ნამუშევარი დღეები აუნაზღაურდა სრულად.

(სასამართლო მიუთითებს, რომ თავდაპირველად, წარმოდგენილ სარჩელში
მოპასუხედ მითითებული იყო სსიპ თ-----ის კ-----
-----ა, თუმცა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის
22 მაისის მთავარ სხდომაზე თავდაპირველი მოპასუხე სსიპ თ-----
-----ის კ-----ა მიჩნეულ იქნა არასათანადო
მოპასუხედ და იგი შეიცვალა სათანადო მოპასუხით _ სსიპ თ-----

-----ით, _ იხ. 2018 წლის 22 მაისის სასამართლო სხდომის ოქმი, ს.ფ. 97-104; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 122.)

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არსებობს.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ბ-----ა მოპასუხე სსიპ თ-----ის პირველ ს-----ში დასაქმდა 2015 წლის 28 აპრილს, ს-----ად და ტ-----ად, ხელშეკრულება მოქმედებდა 2015 წლის 28 აპრილიდან 2015 წლის 28 ივლისამდე, ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება კი, შეადგენდა გადასახადების ჩათვლით 1250 ლარს; სსიპ თ----- ს----- უ-----ის ა—ა-----ის სახელობის ს-----ის 2015 წლის 01 ივნისის N---- ბრძანებით, ბ-----ა დაინიშნა ს-----ად განუსაზღვრელი ვადით. ამავე ბრძანებით, მოსარჩელეს დაევალა ს----- ა-----ის ტ-----ის თანამდებობის შეთავსება ნახევარ განაკვეთზე. ჯამში, მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა, გადასახადების ჩათვლით, 1300 ლარით (იხ. 2015 წლის 28 აპრილის შრომითი ხელშეკრულება ს.ფ. 19-21; ბრძანება, ს.ფ. 22; მხარეთა ახსნა-განმარტება, სასამართლოს 02.10.2018 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 184-203; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 261);

3.2.2. ბ-----ა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა კეთილსინდისიერად, ჯეროვნად და მაღალკვალიფიციურად. მუშაობის მთელი პერიოდის განმავლობაში, მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.3. თსსუ ა—ა-----ის სახელობის ს-----ის 2016 წლის 24 თებერვლის N---- ბრძანებით განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილებები სსიპ თ-----ის ა—ა-----ის სახელობის ს-----ის ადმინისტრაციულ სტრუქტურულ ერთეულში, კადრების ოპტიმიზაციისა და პ-----თა ს----- დახმარების ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით; რეორგანიზაცია დაიწყო 2016 წლის 24 თებერვლიდან და დასრულების თარიღად განისაზღვრა 2016 წლის 28 აპრილი (იხ. ბრძანება; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.4. ზემოაღნიშნული ბრძანების საფუძველზე, 2016 წლის 25 მარტს, დამსაქმებელმა გააფრთხილა ბ-----ა, რომ კადრების ოპტიმიზაციის მიზნით შესაძლოა გათავისუფლებულიყო სამსახურიდან. გაფრთხილება ხელმოწერილია მოსარჩელის მიერ (იხ. გაფრთხილება, ს.ფ. 70; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

3.2.5. თ-----ის კ-----ის 2016 წლის 28 აპრილის N----- ბრძანებით (რომელიც რეგისტრირებულია 2016 წლის 04 მაისს), ძალადაკარგულად გამოცხადდა სსიპ თ-----ის კ-----ის 2015 წლის 11 აპრილის N----- ბრძანება „თ-----ის ალექსანდრე ა-----ის სახელობის ს-----ის სატენდერო კომისიისა და სატენდერო აპარატის შექმნის შესახებ; შეიქმნა სსიპ თ-----ის კ-----ის სატენდერო კომისია, რომლის შემადგენლობაშიც, ასევე შედიოდა ს-----ის ინჟინერი _ ბ-----ა (იხ. ბრძანება; მხარეთა ახსნა-განმარტება, ს.ფ. 25-26; სასამართლოს სხდომის ოქმი ს.ფ. 184-203; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 261;);

3.2.6. სსიპ თ-----ის კ-----ის 2016 წლის 30 მაისის N----- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, გენერალური დირექტორის 2016 წლის 24 თებერვლის N----- ბრძანებისა და 23.03.2016 წლის გაფრთხილების საფუძველზე, ბ-----ა გათავისუფლდა ს----- ჯ----- უფროსის/ტ-----ის თანამდებობიდან 2016 წლის 30 მაისიდან (იხ. ბრძანება, ს.ფ. 27; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.7. ბ-----ამ მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთება (მოპასუხეს ეს განცხადება ჩაბარდა 2016 წლის 14 ივნისს). მოპასუხემ ამ განცხადების პასუხად, 2016 წლის 20 ივნისს აცნობა მოსარჩელეს, რომ მისი გათავისუფლების მიზეზი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის შესახებაც, წერილობითი გაფრთხილება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2016 წლის 25 მარტს, რაც დადასტურებულია მისი ხელმოწერით (იხ. განცხადება, ს.ფ. 28; განცხადების ჩაბარების დასტური, ს.ფ. 64; დასაბუთება, ს.ფ. 30; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.8. თსსუ კ-----ის მოვალეობის შემსრულებელმა მიმართა კ-----ს და მოითხოვა სატენდერო კომისიის აპარატის წევრი _ ბ-----ას ჩანაცვლება შესყიდვების მ-----ი _ თ-----ით. თ-----

-----ის კ-----ის 2016 წლის 31 მაისის N----- ბრძანებით, ძალადაკარგულად გამოცხადდა 2015 წლის 28 აპრილის N----- ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელე შედიოდა სატენდერო კომისიის შემადგენლობაში (იხ. განცხადება, ს.ფ. 68; ბრძანება, ს.ფ. 66-67; მხარეთა ახსნა-განმარტება; სასამართლოს სხდომის ოქმი ს.ფ. 184-203; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 261;);

3.2.9. არ დადგინდა 2016 წლის მაისის თვეში, პირველ ს-----აში რეორგანიზაციის გაგრძელება (მიმდინარეობა), ასევე, არ დადგინდა სამუშაო ძალის შემცირების საჭიროება და ასეთი შემცირების განხორციელება. რაც შეეხება კ-----აში საშტატო განრიგებს, ისინი ადასტურებენ, რომ საინტერესო პერიოდში გაიზარდა საშტატო ერთეულების ოდენობაც და ხელფასის ფონდიც, კერძოდ, სსიპ თ-----ის კ-----აში 2015 წლის 30 მარტის მდგომარეობით იყო 716 საშტატო ერთეული, ხოლო ხელფასის ფონდი განისაზღვრა - 94250 ლარით; 2016 წლის 18 ოქტომბრის მდგომარეობით, კ-----აში იყო 836 საშტატო ერთეული, სახელფასო ფონდი კი _ 158875 ლარი; 2018 წლის საშტატო განრიგის თანახმად კი საშტატო ერთეული განისაზღვრა 824 ერთეულით, ხოლო სახელფასო ფონდი _ 153975 ლარით (იხ. საშტატო განრიგები, ს.ფ. 224-247; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.10. არ დადგინდა მოპასუხის მიერ ბ-----ასთვის სხვა თანამდებობის შეთავაზება და მასზე მოსარჩელის მიერ უარის თქმა (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.11. მოპასუხემ ბ-----ასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტა არამართლზომიერად, რაიმე კანონერი და იმ დროისთვის არსებული საფუძვლის გარეშე (იხ. მოსარჩელის ახსნა-განმარტება; ბრძანებები; ზემოთ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები);

3.2.12. სსიპ თ-----ის კ-----აში ს----- ჯ----- უფროსის/ტ-----ის თანამდებობა (საიდანაც მოსარჩელე იქნა გათავისუფლებული) ამჟამად არ არსებობს. მოსარჩელეს არ დაუსახელებია რომელიმე კონკრეტული თანამდებობა, რომელსაც ის მიიჩნევდა პირვანდელი სამუშაო ადგილის ტოლფასად, შესაბამისად, არ დაუსაბუთებია რომელიმე თანამდებობის პირვანდელ თანამდებობასთან ტოლფასობა (იხ. სარჩელი; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება);

3.2.13. ბ-----ასთან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტით, სსიპ თ-----მა შელახა მისი

შრომითი უფლებები, რითაც მას მიაყენა ზიანი.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან, მოპასუხე სსიპ თ-----მა არამართლზომიერად შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელე ბ-----ასთან, სარჩელი მის მიმართ ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
ევროპის სოციალური ქარტია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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 მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით.

მოსარჩელე ბ-----ასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც

აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. საქმის განხილვის შედეგად, არ დადგინდა ბ-----ასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პერიოდში აღნიშნული რომელიმე საფუძვლის არსებობა; ამასთან, რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანება მოქმედებდა 2016 წლის 28 აპრილამდე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებს შრომის ანაზღაურებას.

ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. მოსარჩელე, მუშაობის მთელ პერიოდში, დაკისრებულ მოვალეობებს ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით.

განსახილველ შემთხვევაში, სსიპ თ-----ში, კერძოდ, პირველ ს-----აში განხორციელებული რეორგანიზაცია არ წარმოშობს საკმარის საფუძველს იმ არგუმენტის გასაზიარებლად, რომ მოპასუხეს გააჩნდა მართლზომიერი საფუძველი ბ-----ასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის. რეორგანიზაცია ბ-----ასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის უკვე, ერთი თვით ადრე დასრულებული იყო. მიუხედავად ამისა, სასამართლო მიუთითებს, რომ რეორგანიზაცია იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ

რეორგანიზაცია თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროებიდან გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე, რასაც, როგორც საქმის მასალებიდან ირკვევა, კონკრეტულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია. მოსარჩელე მოპასუხე კ-----აში დასაქმებული იყო განუსაზღვრელი ვადით, ის თავის შრომით მოვალეობებს კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა, მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. რეორგანიზაცია, რომელიც არ საჭიროებდა და მას არც მოყოლია მუშაკთა რიცხოვნობის შემცირება, არ შეიძლება ამართლებდეს განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებულ მუშაკთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, ასევე, მისთვის სხვა თანამდებობის შეუთავაზებლობას.

სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხე სსიპ თ-----
-----ის კ-----ის მიერ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება მოსარჩელე ბ-----ასთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

სსკ-ის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა – მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა. მაგრამ განსაზღვრულ შემთხვევაში, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია, რადგან აღნიშნული თანამდებობა აღარ არსებობს.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, 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. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც ითქვა, არ არსებობს პირვანდელი თანამდებობა, ამასთან, მოსარჩელე მხარეს, არ დაუსახელებია მის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობაც. აღნიშნულიდან

გამომდინარე, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, სსიპ თ-----
-----ისთვის ბ-----ას სასარგებლოდ, კომპენსაციის
გადახდის დაკისრებას, ზემოთ მოხმობილი სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის
საფუძველზე. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას, სასამართლო
დაეყრდნო რამდენიმე გარემოებას, მათ შორის _ მოსარჩელესთან დადებული
შრომითი ხელშეკრულების უვადობას, მოსარჩელის ხელფასის ოდენობას და
სხვ.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად,
(რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის
დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით,
მხარეები ვალდებულია იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის
ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების
გამომუშავების უფლება.

სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და
ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა
დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ
წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად,
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
თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად
მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული
ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა
მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის
მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად
კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს
გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის
მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ბ-----ამ ძირითადად დაუსაბუთა
სასამართლოს მოპასუხის მიმართ თავისი სასარჩელო მოთხოვნების
საფუძვლიანობა, ხოლო სსიპ თ-----მა კერ

დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა ბ-----ას სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის საფუძველზე, მოპასუხე სსიპ თ-----ს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 510 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გადაწყვიტა:

1. ბ-----ას სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ თ-----ის პ-----ის 2016 წლის 30 მაისის №----- ბრძანება ბ-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე;

1.2. დაეკისროს სსიპ თ-----ს, ბ-----ას სასარგებლოდ, შრომითი ხელშეკრულების არაკანონიერი შეწყვეტისთვის კომპენსაციის გადახდა 17 000 (ჩვიდმეტი ათასი) ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით;

1.3. ბ-----ას, სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი.

2. დაეკისროს სსიპ თ-----ს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 510 ლარის ოდენობით.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო საჩივრით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოში, მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 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

კონრეიძე

ასმათ