



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

12/02/2019 წელი
ქ.ბათუმი

შესავალი ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - გოჩა ფუტყარაძე
სხდომის მდივანი - ნინო ცინცაძე

მოსარჩელე - კ--- ლ-----ა

წარმომადგენელი - ვ-----ორია

მოპასუხე - შპს „ბ-----ი“

წარმომადგენელი - ი-----ე

დავის საგანი – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

კ--- ლ-----ა სასარჩელო განცხადებით მოითხოვს:

- შპს „ბ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 29 მარტის №189/კ ბრძანების (სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობას.
- აღდგენილი იქნას შპს „ბ-----ის“ კონტრაქტების განყოფილების ექსპედიტორის თანამდებობაზე.
- აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური.

მოსარჩელის წარმომადგენელი სასარჩელო მოთხოვნას ასაბუთებს შემდეგი არგუმენტებით:

კ--- ლ-----ა 2004 წლის 7 სექტემბრიდან შპს „ბ-----ში“ მუშაობდა სხვადასხვა თანამდებობაზე. ბოლოს ის მუშაობდა კონტრაქტების და შესყიდვების განყოფილების ექსპედიტორის თანამდებობაზე. შპს „ბ-----ის“ 2018 წლის 29 მარტის №189/კ ბრძანებით ის განთავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელის სამსახურიდან

განთავისუფლება მოხდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილს „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით. მიიჩნევა, რომ მისი სამუშაოდან დათხოვნა უკანონოა, რადგანაც არ არსებობდა სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა და შესაბამისად სამსახურში რეორგანიზაცია არ განხორციელებულა. ის სამსახურიდან გათავისუფლდა პირადი დაინტერესების გამო, ასევე დისკრიმინაციული ნიშნით.

ამ და სხვა გარემოებების გათვალისწინებით ამტკიცებს, რომ კ--- ლ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლდა უკანონოდ.

2. მოპასუხის პოზიცია:

შპს „ბ-----ი“ სარჩელს არ ცნობს. მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავს, რომ 2014 წლის დასაწყისიდან საწარმოში შემცირდა ნ-----ის ტვირთბრუნვა, ასევე შემცირდა ნ-----ის ფასები, რამაც გამოიწვია შემოსავალის შემცირება. შპს „ბ-----ის“ ადმინისტრაცია იძულებული გახდა მოეხდინა რეორგანიზაცია და სტრუქტურული გადახალისება. რეორგანიზაციის მიზანი იყო სტრუქტურული გადახალისება, თანხების დაზოგვა და მუშაობის ეფექტურობის ამაღლება. რეორგანიზაცია და შტატების შემცირება მოხდა 2016 წლის 5 აგვისტოს და 2017 წლის 22 მაისის სამეთვალყურეო საბჭოს ბრძანებებით. ბოლო რეორგანიზაცია დაიწყო 2018 წლის 18 იანვრის გადაწყვეტილებით და იგი დასრულდა 2018 წლის პირველ მაისს. რეორგანიზაციის შესახებ, საწარმოში დასაქმებულ პირებს ეცნობათ დროულად. რეორგანიზაციის პროცესში ადმინისტრაციამ მიიღო გადაწყვეტილება შემცირებულიყო დასაქმებულ პირთა ოდენობა და ამ მიზნით გაუქმებულიყო რამოდენიმე შტატი. რეორგანიზაციის შედეგად 2018 წლის 1 მაისამდე შემცირდა 170 შტატი და გათავისუფლდნ მასზე დასაქმებული პირები. შტატების შემცირება შეეხო მუშაობდა კონტრაქტების და შესყიდვების განყოფილებასაც. რეორგანიზაციამდე განყოფილებაში არსებობდა 8 შტატი. რეორგანიზაციის შემდეგ სამი შტატი შემცირდა. მათ შორის შემცირდა კონტრაქტების განყოფილების ექსპედიტორის ერთი შტატი. დასახელებულ შტატზე მუშაობდა კ--- ლ-----ა. შტატის გაუქმება საფუძველი გახდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა. შესაბამისად საწარმოს დირექტორმა გამოსცა ბრძანება კ--- ლ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. ამდენად, მოპასუხის წარმომადგენელი გამორიცხავს პირადი ინტერესის საფუძველზე კ--- ლ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლებას. ამტკიცებს, რომ ის სამსახურიდან გათავისუფლდა რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. კ--- ლ-----ა 2004 წლის 7 სექტემბრიდან შპს „ბ-----ში“ მუშაობდა სხვადასხვა თანამდებობაზე.

სასამართლო უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა განმარტებები.
- შრომის წიგნაკი. ტ.1. ს.ფ.16-20.

3.1.2 კ--- ლ-----ა, 2015 წლის 2 აპრილს დაინიშნა შპს „ბ-----ის“ კონტრაქტების და შესყიდვების განყოფილების ექსპედიტორის თანამდებობაზე. ხელფასის სახით ღებულობდა 1084 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა განმარტებები.
- შრომის წიგნაკი. ტ.1. ს.ფ.16-20.

3.1.3. უდაო ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ 2018 წლის თებერვალში მოპასუხემ მოსარჩელეს აცნობა რეორგანიზაციის დაწყებისა და სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა განმარტებები.
- შპს „ბ-----ის“ 2018 წლის 28 თებერვლის შეტყობინება. ტ.1.ს.ფ. 27-28

3.1.4. ასევე უდაო ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ შპს „ბ-----ის“ 2018 წლის 29 მარტის №189/კ ბრძანებით კ--- ლ-----ა გათავისუფლდა შპს „ბ-----ის“ კონტრაქტების და შესყიდვების განყოფილების ექსპედიტორის თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „ბ-----ის“ 2018 წლის 29 მარტის №189/კ ბრძანება. ტ.1.ს.ფ. 29.

3.1.5. კ--- ლ-----ამ 2018 წლის 2 აპრილს განცხადებით მიმართა შპს „ბ-----ს“ და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება. მოპასუხემ მოსარჩელეს განუმარტა, რომ ის გათავისუფლებულია რეორგანიზაციისა და მასთან დაკავშირებული შტატების შემცირების გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „ბ-----ის“ 2018 წლის 11 აპრილის მიმართვა. ტ.1. ს.ფ. 32-33.
- კ--- ლ-----ას მიმართვა. ტ.1. ს.ფ. 31.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. მხარეებს შორის ძირითადი სადავო ფაქტობრივი გარემოებებია:

- 2018 წლის იანვრიდან მაისის თვემდე შპს „ბ-----ში“ რეორგანიზაციის ჩატარება;
- შპს „ბ-----ის“ ეკონომიური მდგომარეობის გაუარესება;
- შტატების შემცირების აუცილებლობა;
- კ--- ლ-----ას გათავისუფლება პირადი მოტივით.
- დისკრიმინაციის ფაქტი.

3.2.2. ფაქტობრივად, სადავო გარემოებებთან დაკავშირებით მხარეები იძლევიან

ურთიერთ საწინააღმდეგო განმარტებას. მათი განმარტებები გამორიცხავენ ერთმანეთის არგუმენტებს. სასამართლო ორივე მხარის განმარტებას აფასებს თანაბარი მნიშვნელობის მტკიცებულებად. საბოლოოდ გაიზიარებს მხოლოდ იმ მხარის განმარტებას, ვინც მტკიცებულებებით დაადასტურებს თავის არგუმენტებს. მხარეთა არგუმენტების დამტკიცება დასაშვებია დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე შეკრებილი მტკიცებულებებით.

3.2.3. სასამართლო განმარტავს, რომ სადაო საკითხის დადგენისას სასამართლო ხელმძღვანელობს მხარეთა თანასწორობის, შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. დისპოზიციურობის პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის პრინციპით ფაქტების დადგენა. მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის თანაბრადაა გადანაწილებული. მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად. ზოგადად ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და შესაგებელში მითითებული გარემოებების არსებობა. დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს სამართლიანად. თითოეულ მხარეს უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტის დამტკიცების ვალდებულება, რომლის განხორციელებაც მას შეუძლია. არცერთ მხარეს არ უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტების მტკიცების ტვირთი, რომლის განხორციელებაც მისთვის შეუძლებელია. მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება საქმის განხილვის უმთავრესი პრინციპია. წინამდებარე შემთხვევაში მოპასუხემ უნდა დაამტკიცოს, რომ შპს „ბ-----ის“ წინაშე არსებობდა, როგორც ეკონომიური ასევე ორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობა, რაც საფუძველი გახდა რეორგანიზაციის დაწყებისა. მანვე უნდა დაამტკიცოს, რომ კ--- ლ-----ა გათავისუფლდა რეორგანიზაციის შედეგად. თუ მოპასუხე ამტკიცებს, რომ არსებობდა, როგორც ეკონომიური, ისე ორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობა და ეს ცვლილებები მოითხოვდა დასაქმებულ პირთა ოდენობის შემცირებას, მაშინ მას ამის დამადასტურებელი მტკიცებულებაც უნდა გააჩნდეს. შესაბამისად მან ასეთი მტკიცებულება უნდა წარმოადგინოს და დაამტკიცოს დასაქმებულ პირთა ოდენობის შემცირების საფუძველის არსებობა, მათ შორის ამ საფუძველის არსებობა 2018 წლის იანვრიდან 1 მაისამდე (მათ შორის 29 მარტამდე) პერიოდში. მოსარჩელე მსგავს ფაქტს უარყოფს. სასამართლო განმარტავს, რომ ფაქტის არ არსებობის მტკიცებულება არ არსებობს. როგორც ძველი რომის სამართალშია განმარტებული, არსებობს მხოლოდ ფაქტის არსებობის მტკიცებულება, თუ ვერ დადასტურდება ფაქტის არსებობა, ეს იმას ნიშნავს, რომ მითითებულ

ფაქტს ბუნებაში ადგილი არ აქვს. ამ ლოგიკიდან გამომდინარე მოპასუხემ უნდა დაამტკიცოს, რომ საწარმოში განვითარებული ეკონომიური და ორგანიზაციული ცვლილებები მოითხოვდა დასაქმებულ პირთა ოდენობის შემცირებას. თუ ამას ვერ დაამტკიცებს, მიჩნეული იქნება, რომ ასეთ ფაქტს ადგილი არ აქვს.

3.2.4. თავის მხრივ მოსარჩელეს უნდა დაეკსროს დაამტკიცოს, რომ ის გათავისუფლებულია პირადი მოტივით. ასევე უნდა დაამტკიცოს მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი.

3.2.5. მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება არ გამორიცხავს მხარეთა უფლებას, წარმოადგინონ ის მტკიცებულებები, რომელიც არაა დაკავშირებული დაკისრებული მტკიცების ტვირთთან, მაგრამ დაკავშირებულია საქმის სადაო ფაქტობრივ გარემოებებთან. ამ გზით ისინი შეძლებენ მოწინააღმდეგე მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაბათილებას.

3.2.6. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება სრულებით შეესაბამება შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპს და სამართლიანი განაწილებაა.

3.2.7. სასამართლომ განმარტავს, რომ ეკონომიური მდგომარეობის სტაბილურობა, ან გაუარესება, ფაქტობრივი გარემოებაა. წინამდებარე დავაში მისი დადგენა მნიშვნელოვანია. ამ ფაქტის დადგენაში მხარეები ერთმანეთს ეჯიბრებიან მტკიცებულებებით. მათი ვალდებულებაა წარმოადგინონ მტკიცებულებები და დაამტკიცონ, რომ შპს „ბ-----ის“ ეკონომიური მდგომარეობა გაუმჯობესდა ან გაუარესდა. სწორედ მათ მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები უნდა ქმნიდეს დამაჯერებელ შინაგან რწმენას ეკონომიური მდგომარეობის გაუმჯობესების ან გაუარესების შესახებ. ფაქტობრივი გარემოების დადასტურებისათვის ყველა მტკიცებულება არ გამოდგება. მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულება ხშირად კონკრეტული ფაქტის დამადასტურებელია და ხშირად ასეთი ფაქტის დადასტურებისათვის არაა საკმარისი. სასამართლომ კრიტიკულად უნდა შეაფასოს მტკიცებულებები და გადაწყვიტოს მხარეთა მიერ მითითებული მტკიცებულება, არის თუ არა ის მტკიცებულება, რომლითაც უტყუარად დადასტურდება შპს „ბ-----ის“ ეკონომიური მდგომარეობის გაუარესება. მოპასუხემ ამ გარემოების დადასტურებისათვის მიუთითა შპს „ბ-----ის“ მიერ გაცემულ ცნობაზე, სადაც მოცემულია 2014-2017 წლებში შპს „ბ-----ის“ მიერ გადატვირთული ნ-----ის მოცულობები. დასახელებული ცხრილის მიხედვით 2014 წლიდან 2015 წლამდე ნ-----ის გადატვირთვა კლებულობს. 2016 წელს ნ-----ის გადატვირთვა მატულობს, მაგრამ 2017 წელს ისევ კლებაშია. საერთო ჯამში კლების დინამიკა საკმაოდ გამოხატულია.

იხ. შპს „ბ-----ის“ ცნობა ტ.1.ს.ფ.63

3.2.8. საქმეში წარმოდგენილია ნ-----ის გადატვირთვის დინამიკა გამოსახული დიაგრამაში. დასახელებული მტკიცებულებით დგინდება, რომ

ნედლი ნავთობის ბრუნვა მნიშვნელოვნად შემცირებულია. წლების მიხედვით მატებას ადგილი არ აქვს. მისი მაჩვენებელი ყოველწლიურად უარესდება.

იხ. შპს „ბ-----ის“ დიაგრამა. ტ.1. ს.ფ.149.

3.2.9. ეკონომიური მდგომარეობის გაუარესება მოცემულია დამოუკიდებელ აუდიტორულ დასკვნაში.

იხ. ინდივიდუალური ფინანსური ანგარიშგება. ტ.2. ს.ფ.186-202

3.1.10. ეკონომიური მდგომარეობის გაუარესების დამადასტურებელია შპს „ბ-----ის“ შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილების მიერ 2015 წლიდან 2018 წლის 6 თვის განმავლობაში განხორციელებული საბაჟო პროცედურებისა და შესყიდვების მოცულობები. მტკიცებულებათა ერთობლიობით დგინდება, რომ:

- 2015 წელში განხორციელდა 4 478 038,93 ლარის შესყიდვები;
- 2016 წელში განხორციელდა - 3 264 489,15 ლარის შესყიდვები;
- 2017 წელში განხორციელდა - 1 177 722.45 ლარის შესყიდვები;
- 2018 წლის 6 თვეში განხორციელდა 619 636 ლარის შესყიდვები.

აღნიშნული ადასტურებს შპს „ბ-----ის“ შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილების სამუშაო მოცულობის შემცირებას, რაც უნდა აიხსნას მოპასუხის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესებით.

იხ. შესყიდვების შესახებ ინფორმაცია. ტ.2. ს.ფ. 2-153

3.2.11. ამდენად სასამართლო დადგენილად და დადასტურებულად მიიჩნევა ფაქტის მასზე, რომ 2015 წლიდან შპს „ბ-----ში“ შემცირდა ნ-----ის ტვირთბრუნვა, ასევე შემცირდება ნ-----ის ფასები, რამაც გამოიწვია შემოსავალის შემცირება.

3.2.12. შემდეგი მნიშვნელოვანი საკითხია რეორგანიზაციის ნამდვილობის საკითხი. შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭომ 2016 წლის 5 აგვისტოს №3 საოქმო გადაწყვეტილებით დაამტკიცა შპს „ბ-----ის“ ახალი სტრუქტურა, საზოგადოების მუშაკთა რიცხოვნება და სატარიფო ბადა. მის საფუძველზე შპს „ბ-----ის“ დირექტორმა 2016 წლის 15 აგვისტოს ბრძანებით დაამტკიცა შპს „ბ-----ის“ ახალი საშტატო განრიგი და იგი განისაზღვრა 747 ერთეული შტატით.

იხ. შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭოს 2016 წლის 5 აგვისტოს №3 ოქმი. ტ.1. ს.ფ. 65

2016 წლის 15 აგვისტოს ბრძანება და საშტატო განრიგი. ტ.1. ს.ფ. 76-102

3.2.13. შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭომ 2017 წლის 7 აპრილის №2 საოქმო გადაწყვეტილებით დაამტკიცა შპს „ბ-----ის“ ახალი სტრუქტურა, საზოგადოების მუშაკთა რიცხოვნება და სატარიფო ბადა. მის საფუძველზე შპს „ბ-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 24 აპრილის ბრძანებით შპს „ბ-----ის“ ახალი საშტატო განრიგი განისაზღვრა 722 საშტატო ერთეულით.

იხ. შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭოს 2016 წლის 7 აპრილის

№2 ოქმი. ტ.1. ს.ფ. 67

2017 წლის 24 აპრილის ბრძანება და საშტატო განრიგი. ტ.1. ს.ფ. 87-95

3.2.14. შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭომ 2018 წლის 18 იანვრის №1 საოქმო გადაწყვეტილებით დაამტკიცა შპს „ბ-----ის“ ახალი სტრუქტურა, საზოგადოების მუშაკთა რიცხოვნება და სატარიფო ბადა. მის საფუძველზე შპს „ბ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 28 თებერვლის ბრძანებით შპს „ბ-----ის“ ახალი საშტატო განრიგი, 2018 წლის 1 მარტიდან განისაზღვრა 688 საშტატო ერთეულით.

იხ. შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭოს 2016 წლის 18 იანვრის №1 ოქმი. ტ.1. ს.ფ. 71

იხ. 2018 წლის 28 თებერვლის ბრძანება და საშტატო განრიგი. ტ.1. ს.ფ. 96-102

3.2.15. შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭომ 2018 წლის 26 თებერვლის №2 საოქმო გადაწყვეტილებით დაამტკიცა შპს „ბ-----ის“ ახალი სტრუქტურა, საზოგადოების მუშაკთა რიცხოვნება და სატარიფო ბადა. მის საფუძველზე შპს „ბ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 28 თებერვლის ბრძანებით შპს „ბ-----ის“ ახალი საშტატო განრიგი 2018 წლის 1 აპრილიდან განისაზღვრა 610 საშტატო ერთეულით.

იხ. შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭოს 2016 წლის 5 აგვისტოს №3 ოქმი. ტ.1. ს.ფ. 73

იხ. 2018 წლის 28 თებერვლის ბრძანება და საშტატო განრიგი. ტ.1. ს.ფ. 103-107

3.2.16. შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭომ 2018 წლის 22 მარტის №3 საოქმო გადაწყვეტილებით დაამტკიცა შპს „ბ-----ის“ ახალი სტრუქტურა, საზოგადოების მუშაკთა რიცხოვნება და სატარიფო ბადა. მის საფუძველზე შპს „ბ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 30 მარტის ბრძანებით შპს „ბ-----ის“ ახალი საშტატო განრიგი 2018 წლის 1 მაისიდან განისაზღვრა 522 საშტატო ერთეულით.

იხ. შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭოს 2018 წლის 22 მარტის №3 ოქმი. ტ.1. ს.ფ. 69

2018 წლის 30 მარტის ბრძანება ტ.1. ს.ფ. 108

3.2.17. სასამართლომ ერთმანეთს შეადარა 2016 წლის 15 აგვისტოს ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგი, 2016 წლის 15 სექტემბრის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგი, 2014 წლის 24 აპრილის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგი, 2018 წლის 28 იანვრის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგი და 2018 წლის 28 თებერვლის საშტატო განრიგი. მათი შედარებით დგინდება, რომ ყოველ მომდევნო საშტატო განრიგში შტატები კლებულობს და მცირდება.

იხ. საშტატო განრიგები. ტ.1.ს.ფ. 150-234

3.2.18. აღნიშნულის შემდეგ მნიშვნელოვანია შპს „ბ-----ის“ შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილების მდგომარეობა. იგი 2018 წლის 30 მარტამდე შედგებოდა შემდეგი შტატებისაგან:

- განყოფილების უფროსი- 1 შტატი;
- განყოფილების უფროსის მოადგილე - 1 შტატი;

- შესყიდვების დოკუმენტაციის გაფორმების სპეციალისტი - 1 შტატი;
- კონტრაქტების აუდიტორი - 1 შტატი;
- შესყიდვების სპეციალისტი - 1 შტატი;
- ექსპედიტორი - 2 შტატი;
- აღმრიცხველი - 1 შტატი;

სულ 8 შტატი

იხ. საშტატო განრიგი. ტ.1. ს.ფ. 148

3.2.19. შპს „ბ-----ის“ შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილება 2018 წლის 1 აპრილიდან შედგებოდა შემდეგი შტატებისაგან:

- განყოფილების უფროსი - 1 შტატი;
- შესყიდვების დოკუმენტაციის გაფორმების სპეციალისტი - 1 შტატი;
- კონტრაქტების აუდიტორი - 1 შტატი;
- შესყიდვების სპეციალისტი - 1 შტატი;
- ექსპედიტორი - 1 შტატი;

სულ 5 შტატი

იხ. საშტატო განრიგი. ტ.1. ს.ფ. 148

3.2.20. 2018 წლის 1 აპრილიდან შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილებაში შემცირდა შემდეგი შტატები:

- განყოფილების უფროსის მოადგილე - 1 შტატი;
- ექსპედიტორი - 1 შტატი;
- აღმრიცხველი - 1 შტატი;

სულ 3 შტატი

იხ. საშტატო განრიგი. ტ.1. ს.ფ. 148

3.2.21. 2018 წლის 1 მარტის მდგომარეობით საწარმოში ირიცხებოდა 688 შტატი, ხოლო 2018 წლის 1 მაისიდან 558 შტატი. 2018 წლის 1 მარტიდან 30 აპრილის ჩათვლით შტატების რიცხვი შემცირდა 130 ერთეულით

იხ. საშტატო განრიგი. ტ.1. ს.ფ. 148

3.2.22. ამდენად წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ნათლად დასტურდება, რომ მოპასუხის საწარმოში ადგილი ჰქონდა რეორგანიზაციას და იგი ფორმალურ ხასიათს არ ატარებდა.

3.2.23. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ მისი სამუშაოდან გათავისუფლების

საფუძველია პირადი ინტერესები. ამ გარემოების დამტკიცების ვალდებულება მოსარჩელეს ეკუთვნის. მან გათავისუფლების პირად მოტივის დამტკიცებისათვის წარმოადგინა მხოლოდ ზეპირი განმარტება. სხვა მტკიცებულება ამ გარემოების დამტკიცებისათვის მას არ წარმოუდგენია. სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელეს აქვს უფლება გარკვეული ფაქტების არსებობის შესახებ ზეპირად ამტკიცოს. ზეპირი განმარტებაც მტკიცებულებაა, მაგრამ ზეპირად გაცხადებული ფაქტები გასაზიარებელია მხოლოდ მაშინ, როცა მხარეები ზეპირად გაცხადებულ ფაქტებს სადაოდ არ ხდიან. სადაოობისას, ფაქტების არსებობის დადასტურებისათვის ზეპირი განმარტება არაა საკმარისი. მისი განმარტების მართებულობა უნდა დგინდებოდეს სხვა მტკიცებულებებითაც. წინამდებარე შემთხვევაშიც თუ მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ ის გათავისუფლდა პირადი ინტერესით, მაშინ ამის დამადასტურებელი მტკიცებულებაც უნდა წარმოადგინოს. მოსარჩელემ ასეთი მტკიცებულება ვერ წარმოადგინა და ვერ დაამტკიცა, რომ მოპასუხემ სამუშაოდან დაითხოვა პირადი ინტერესის გამო.

3.2.24. მოსარჩელისაგან განსხვავებით მოპასუხემ წარმოადგინა 2016 წლის 15 აგვისტოს ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგი, 2016 წლის 15 სექტემბრის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგი, 2014 წლის 24 აპრილის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგი, 2018 წლის 28 იანვრის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგი და 2018 წლის 28 თებერვლის საშტატო განრიგი. მათი შედარებით დგინდება, რომ ყოველ მომდევნო საშტატო განრიგში შტატები კლებულობს და მცირდება. ამ მტკიცებულებებით დგინდება საწარმოში ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება. მოპასუხემ ასევე წარმოადგინა ეკონომიური გარემოებების გაუარესების დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რომლითაც დგინდება, რომ 2015 წლიდან შპს „ბ-----ში“ შემცირდა ნ-----ის ტვირთბრუნვა, ასევე შემცირდა ნ-----ის ფასები, რამაც გამოიწვია შემოსავალის შემცირება. აღნიშნულმა განაპირობა როგორც ეკონომიური ცვლილებები, ასევე დასაქმებულ პირთა შემცირება.

იხ. საშტატო განრიგები. ტ.1.ს.ფ. 150-234

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

4. შემაჯამებული სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა სასარჩელო განცხადება, მოისმინა მხარეთა განმარტებანი, შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ შპს „ბ-----ის“ კონტრაქტების და შესყიდვების განყოფილების ექსპედიტორის ერთი შტატი გაუქმდა, რასაც შედეგად მოჰყვა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება. მისი გათავისუფლების საფუძველია საწარმოში ისეთი ეკონომიური და ორგანიზაციული ცვლილებები, რაც მოითხოვდა დასაქმებულ პირთა ოდენობის შემცირებას. შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა

დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ

- საქართველოს კონსტიტუცია.
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.
- საქართველოს შრომის კოდექსი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო განმარტავს, რომ უფლების სასამართლო წესით დაცვის შესაძლებლობა სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის ერთ-ერთ ფუნდამენტურ პრინციპს წარმოადგენს. ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. აღნიშნული გულისხმობს პირის უფლებას, სასამართლოს მეშვეობით დაიცვას თავისი კანონიერი ინტერესები. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ მხარემ მართლზომიერად გამოიყენოს აღნიშნული უფლება, იდავოს ისეთ საკითხებზე, რომელთა გადაწყვეტაც უზრუნველყოფს მისი დარღვეული უფლების აღდგენას. უფლების რეალიზებისას სასამართლო თანაბრად იცვას ორივე მოდავე მხარის კანონიერ ინტერესებს.

მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებულია შრომის კოდექსის მოთხოვნათა უხეში დარღვევით, სათანადო საფუძველის გარეშე. სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის შრომის უფლებას იცავს საქართველოს კონსტიტუცია, რომლის მიხედვითაც (30-ე მუხლი) შრომა თავისუფალია. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით. შრომის უფლება დაცულია ასევე ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლით, რომლის მიხედვითაც ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ასევე იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა და მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: - პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად

უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას.

6.2. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "შრომის კოდექსი". საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. საქართველოს შრომის კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული“. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

მტკიცებულებათა ანალიზით დადგენილია, რომ კ--- ლ-----ა 2004 წლიდან მუშაობს შპს „ბ-----ში“ სხვადასხვა თანამდებობაზე. ის 2015 წლის 2 აპრილს დაინიშნა შპს „ბ-----ის“ კონტრაქტების და შესყიდვების განყოფილების ექსპედიტორის თანამდებობაზე. ხელფასის სახით ღებულობდა 1084 ლარს. აღნიშნული ნიშნავს მას, რომ კ--- ლ-----ა შპს „ბ-----ის“ მიზნებისათვის ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს და სანაცვლოდ ღებულობდა შეთანხმებულ ანაზღაურებას. დამსაქმებელმა მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა 2018 წლის 29 მარტიდან.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის თავისუფლებას იცავს კანონი. ნებისმიერ დასაქმებულს უფლება აქვს სადაო გახადოს მისი გათავისუფლების კანონიერება და მოითხოვოს სამუშაოზე აღდგენა. აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ დამსაქმებელი შეზღუდულია დასაქმებულის ნებისმიერ დროს გათავისუფლებაში. მას უნდა გააჩნდეს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ის მიჩნეული იქნება უკანონოდ გათავისუფლებულად. მოსარჩელე სადაოდ ხდის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ ის სამსახურიდან გაათავისუფლეს საფუძვლის გარეშე. ასეთ შემთხვევაში სასამართლომ გულდასმით უნდა შეამოწმოს მოსარჩელის სამუშაოდან დათხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები.

6.4. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოპასუხემ შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა და მოსარჩელე სამუშაოდან დაითხოვა დასახლებული მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული

ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაკისრებული თანამდებობრივი უფლებამოსილების შესრულება. ანუ მას უნდა შეესრულებინა დაკისრებული ფუნქცია და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყვნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები. ვალდებულება ისეთი სამართლებრივი ბორკილია, რომელიც ერთ მხარეს მეორის სასარგებლოდ აიძულებს გარკვეული მოქმედების შესრულებას ან მოქმედების შესრულებისაგან თავის შეკავებას. მოსარჩელეს მოვალეობა უნდა შეესრულებინა ჯეროვნად და სრულად, ანუ ისე როგორც ამას მოითხოვს საქ. სსკ-ის 361-ე მუხლი. ანალოგიურად თავისი ვალდებულებები უნდა შეესრულებინა დამსაქმებელსაც. შრომით ურთიერთობაში ვალდებულების შესრულებასთან დაკავშირებით მხარეებს ერთმანეთთან პრეტენზია არ აქვთ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი სხვადასხვაგვარია. ერთ-ერთი ასეთი საფუძველია საწარმოში ეკონომიური და ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება. თუ საწარმოში შეიცვალა ეკონომიკური გარემოებები, განხორციელდა სტრუქტურული ან ორგანიზაციული ცვლილებები, მაშინ ასეთი ცვლილება შესაძლებელია გახდეს პირის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი. ეკონომიკური გარემოებების შეცვლა და ორგანიზაციული ცვლილება მაშინ არაა სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი, თუ ასეთ ცვლილებას არ მოჰყოლია სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა. წინამდებარე შემთხვევაში სასამართლომ დაადგინა, რომ 2014 წლის დასაწყისიდან საწარმოში შემცირდა ნ-----ის ტვირთბრუნვა, ასევე შემცირდა ნ-----ის ფასები, რამაც გამოიწვია შემოსავალის შემცირება. მისი შემცირება მნიშვნელოვნად აისახა შპს „ბ-----ის“ შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილების საქმიანობაზეც. საწარმომ 2015 წელში განხორციელა 4 478 038,93 ლარის შესყიდვები, 2016 წელში განხორციელა 3 264 489,15 ლარის შესყიდვები, 2017 წელში განხორციელა - 1 177 722,45 ლარის შესყიდვები, ხოლო 2018 წლის 6 თვეში განხორციელა 619 636 ლარის შესყიდვები. შემოსავლების შემცირებას გამოიწვია შტატების შემცირება. 2016 წლის 5 აგვისტოს №3 საოქმო გადაწყვეტილებით დაამტკიცა 747 ერთეული შტატი. 2017 წლის 7 აპრილის №2 საოქმო გადაწყვეტილებით დაამტკიცა 722 საშტატო ერთეული. 2018 წლის 18 იანვრის №1 საოქმო გადაწყვეტილებით დაამტკიცა 688 საშტატო ერთეული. 2018 წლის 26 თებერვლის №2 საოქმო გადაწყვეტილებით დაამტკიცა 610 საშტატო ერთეული, ხოლო 2018 წლის 22 მარტის №3 საოქმო გადაწყვეტილებით დაამტკიცა 522 საშტატო ერთეული. ფაქტობრივად შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილებაში აღარ იყო 8 შტატი საჭირო. დასახელებული სამსახური წლიდან წლამდე ამცირებდა შესყიდვებს. სწორედ ამიტომაც დღის წესრიგში დადგა რეორგანიზაციის აუცილებლობა. მოპასუხეს აღარ გააჩნდა ის შემოსავალი, რაც ამ 747 საშტატო ერთეულის მართვისათვის ჰქონდა. ასევე აღარ სჭირდებოდა იმ ხარჯების

გაღება, რაც ამ თაგების შენახვისა და მართვისათვის იყო საჭირო. ეკონომიკური გარემოების შეცვლა არარის სტანდარტული გარემოება. ის შეფასებითი კატეგორიისაა. უნდა შეფასდეს საწარმოსათვის რა შეიცვალა ისეთი, რამაც მუშახელის შემცირება გამოიწვია. ასეთი შეიძლება იყოს, როგორც საწარმოს წარმატება, ასევე წარუმატებლობა. თუ საწარმომ დანერგა ისეთი ტექნოლოგიები, რომ შემოსავალი არ შემცირდა, ან/და გაიზარდა ტექნოლოგიების ხარჯზე და შედეგის მისაღებად აღარ არის იმ ოდენობის მუშახელის გამოყენება რაც ადრე, მაშინ ეს გარემოება შესაძლებელია მივიჩნიოთ საწარმოს ისეთ ეკონომიკურ და ტექნოლოგიურ ცვლილებად, როდესაც საწარმოს აღარ სჭირდება ძველი ოდენობის დასაქმებული პირი. ეკონომიკური გარემოების შეცვლად შეიძლება მიჩნეული იქნას მძიმე კრიზისი, რომლის დროსაც შესაძლებელია გამართლებული იყოს დასაქმებულ პირთა შემცირება. თუ საწარმო ხარაღზე მუშაობს და ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულ პირთა შენახვას, შესაძლებელია გამართლებული იყოს დასაქმებულ პირთა ოდენობის შემცირება. საერთო ჯამში ეკონომიკური გარემოების ცვლილების საკითხი შეფასებითია. წინამდებარე შემთხვევაში საწარმოს აღარ სჭირდებოდა ექსპედიტორის ორი შტატი. მისი საქმიანობისათვის ერთიც საკმარისი იყო. ამ გარემოებმა დღის წესრიგში დააყენა საწარმოს რეორგანიზაციის საკითხი. საბოლოო ჯამში 747 შტატიდან შემცირდა 522 შტატამდე. ახალი საშტატო ერთეულით გაუქმდა განყოფილების უფროსის მოადგილის 1 შტატი, ექსპედიტორის 1 შტატი და აღმრიცხველის 1 შტატი. აღნიშნული გარემოებები ადასტურებს მას, რომ მოპასუხე საწარმოში ადგილი ჰქონდა ეკონომიკურ ცვლილებებს და ისეთ რეორგანიზაციას, რამაც გამოიწვია დასაქმებულ პირთა შემცირება.

სასამართლო განმარტავს, რომ შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭომ გადაწყვიტა საწარმოში ჩაეტარებინა რეორგანიზაცია და მოეხდინა ორგანიზაციული ცვლილებები. ამას შემდეგში მოჰყვა ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცება, რითაც დასრულდა რეორგანიზაციის პროცესი. ასეთი ცვლილებების განხორციელების უფლება აქვს საწარმოს დამფუძნებელს და არავის არ აქვს უფლება მას მოსთხოვოს პასუხი რეორგანიზაციის ჩატარების აუცილებლობაზე. მოპასუხის დამფუძნებელმა საჭიროდ მიიჩნია ეკონომიკური და სხვა გარემოების გათვალისწინებით შეემცირებინა შტატები. ამ ღონისძიების გატარებაში მოპასუხე და მისი დამფუძნებელი, მოსარჩელისაგან ან სხვა მესამე პირისაგან შეზღუდული არ არიან.

6.5. სასამართლო განმარტავს რომ შრომის უფლება კონსტიტუციური უფლებაა. თავისუფალ შრომას იცავს კანონი. კანონის წინაშე დამსაქმებელი და დასაქმებული თანასწორნი არიან. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს კანონიერი საფუძველის გარეშე ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული გაათავისუფლოს სამსახურიდან. სამსახურიდან გათავისუფლებისათვის აუცილებელია არსებობდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი

ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის ერთერთი კანონიერი საფუძველია, მაგრამ წინამდებარე შემთხვევაში დადგენილია, რომ საწარმომ განახორციელა ორგანიზაციულ-სტრუქტურული ცვლილება და ამ ცვლილებამ გამოიწვია დასაქმებულ პირთა რიცხოვნობის შემცირება, ასეთი გარემოება დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას დასაქმებულთან შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. შტატების შემცირებისა და ექსპედიტორის შტატის შემცირების შემდეგ, ლოგიკურია დასკვნა, რომ ამ შტატზე დანიშნული მოსარჩელე უნდა გათავისუფლებულიყო. დავის გადაწყვეტისათვის აუცილებელი იყო დადგენილიყო ადგილი ჰქონდა თუ არა ისეთ ეკონომიურ გარემოებებს და რეორგანიზაციას, რომელმაც შეამცირა დასაქმებული პირების გამოყენების აუცილებლობა. საქმის მასალებით სწორედ ეს გარემოება გამოიკვეთა. მოპასუხემ განახორციელა ისეთი ორგანიზაციული ცვლილება, რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირება. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოსარჩელე გათავისუფლებულია კანონიერად. შესაბამისად სარჩელი სამუშაოდან დათხოვნის ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე უასაფუძვლოა.

6.6. მოსარჩელე მოითხოვს იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა 2018 წლის 29 მარტს. მას შემდეგ მოსარჩელე აღარ ასრულებს შრომით ვალდებულებებს და შესაბამისად ველარ ღებულობს ანაზღაურებას. საქმის განხილვით დადგინდა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა მოპასუხის მართლზომიერი ქმედებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი საფუძველით, შესაბამისად არ არსებობს იძულებით განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველის ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც, ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

მოსარჩელის მოთხოვნაა სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, ასევე იძულებით განაცდურის ანაზღაურება. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მეხუთე მუხლის „ა“ პუნქტით „საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები–სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან“

დასახელებული ნორმით ფიზიკური პირები სახ. ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ხელფასის გადახდევინების შესახებ და შრომის ანაზღაურების მოთხოვნიდან გამომდინარე სარჩელებზე. სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვით აღძრულ სარჩელოზე მოსარჩელე სახ. ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებული არაა, ამ ნაწილში საქმეზე გადასახდელი სახ. ბაჟის ოდენობაა 100 ლარი. სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რის გამოც სასამართლო ხარჯების გადახდა უნდა დაეკისროს მოსარჩელეს. მოსარჩელის მიერ საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება განსახილველ საქმეში გამოყენებული არ ყოფილა.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, მე-8, 53-ე, 243-244-ე; 248-249-ე, 250-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. კ--- ლ-----ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს უსაფუძვლობის გამო.
2. საქმეზე სახ. ბაჟი გადახდილია.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ბათუმი, ს.ზუბალაშვილის ქ.№30) 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ბათუმი, ს.ზუბალაშვილის ქ№30) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

გოჩა ფუტყარაძე