



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

19.02.2019 წ.

ქ. თბილისი

### შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო  
მოსამართლე ი----- კოპალიანი  
სხდომის მდივანი სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე:

ი----- შ-----ე  
გ----- ზ-----  
მ-----ა  
ი----- ჩ-----ა  
ი-----ა

წარმომადგენელი:

მ-----ი

მოპასუხე:

სსიპ შ-----ი

წარმომადგენელი:

მ-----

დავის საგანი:

ბრძანების ბათილად ცნობა  
ტოლფას თანამდებობებზე აღდგენა  
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1 ბათილად იქნას ცნობილი ი----- შ-----ის გათავისუფლების შესახებ სსიპ შ-----ის 15.09.2017 წლის, №3--- ბრძანება.
- 1.2 ბათილად იქნას ცნობილი გ----- ზ-----ს გათავისუფლების სსიპ შესახებ შ-----ის 15.09.2017 წლის, № 3--- ბრძანება.
- 1.3 ბათილად იქნას ცნობილი მ-----ას გათავისუფლების შესახებ სსიპ შ-----ის 15.09.2017 წლის, №-9-- ბრძანება.
- 1.4 ბათილად იქნას ცნობილი ი----- ჩ-----ას გათავისუფლების შესახებ სსიპ შ-----ის 15.09.2017 წლის, №--- ბრძანება.
- 1.5 ბათილად იქნას ცნობილი ი-----ას გათავისუფლების შესახებ სსიპ შ-----

-----ის 15.09.2017 წლის, № 3----- ბრძანება.

1.6 დაევალოს მოპასუხე სსიპ შ-----ს ი----- შ-----ის ს-----ში აღდგენა სსიპ შ-----ის ა-----ის პოზიციაზე.

1.7 დაევალოს მოპასუხე სსიპ შ-----ს ი----- ჩ-----ას აღდგენა სსიპ შ-----ის ა-----ის პოზიციაზე.

1.8 დაევალოს მოპასუხე სსიპ შ-----ს გ----- ზ-----ს ს-----ში აღდგენა სსიპ შ-----ის ა-----ზე.

1.9 დაევალოს მოპასუხე სსიპ შ-----ს მ-----ას ს-----ში აღდგენა სსიპ შ-----ის ა-----ზე.

1.10 დაევალოს მოპასუხე სსიპ შ-----ს ი-----ას აღდგენა სსიპ შ-----ის ა-----ის პოზიციაზე.

1.11 დაეკისროს მოპასუხე სსიპ შ-----ს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 15 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად ი----- შ-----ის შემთხვევაში 1200 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი).

1.12 დაეკისროს მოპასუხე სსიპ შ-----ს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 15 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად ი-----ას შემთხვევაში 1400 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი).

1.13 დაეკისროს მოპასუხე სსიპ შ-----ს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 15 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად ი----- ჩ-----ას შემთხვევაში 1100 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი).

1.14 დაეკისროს მოპასუხე სსიპ შ-----ს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 15 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად მ-----ას შემთხვევაში 1100 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი).

1.15 დაეკისროს მოპასუხე სსიპ შ-----ს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 15 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად გ----- ზ-----ს შემთხვევაში 1000 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი).

განაცდურის ანაზღაურების ათვლის წერტილად მიეთითა დათხოვნიდან 1 თვის შემდგომი პერიოდი, ვინაიდან მოსარჩელებმა მიიღეს 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის კომპენსაცია.

სამოქალაქო საქმეზე №2/28002-17, დაზუსტებულ სასარჩელო მოთხოვნებთან დაკავშირებით იხილეთ: 05.12.2018 წელს წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაზუსტება, შემოსვლის №2----- იხ. (ტომი №6, ს.ფ 252-269). 21.01.2019 წელს წარმოდგენილი დაზუსტებული სარჩელი, შემოსვლის №2----- იხ. (ტომი №7, ს.ფ 1-50). თბილისის საქალაქო სასამართლოს 19.02.2019 წლის განჩინება - სარჩელის განუხილველად დატოვების შესახებ - გაზრდილი მე-3 სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილში. იხ. (ტომი №7 ს.ფ 122-123).

## **სარჩელის საფუძვლები**

1.3. მოსარჩელები სსიპ შ-----ის ა-----ში, დაკისრებულ

მოვალეობებს ასრულებდნენ ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად, რასაც ადასტურებს მათი პერიოდული დაწინაურების ბრძანებები, სახელფასო დანამატი და კვალიფიკაციის დამადასტურებელი სერტიფიკატები. 2017 წლის 3 აგვისტოს, ა-----ის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ, სიტყვიერად მოთხოვნილ იქნა, რომ მოსარჩელებს დაეწერათ განცხადებები სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, მიზეზად მოყვანილ იქნა შპს „ს-----ე“-ს 2014 და მ/წელს ჩატარებული ს-----ები. მოსარჩელებმა ითხოვეს მიზეზის დასახელება და საჭიროების შემთხვევაში გამოძიების ჩატარება, რათა დადგენილიყო ჰქონდა თუ არა ადგილი შემოწმებისას რაიმე გადაცდომას. პასუხის მიუღებლობის გამო 4 აგვისტოს მიმართეს შ-----ის უფროსს, რომელიც შეხვდა დ-----ის და ს-----ოს უფროსებს. ს----- უფროსისგან ასევე ვერ იქნა მიღებული პასუხი, თუმცა, როგორც მოსარჩელებისთვის გახდა ცნობილი, მათ უნდა დაგვეტოვებინათ დაკავებული თანამდებობები, წინააღმდეგ შემთხვევაში სხვა გზით მოხდებოდა მათი გათავისუფლება.

ვინაიდან, ს----- უფროსისგანაც ვერ იქნა მიღებული პასუხი ს----- დატოვების მიზეზებზე, საკითხით დაინტერესების მიზნით ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით მოსარჩელებმა მიმართეს ფინანსთა მინისტრს. მოსარჩელებისთვის უცნობია მოხდა თუ არა მ----- მხრიდან რაიმე რეაგირება. საშტატო რიცხოვნობის შემცირების მიზნით, ჩატარებულ იქნა შ-----ის რეორგანიზაცია. გასაშვებ პირთა ობიექტურად დასადგენად, ნაცლად გამოცდის ჩატარებისა, შეიქმნა კომისია როგორც შ-----ის წარმომადგენლების, ისე მოწვეული სპეციალისტებისგან. კომისიას ევალუბოდა ა-----ის თანამშრომელთა გასაუბრების ჩატარება და შედეგად გასათავისუფლებელ ან სხვა დ-----ში გადასასვლელ თანამშრომელთა გამოვლენა. შეფასებისას, მოწვეული სპეციალისტების მიერ დაწერილი ქულები მოსარჩელეთა შემთხვევაში აღემატება შ-----ის თანამშრომელთა მიერ დაწერილ ქულებს, რასაც სხვა თანამშრომლების შემთხვევაში ადგილი არ აქვს. არ მოიპოვება გასაუბრების აუდიო ვიდეო ჩანაწერი, რათა ობიექტურად მოხდეს მოსარჩელეთა და სხვა თანამშრომლების კვალიფიკაციის შედარება. ცნობილი იყო, რომ ა-----ში უნდა შემცირებულიყო 20 საშტატო ერთეული. გასაუბრების დასრულებამდე რამდენიმე თანამშრომელმა საკუთარი სურვილით დატოვა ს-----. მოსარჩელებმა სწორედ ეს გახდა გასაუბრებელი შტატების 23 ერთეულამდე გაზრდის საფუძველი. სარჩელის თანახმად ს----- ხელმძღვანელობის მხრიდან მოსარჩელეთა გათავისუფლება იგეგმებოდა გასაუბრების და შესაბამისად რეორგანიზაციის დასრულებამდე გაცილებით ადრე. ხოლო შექმნილი კომისია გამოყენებულ იქნა მათი გათავისუფლების მიზეზად, შესაბამისად სადავო ბრძანება გამოცემულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტს, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. აღნიშნული სამოქალაქო სამართლებრივი ნება დაუსაბუთებელია და არღვევს მოსარჩელის უფლებებს.

## 2. მოპასუხის პოზიცია

2.1 მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელს არ ცნობს.

### **შესაგებლის საფუძვლები:**

2.2. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას.

## **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

3.1.1 მოსარჩელე ი----- შ-----ე 2011 წლის 15 თებერვლიდან მუშაობდა სსიპ შ-----ში სხვადასხვა თანამდებობებზე, 2015 წლის 08 იანვარს იგი დაგაყვანილი იქნა სსიპ შ-----ის ა-----ში - მ-----ის თანამდებობაზე.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

#### **- მხარეთა ახსნა განმარტება (სარჩელი/ შესაგებელი);**

- სსიპ შ-----ის 15.02.2-11 წლის, №3---- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 38);
- სსიპ შ-----ის 01.04.2-11 წლის, №3---- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 39);
- სსიპ შ-----ის 10.05.2-11 წლის, №3---- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 40);
- სსიპ შ-----ის 02.06.2-11 წლის, №3---- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 41);
- სსიპ შ-----ის 01.03.2-12 წლის, №3---- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 42);
- სსიპ შ-----ის 18.03.2-13 წლის, №3---- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 43);
- სსიპ შ-----ის 03.01.2-14 წლის, №3-- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 44);
- სსიპ შ-----ის 08.01.2-- წლის, №3--- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 45);

3.1.2 გ----- ზ----- 2014 წლის 10 ოქტომბრიდან მუშაობდა სსიპ შ-----ში სხვადასხვა თანამდებობებზე, 2015 წლის 02 სექტემბერს იგი გადაყვანილი იქნა სსიპ შ-----ის ა-----ში - ა-----ის თანამდებობაზე.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

#### **- მხარეთა ახსნა განმარტება (სარჩელი/ შესაგებელი);**

- სსიპ შ-----ის 10.09.2014 წლის, №3---- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 62);
- სსიპ შ-----ის 03.11.2014 წლის, №3---- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 63);
- სსიპ შ-----ის 03.02.2015 წლის, №3---- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 64);
- სსიპ შ-----ის 04.05.2015 წლის, №3---- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 65);
- სსიპ შ-----ის 02.06.2015 წლის, №3---- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 66);
- სსიპ შ-----ის 02.09.2015 წლის, №3---- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 67);

**3.1.3** მოსარჩელე მ-----ა 2011 წლის 30 ნოემბრიდან მუშაობდა სსიპ შ-----ში სხვადასხვა თანამდებობებზე, 2014 წლის 04 ნოემბერს იგი დაგაყვანილი იქნა სსიპ შ-----ის ა-----ში - ა-----ის თანამდებობაზე.

#### **სამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

##### **- მხარეთა ახსნა განმარტება (სარჩელი/ შესაგებელი);**

- სსიპ შ-----ის 30.11.2011 წლის, №3---78 ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 120);
- სსიპ შ-----ის 01.03.2012 წლის, №3--- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 121);
- სსიპ შ-----ის 18.03.2013 წლის №3--- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 122);
- სსიპ შ-----ის 14.06.2013 წლის №3--- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 123);
- სსიპ შ-----ის 03.01.2014 წლის №3-- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 124);
- სსიპ შ-----ის 04.11.2014 წლის №3---- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 125);
- სსიპ შ-----ის 02.05.2014 წლის №3--- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 126);

**3.1.4** ი----- ჩ-----ა 2010 წლის 01 ნოემბრიდან მუშაობდა სსიპ შ-----ში სხვადასხვა თანამდებობებზე, 2014 წლის 03 იანვარს იგი დაგაყვანილი იქნა სსიპ შ-----ის ა-----ში - უფროსი ა-----ის თანამდებობაზე.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

##### **- მხარეთა ახსნა განმარტება (სარჩელი/ შესაგებელი);**

- სსიპ შ-----ის 01.11.2010 წლის №3-4--- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 167);
- სსიპ შ-----ის 11.01.2011 წლის №3-3-- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 168);
- სსიპ შ-----ის 01.04.2011 წლის №3-3--- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 169);
- სსიპ შ-----ის 02.06.2011 წლის №3---- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 170);
- სსიპ შ-----ის 01.03.2012 წლის №3--- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 171);
- სსიპ შ-----ის 18.03.2013 წლის №3--- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 172);
- სსიპ შ-----ის 03.01.2014 წლის №3-- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 173);

**3.1.5** ი-----ა 2013 წლიდან მუშაობდა სსიპ შ-----ში სხვადასხვა თანამდებობებზე, 2017 წლის 28 ივლისს იგი დაგაყვანილი იქნა სსიპ შ-----ის ადმინისტრირების დ-----ის ს-----ის ს-----ოს - მთავარი ა-----ის თანამდებობაზე.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

##### **- მხარეთა ახსნა განმარტება (სარჩელი/ შესაგებელი);**

- სსიპ შ-----ის 18.03.2013 წლის №3--- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 187);
- სსიპ შ-----ის 03.01.2014 წლის №3-- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 188);
- სსიპ შ-----ის 18.03.2014 წლის №3-2-- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 189);
- სსიპ შ-----ის 28.07.2017 წლის №3-7-- ბრძანება (იხ. ტომი №1, ს.ფ 190);

3.1.6. მოსარჩელები სსიპ შ-----ში დაკავებულ თანამდებობებზე დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდნენ ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად;

**ამასთან საქმეში უდავო ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ მოსარჩელები, უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ დამსაქმებელთან.**

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

**- მხარეთა ახსნა განმარტება(სარჩელი/შესაგებელი);**

- ა-----ში დანიშვნის ბრძანებები;
- დაწინაურების ბრძანებები. (იხ. ტომი №1, ს.ფ 38-45,62-70);
- სახელფასო დანამატების ჩარიცხვის დამადასტურებელი საბანკო ამონაწერები;
- კვალიფიკაციის დამადასტურებელი სერტიფიკატები, (იხ. ტომი №1, ს.ფ 71-83, 97-111);
- მოწმის ჩვენება (იხ. 12.12.2018 წ. სასამართლოს სხდომის ოქმის - აუდიო ჩანაწერი);

3.1.7 2017 წლის 15 სექტემბერის შ-----ის №3--- ბრძანებით, ი----- შ----- ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის პირველი კი პუნქტის, „შ-----ის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ დ „კ“ ქვეპუნქტების, შ-----ის უფროსის 2014 წლის 18 ივლისის №3--- ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - შ-----ის შინაგანაწესის“ მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის და მე-3 პუნქტის და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შ-----ის მის განსახორციელებელ რიგ ღონისძიებათა შესახებ“. ს----- ს-----ს 2017 წლის 12 ივლისის №2-- ბრძანების შესაბამისად.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

**- მხარეთა ახსნა განმარტება(სარჩელი/შესაგებელი);**

- 2017 წლის 15 სექტემბერის შ-----ის №3--- ბრძანება (იხ. ს.ფ 46);

3.1.8 2017 წლის 15 სექტემბრის სსიპ შ-----ის №3--- ბრძანების თანახმად, გ----- ზ----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის პირველი - პუნქტის, „შ-----ის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „კ“ ქვეპუნქტების, შ-----ის უფროსის 2014 წლის 18 ივლისის №3--- ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - შ-----ის შინაგანაწესის“ მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის და მე-3 პუნქტის და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შ-----ს მიერ განსახორციელებელ რიგ ღონისძიებათა შესახებ“ ს----- ს-----ს 2017 წლის 2 ივლისის №2-- ბრძანების შესაბამისად.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

**- მხარეთა ახსნა განმარტება(სარჩელი/შესაგებელი);**

-

**2017 წლის 15 სექტემბრის შ-----ის №3--- ბრძანება (იხ. ს.ფ 68);**

3.1.9 2017 წლის 15 სექტემბრის, სსიპ შ-----ის №3-9-- ბრძანების თანახმად, მ-----ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის პირველი - პუნქტის, „შ-----ის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „ვ“ ქვეპუნქტების, შ-----ის უფროსის 2014 წლის 18 ივლისის №3--- ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - შ-----ის შინაგანაწესის“ მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის და მე-3 პუნქტის და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შ-----ის მიერ განსახორციელებელ რიგ ღონისძიებათა შესახებ“ ს----- ს-----ს 2017 წლის 12 ივლისის №2-- ბრძანების შესაბამისად.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

**- მხარეთა ახსნა განმარტება(სარჩელი/შესაგებელი);**

- 2017 წლის 15 სექტემბრის შ-----ის №3-9-- ბრძანება (იხ. ს.ფ 128);

3.1.10 2017 წლის 15 სექტემბრის სსიპ შ-----ის №3--- ბრძანებით, ი----- ჩ-----ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის პირველი ეპუნქტის, „შ-----ის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „ვ“ ქვეპუნქტების, შ-----ის უფროსის 2014 წლის 18 ივლისის №3--- ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - შ-----ის შინაგანაწესის“ მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის და მე-3 პუნქტის და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შ-----ის მიერ განსახორციელებელ რიგ ღონისძიებათა შესახებ“ ს----- ს-----ს 2017 წლის 12 ივლისის №2-- ბრძანების შესაბამისად.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

**- მხარეთა ახსნა განმარტება(სარჩელი/შესაგებელი);**

- 2017 წლის 15 სექტემბრის შ-----ის №3--- ბრძანება (იხ. ს.ფ 174);

3.1.11 2017 წლის 15 სექტემბრის სსიპ შ-----ის №3--- ბრძანებით, ი-----ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის, „შ-----ის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „ვ“ ქვეპუნქტების, შ-----ის უფროსის 2014 წლის 18

ივლისის №43--- ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - შ-----ის შინაგანაწესის“ მე-19 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის და მე-3 პუნქტის და საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შ-----ის მიერ განსახორციელებულ რიგ ღონისძიებათა შესახებ“ ს----- ს-----ს 2017 წლის 12 ივლისის №2-- ბრძანების შესაბამისად.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- მხარეთა ახსნა განმარტება(სარჩელი/შესაგებელი);

-  
2017 წლის 15 სექტემბერის, სსიპ შ-----ის №3---- ბრძანება (იხ. ს.ფ 191);

**3.1.12** საქმეში წარმოდგენილია საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შ-----ის მიერ განსახორციელებულ რიგ ღონისძიებათა შესახებ 2017 წლის 12 ივლისის ბრძანება; **თანახმად აღნიშნული ბრძანებისა:**

- საჯარო სამართლის იურიდიული პირმა - შ-----მა 2017 წლის 22 აგვისტომდე, უზრუნველყოს ორგანიზაციული ცვლილებების გასწორციელება;  
- ბრძანების პირველი პუნქტის აღსრულების მიზნით, საჯარო სამართლის იურიდიულმა პირმა - შ-----მა უზრუნველყო შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელება, მათ შორის შესაბამისი სამართლებრივი აქტების პროექტების მომზადება და ს-----სათვის დასამტკიცებლად/შესათანხმებლად წარმოდგენა ან/და შესაბამისი კომპეტენციის ფარგლებში მათი მიღება.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- მხარეთა ახსნა განმარტება(სარჩელი/შესაგებელი);

- 2017 წლის 12 ივლისის, სსიპ შ-----ის, №2-- ბრძანება (იხ. ტომი №2, ს.ფ 1);

**3.1.13** საქმეში უდავო ფაქტორივ გარემოებას წარმოადგენს სსიპ შ-----ში 2017 წლის 31 აგვისტოს განხორციელებული რეორგანიზაციის ფაქტი, საქმეში წარმოდგენილია „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - შ-----ის მიერ განსახორციელებულ რიგ ღონისძიებათა შესახებ“ ს----- მ----- 2017 წლის 12 ივლისის №2-- ბრძანება, რომლის თანახმადაც:

"საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შ-----ის მიერ განსახორციელებულ რიგ ღონისძიებათა შესახებ“ ს----- მ----- 2017 წლის 12 ივლისის №2-- ბრძანების პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით:

- „საჯარო სამართლის იურიდიულმა პირმა - შ-----მა 2017 წლის 15 სექტემბრამდე უზრუნველყოს ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება.“

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- მხარეთა ახსნა განმარტება(სარჩელი/შესაგებელი);

- 2017 წლის 21 აგვისტოს, სსიპ შ-----ის, №2-- ბრძანება (იხ. ტომი №2, ს.ფ 2);

**3.1.14** საქმეში წარმოდგენილია სსიპ შ-----ის 2017 წლის 31 აგვისტოს ბრძანება №2---, რომლითაც ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად საშტატო რიცხოვნობის შემცირებასთან დაკავშირებით თანამშრომელთა შესარჩევი კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესის დამტკიცების შესახებ „ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად საშტატო რიცხოვნობის შემცირებასთან დაკავშირებით თანამშრომელთა შესარჩევი კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესის დამტკიცების შესახებ“ შ-----ის უფროსის 2017 წლის 17 აგვისტოს №2---- ბრძანებაში შევიდა ცვლილებები.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 63-ე მუხლის და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - შ-----ის დებულების დამტკიცების შესახებ“ ს----- მ----- 2011 წლის 23 მაისის №3-- ბრძანებით დამტკიცებული დებულების მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „უ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად საშტატო რიცხოვნობის შემცირებასთან დაკავშირებით თანამშრომელთა შესარჩევი კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესის დამტკიცებს შესახებ“ შ-----ის უფროსის 2017 წლის 17 აგვისტოს №2---- ბრძანების პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით:

**„დამტკიცდეს ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად საშტატო რიცხოვნობის შემცირებასთან დაკავშირებით შ-----ის ა-----ის თანამშრომელთა - შესარჩევი კომისიის შემადგენლობა.“**

პირველი პუნქტის შემდეგ დაემატოს შემდეგი შინაარსის 1<sup>1</sup> პუნქტი:

„1<sup>1</sup>. დამტკიცდეს ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად საშტატო რიცხოვნობის შემცირებასთან დაკავშირებით შ-----ის ა-----ის დ-----ს თანამშრომელთა შესარჩევი კომისიის შემადგენლობა.

2. „ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად საშტატო რიცხოვნობის შემცირებასთან დაკავშირებით თანამშრომელთა შესარჩევი კომისიის შექმნისა და საქმიანობის წესის დამტკიცები შესახებ“ შ-----ის უფროსის 2017 წლის 17 აგვისტოს №2---- ბრძანებით დამტკიცებული დანართი №1 ჩამოყალიბდეს თანდართული რედაქციით.

3. დაემატოს დანართი №-1<sup>1</sup> თანდართული რედაქციით.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- მხარეთა ახსნა განმარტება(სარჩელი/შესაგებელი);

- 2017 წლის 31 აგვისტოს, სსიპ შ-----ის, №2---- ბრძანება (იხ. ტომი №2, ს.ფ 3);

**3.1.15** საქმეში წარმოდგენილი საშტატო განრიგების მიხედვით ა-----

**--ში გვაქვს ამგვარი სურათი:**

**28.07.2017** წლის საშტატო ნუსხის თანახმად ა-----ში - მ-----ის, უფროსი ა-----ის და ა-----ის პოზიციაზე ჯამში დასაქმებულთა რაოდენობა შეადგენს **359 თანამშრომელს**.

**რეორგანიზაციის შემდგომ - 17.08.2017** წლის საშტატო ნუსხის თანახმად ა-----ში - მ-----ის, უფროსი ა-----ის და ა-----ის პოზიციაზე ჯამში დასაქმებულთა რაოდენობა შეადგენს **371 თანამშრომელს**.

**23.08.2017** წლის საშტატო ნუსხის თანახმად ა-----ში - მ-----ის, უფროსი ა-----ის და ა-----ის პოზიციაზე ჯამში დასაქმებულთა რაოდენობა შეადგენს **367 თანამშრომელს**.

**19.10.2017** წლის საშტატო ნუსხის თანახმად ა-----ში - მ-----ის, უფროსი ა-----ის და ა-----ის პოზიციაზე ჯამში დასაქმებულთა რაოდენობა შეადგენს **367 თანამშრომელს**.

**26.01.2018** წლის საშტატო ნუსხის თანახმად ა-----ში - მ-----ის, უფროსი ა-----ის და ა-----ის პოზიციაზე ჯამში დასაქმებულთა რაოდენობა შეადგენს **360 თანამშრომელს**.

**17.01.2019** წლის საშტატო ნუსხის თანახმად ა-----ში - მ-----ის, უფროსი ა-----ის და ა-----ის პოზიციაზე ჯამში დასაქმებულთა რაოდენობა შეადგენს **441 თანამშრომელს**.

ზემოთ ნახსენებ თანამდებობათა რაოდენობაში არ იგულისხმება ა-----ში არსებული სხვა თანამდებობები, აღნიშნული მაინც არ ცვლის საერთო სურათს, რადგან თანამშრომელთა რაოდენობა ამჟამად უფრო მეტია, ვიდრე რეორგანიზაციამდე.

**სადავო არ არის, რომ 2018 წლის ოქტომბრიდან შ-----ის ა-----ში დასაქმებულთა რაოდენობა მნიშვნელოვნად არის გაზრდილი, აღნიშნული თანამდებობები მუდმივად მზარდია და ამას მოწმობს საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები იხ. („ს-----ს“ დასკვნა, 2016 და 2017 წლების შ-----ის წლიური ანგარიშები და 2019 წლის მდგომარეობით არსებული საშტატო ნუსხა). იხ. სასამართლოს სხდომის ოქმი 07.02.2019 წ. 10:30:43 სთ. - მოპასუხის ახსნა - განმარტება (2018 წლის ოქტომბრიდან შტატების მატებასთან დაკავშირებით).**

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

**- მხარეთა ახსნა განმარტება(სარჩელი/შესაგებელი);**

- 2017 წლის 28 ივლისის, სსიპ შ-----ის №2---- ბრძანება (იხ. ტომი №2, ს.ფ 85-107);

- 2017 წლის 17 აგვისტოს, სსიპ შ-----ის, №2---- ბრძანება (იხ. ტომი №2, ს.ფ

108-130);

- 2017 წლის 23 აგვისტოს, სსიპ შ-----ის, №2---- ბრძანება (იხ. ტომი №2, ს.ფ 131-155);

-2017 წლის 19 ოქტომბრის, სსიპ შ-----ის №2---- ბრძანება (იხ. ტომი №7, ს.ფ63-65);

- იხ. მოპასუხის ახსნა განმარტება 07.02.2019 წლის სხდომის ოქმი;

- „ს-----ს“ დასკვნა- რეკომენდაცია (იხ. ტომი №6, ს.ფ 190-247).

**3.1.16** სსიპ შ-----ში არსებული ვაკანსიების შესახებ 24/12/2018 წლის წერილით ირკვევა, რომ სსიპ შ-----ში, ა-----ში - არსებობს მრავალი ვაკანტური თანამდებობა მათ შორის:

- გ-----ის №1 ს-----ოში, ა-----ის ვაკანტური ადგილის რაოდენობა გახლავთ 12.

- ს-----ის ს-----ოში უფროსი ა-----ის ვაკანტური რაოდენობა გახლავთ 8, ხოლო ა-----ის 7.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- მხარეთა ახსნა განმარტება(სარჩელი/შესაგებელი);

-სსიპ შ-----ის 24.12.2018 წლის, წერილი №21-01/154869, ინფორმაცია ვაკანტური თანამდებობების შესახებ (იხ. ტომი №7, ს.ფ 21-27)

**3.1.17 სასამართლო სხდომაზე მოპასუხე ორგანიზაციის წარმომადგენელი დაეთანხმა იმ გარემოებას, რომ ტანამდებობები, რომლებზე აღდგენასაც ითხოვენ მოსარჩელები, ნამდვილად ტოლფასია იმ თანამდებობებისა, რომლებიც მათ დათხოვნბამდე ეკავათ;**

**მოპასუხე მხარის წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ „ს-----ებს შორის ფუნქციური განსხვავება არ არის, უბრალოდ დ-----ი დაყოფილია ს-----ებად“.**

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- მხარეთა ახსნა განმარტება (სარჩელი/შესაგებელი);

- სასამართლო მთავარი სხდომის ოქმი. (იხ. 14.02.2019 წ. 13:02:19 სთ - 13:40:42 სთ.)

## **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

3.2.1. როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, ანუ შრომითი

ურთიერთობა მოიშალა დამსაქმებლის ინიციატივით.

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 მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება 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 ადგილს ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის 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 ერთერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურიერთობაში წარმოდგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

მოცემულ შემთხვევაში, სსიპ შ-----ში რეორგანიზაცია 2017 წლის 17 ივლისს დაიწყო, თუმცა როგორც შ-----ის ს-----ის დ-----ის ხელმძღვანელი რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით რეორგანიზაციის გამოცხადების დღესვე აცხადებდა: „თანამშრომლების შემცირება არ იგეგმება, მათ უბრალოდ რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით შეტყობინებას მოაწერეს ხელი, თავად რეორგანიზაციის მიზანია, ს----- უკეთესად მართვის მიზნით ფუნქციების გადანაწილება“, (აღნიშნული განცხადება წარმოდგენილია მოსარჩელე მხარის მიერ და ერთვის საქმეს). საქმეში წარმოდგენილია შ-----ის 2016 და 2017 წლების შ-----ის წლიური ანგარიშები, ორივე ანგარიში პირდაპირ არის მითითებული ა-----თა რიცხოვნობის გაზრდის აუცილებლობა, როგორც 2017, ისე 2018 წლის წლიურ გეგმებში, გარდა ამისა, საქმეში მოსარჩელე მხარის ინიციატივით გამოთხოვილ იქნა მტკიცებულების სახით კომპანია „ს-----ს“ მიერ შ-----ის ორგანიზაციულ სტრუქტურულ განვითარებასთან დაკავშირებით მომზადებული დოკუმენტი, რომელიც მართვის სიტემის გაუმჯობესებას ისახავდა მიზნად. აღნიშნულ დასკვნაში არც ერთი რეკომენდაცია არ იქნა გაცემული საშტატო ერთეულების შემცირებასთან დაკავშირებით. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ჯერ კიდევ 2017 წლის ივნისში და 2017 წლის მარტში შ-----ის მიერ გამოცხადდა კონკურსი, (----- შედეგად რეორგანიზაციამდე რამდენიმე თვით ადრე ახალი კადრები აიყვანა დამსაქმებელმა. გარდა ამისა, საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება რომ 2018 წლის მაისში შ-----ში გამოცხადდა შიდა ვაკანსია, რომელიც 50 ა-----ის მიღებას ისახავდა მიზნად. ასევე, მაისშივე გამოცხადდა ვაკანსია 30 სტაჟიორზე. ხოლო, 2018 წლის აგვისტოში საჯარო ს----- ოფიციალურ ვებ-გვერდზე გამოცხადდა 22 ვაკანსია ა-----ის პოზიციაზე.

დღეის მდგომარეობით საშტატო ნუსხას დაემატა 15 მ-----ი, 15 უფროსი ა-----ი, 13 ა-----ი, ხოლო რისკების ს-----ოში 2 ა-----ის პოზიცია. შესაბამისად, ცალსახაა, რომ დღეის მდგომარეობით, შ-----ში იმაზე მეტი საშტატო ერთეულია ა-----ში ვიდრე მოსარჩელეთა გათავისუფლების

დროს, ასევე, რისკების ს-----ოს დაემატა 2 ა-----ის პოზიცია. მოცემულ საკითხთან დაკავშირებით საინტერესოა, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 24 ივნისის გადაწყვეტილება საქმე №2-----, სადაც სასამართლო განმარტავს: „მოპასუხე ორგანიზაციას რეორგანიზაციის ჩატარებისას არ ჰქონდა მკაფიო გეგმა, ზუსტი და ნათელი მიზანი, თუ კონკრეტულად რა ეფექტის მისაღწევად იყო საჭირო აღნიშნული რეორგანიზაცია. ზოგადი მოსაზრება, რომ საწარმოს ეფექტიანობა გაიზრდება, ესა თუ ის საშტატო ერთეული თუ გაუქმდება, არ წარმოადგენს, სასამართლოსათვის მყარ არგუმენტს. საწარმოს ამოცანების შესრულება, მისი ეფექტურობა, არის ერთერთი მთავარი მიზანი, თუმცა მიზნის მისაღწევად სულ მცირე უნდა არსებობდეს ცხადი და განჭვრეტადი მიზანი თუ რისი მიღწევა სურს საწარმოს ამა თუ იმ პერიოდში. ამასთან ერთად უნდა არსებობდეს ზუსტი და არაორაზროვანი დასაბუთებული გეგმა მიზნის მისაღწევად.“ ამავე გადაწყვეტილებაში სასამართლო მიუთითებს, რომ რეორგანიზაცია რომელიც ოქტომბერში განხორციელდა, კალენდარული წლის დასრულებამდე 2.5 თვით ადრე, უფრო გაურკვევლს ხდის საწარმოს გადაწყვეტილებას და იმას, თუ რატომ ხდება საჭირო წლის ბოლოს შტატების შემცირება, ამასთან, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს ვადებზეც და მიუთითებს, რომ რეორგანიზაცია უნდა იყოს ზედმიწევნით გაანალიზებული და გასათავისუფლებელი მუშაკებისთვის უნდა იყოს სარწმუნოდ ახსნილი, რომ აუცილებლობამ გამოიწვია აღნიშნული გათავისუფლება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაცია ვერ აკმაყოფილებს კანონიერების სტანდარტს. ამავე გადაწყვეტილებაში, სასამართლო უთითებს, რომ „მეწარმე უფლებამოსილია განახორციელოს საწარმოს რეორგანიზაცია, შეამციროს საშტატო ერთეულები, იმგვარად, როგორც კონკრეტული გარემო პირობები ამას მოითხოვს. დაუშვებელია მეწარმეს არ მიეცეს უფლება თავად შეარჩიოს საწარმოს განვითარების ესა თუ ეს მოდელი, აირჩიოს მუშაკები და საჭიროების შემთხვევაში მოახდინოს რეორგანიზაცია. თუმცა სამეწარმეო თავისუფლება შეზღუდული უნდა იქნეს დასაქმებულის არსებითი სოციალური უფლებებით, დასაქმებული, რომელიც არსებითადაა დამოკიდებული ხელფასზე, რაც მის ღირსიულ არსებობას განაპირობებს, არ უნდა იყოს გაურკვეველ და არამყარ გარემოში. აღნიშნული კი დამსაქმებელს ავალდებულებს იყოს თანმიმდევრული, ზუსტად განსაზღვროს საწარმოს განვითარების გეგმა და დასაქმებულები არ იმყოფებოდნენ დისკრიმინაციულ გარემოში“.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მოპასუხე მხარის წარმომადგენელი აპელირებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ვეპუნქტზე - „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. ასევე შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების წერილობითი დასაბუთება.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ რეორგანიზაციის პროცესი არ ქმნის ობიექტურობისა და გამჭვირვალობის განცდას, აღნიშნულ ადასტურებს მოსარჩელეთა, მიმართ მიღებული გადაწყვეტილებები.

სასამართლო ვალდებულია, გულისხმიერად და თანმიმდევრულად შეამოწმოს დამსაქმებლის ყველა ქმედება, რომელიც მიღებულია რეორგანიზაციის პროცესში.

სასამართლომ დეტალურად შეისწავლა საქმეში არსებული ყველა საშტატო განრიგები, მტკიცებულებები და მივიდა დასკვნამდე, რომ რეორგანიზაცია ატარებდა მოჩვენებით ხასიათს.

**დაუდგენელია, ის მიზეზი თუ რა კრიტერიუმებით იქნა დათხოვნილი სამსახურიდან მოსარჩელები, ასევე დაუდგენელი და პასუხგაუცემელია კითხვა თუ რა დაუწუნა დამსაქმებელმა აღნიშნულ პიროვნებებს, მაშინ როდესაც საქმეში წარმოდგენილია მოსარჩელეთა კვალიფიკაციის, მათ შორის დაწინაურებების და რამოდენიმეწლიანი გამოცდილების არაერთი მტკიცებულებანი.**

სასამართლოს მიაჩნია, რომ რეორგანიზაცია არ უნდა ატარებდეს მოჩვენებით ხასიათს და ის არათანაზომიერ პირობებში არ უნდა აყენებდეს ერთ კონკრეტულ დასაქმებულს სხვა დასაქმებულებთან შედარებით, რეორგანიზაციის მიზანი არ უნდა იყოს ერთი კონკრეტული თანამშრომლის სამსახურიდან გაშვება. ფაქტების ანალიზით, მხარეთა ახსნა განმარტებით ვხედავთ, რომ სსიპ შ-----ში მოსარჩელეთა გარდა ყველა თანამშრომელი რეორგანიზაციის შემდეგად დარჩნენ თანამდებობებზე. ამავე დროს, დაწესებულების საშტატო რიცხოვნობა ჯამურად გაიზარდა და სახეზეა ამგვარი სურათი.

სამართლებრივ დასაბუთებას შემოგთავაზებთ ქვემოთ.

## **სამოტივაციო ნაწილი**

### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეთა სასარჩელო მოთხოვნები უნდა დაკმაყოფილდეს სრულად.

### **5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა**

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 და მე-8 მუხლები, ასევე მე-14 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება - - CASE OF SILIADIN V. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; CASE OF

COPLAND v. THE UK; CASE OF BARBULESCU v. ROMANIA; VASE OF SIDABRAS AND DZIAUTAS v. LITHUANIA; CASE OF A. VOLKOV v. UKRAINE; საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 115-ე, 54-ე, 115-ე, 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლი.

## **5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები**

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

## **6. სამართლებრივი შეფასება**

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

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

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ

შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ 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 სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

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

და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა). ნათელია, რომ ამ სამართალწარმოებაშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ზემოაღნიშნული პრინციპის გათვალისწინებით, ის „ჩაერეოდა“ მოსარჩელის იმ უფლებაში, რომელიც დაცულია მე-8 მუხლით. ამ ჩარევის შედეგად კი, იქნებოდა რისკი, რომ სახელმწიფო, მისი ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების მეშვეობით ვერ შეასრულებდა მასზე დაკისრებულ „პოზიტიურ ვალდებულებებს“ - დაიცვას მესამე პირთა არალეგიტიმური ჩარევისაგან მე-8 მუხლის დებულებებით მოსარგებლე პირი (ამ შემთხვევაში მოსარჩელე).

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

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

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

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

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

**ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ჩაერევოდა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების შეფასების გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.**

**6.2.** სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში

მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

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

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

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

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

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება

სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

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

**6.3.** სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათქმაუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის 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 მოწესრიგების 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 გამოყოფა 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.

სასამართლის 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.

**6.4.** წინამდებარე დავის ქვაკუთხედს, ვიცით, რომ წარმოადგენს დამსაქმებლის - სსიპ შ-----ის გადაწყვეტილება მოსარჩელეთა რეორგანიზაციისა და შემცირების გზით დათხოვნაზე.

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

**სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის**

## **შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამოდენიმე გარემოება:**

მან უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ, ან ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილებით გამოწვეული ამა თუ იმ პირის დათხოვნისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები.

ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით.

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

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. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებულ ერთ-ერთ სამართლის ირიბ წყაროს - №166 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 ეკონომიკური გარემოებანი, ტექნოლოგიური ან

ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ მითითებული საფუძველით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით.

ჩვენს შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ მიღებული სადავო გადაწყვეტილებების კანონიერების საკითხი თავშივე აწყდება წინააღმდეგობებს. რადგან, საშტატო რიცხოვნობის მუდმივი ზრდა გვაქვს სსიპ შ-----ის ა-----ში, საქმეში წარმოდგენილი არაერთი მტკიცებულებით გვაქვს სურათი, რომ დაწესებულებაში გაჩნდა ახალი საშტატო ერთეულები, რომლებიდანაც არცერთი შეეთავაზა მოსარჩელეებს, რომლებსაც აქვთ მრავალწლიანი სამსახუროებრივი გამოცდილება (აღნიშნულს კი ადასტურებს სსიპ შ-----ის, მიერ გამოცემული არაერთი ბრძანება, მოსარჩელეთა დაწინაურების და სხვადასხვა თანამდებობებზე მუშაობის შესახებ). შესაბამისად, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას დაინახოს ის ლეგიტიმური მიზანი, რამაც მოსარჩელეთა დათხოვნა განაპირობა. გასაგებია, რომ ეს ვერ იქნებოდა ხარჯების შემცირება და კადრების ოპტიმიზაცია (რადგან ხარჯებიც და კადრებიც პირიქით გაიზარდა). ამ გარემოებათა დეტალური ფაქტობრივი აღწერილობა უკვე ჩამოყალიბებულია გადაწყვეტილების ფაქტობრივ გარემოებებში და აქ მათი გამეორება მიზანშეწონილად არ მიგვაჩნია.

მოპასუხემ რეორგანიზაციის დაწყების ლეგიტიმური მიზანი ვერ წარმოაჩინა სასამართლოში, ასევე ვერც თვითონ შემცირების ფაქტი (საბოლოო ჯამში) დაადასტურა.

შესაბამისად, სასამართლო დამატებით 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 საფუძველად 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 საფუძველად, 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). მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების 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 საფუძველად.

დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომლები, თუმცა, როგორც ვიცით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება, იგი ყოველთვის შემოფარგლული 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 კვლავ მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით შექმნილ სამართლის შემეცნების წყაროებს, მიუთითებს 1982 წლის რეკომენდაციაზე (N166) დასაქმების შეწყვეტის შესახებ და განმარტავს, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა დამსაქმებლის მიერ შერჩევა უნდა განხორციელდეს რამდენადაც ეს შესაძლებელია, წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმის მიხედვით, რა დროსაც სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული, როგორც საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

**სასამართლო განმარტავს, რომ „რეორგანიზაცია“, რომელსაც არც შტატების შემცირება მოჰყოლია და არც დასაქმებული პირის მიმართ წაყენებული საკვალიფიკაციო, თუ სხვა მოთხოვნების გაზრდა (აღნიშნული კი დადასტურდა სამართალწარმოების შედეგად), ისეთივე უფლების ბოროტად გამოყენება იქნება, როგორც პირის სამსახურიდან ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გაათავისუფლება.**

სასამართლოს მიაჩნია, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, სსიპ შ-----ში განხორციელებული რეორგანიზაციის მისი შინაარსისა და შედეგის გათვალისწინებით, არ აძლევდა დამსაქმებელს მოსარჩელესთან შოშოვითი ურთიერთობის მოშლის უფლებამოსილებას და იგი ვერ ჩაითვლება მოსარჩელეთა სამსახურიდან გაათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად.

2017 წლის 4 აგვისტოს საინფორმაციო სააგენტო "თ-----" ელექტრონულ ვებ-გვერდზე გავრცელდა ინფორმაცია, რომ ა-----ის თანამშრომელთა გათავისუფლების მიზეზი მ-----ს ს----- დარიცხული ჯარიმა გახლდათ, ვინაიდან აღნიშნულ ობიექტს მფარველობდნენ მ-----ს მ-----ი და გ-----ი. (იხ. თ----- ელექტრონულ ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებული სტატია).

სსიპ შ-----ის ს-----ის დ-----ის ხელმძღვანელი რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით რეორგანიზაციის გამოცხადების დღესვე აცხადებდა: „თანამშრომლების შემცირება არ იგეგმება, მათ უბრალოდ რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით შეტყობინებას მოაწერეს ხელი, თავად რეორგანიზაციის მიზანია, სამსახურის უკეთესად მართვის მიზნით ფუნქციების გადანაწილება“, (აღნიშნული განცხადება წარმოდგენილია მოსარჩელე მხარის მიერ და ერთვის საქმეს). საქმეში წარმოდგენილია შ-----ის 2016 და 2017 წლების შ-----ის წლიური ანგარიშები, ორივე ანგარიში პირდაპირ არის

მითითებული ა-----თა რიცხოვნობის გაზრდის აუცილებლობა, როგორც 2017, ისე 2018 წლის წლიურ გეგმებში, გარდა ამისა, საქმეში მოსარჩელე მხარის ინიციატივით გამოთხოვილ იქნა მტკიცებულების სახით კომპანია „ს-----ს“ მიერ შ-----ის ორგანიზაციულ სტრუქტურულ განვითარებასთან დაკავშირებით მომზადებული დოკუმენტი, რომელიც მართვის სიტემის გაუმჯობესებას ისახავდა მიზნად. აღნიშნულ დასკვნაში არც ერთი რეკომენდაცია არ იქნა გაცემული საშტატო ერთეულების შემცირებასთან დაკავშირებით. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ჯერ კიდევ 2017 წლის ივნისში და 2017 წლის მარტში შ-----ის მიერ გამოცხადდა კონკურსი, (----- შედეგად რეორგანიზაციამდე რამდენიმე თვით ადრე ახალი კადრები აიყვანა დამსაქმებელმა. გარდა ამისა, საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება რომ 2018 წლის მაისში შ-----ში გამოცხადდა შიდა ვაკანსია, რომელიც 50 ა-----ის მიღებას ისახავდა მიზნად. ასევე, მაისშივე გამოცხადდა ვაკანსია 30 სტაჟიორზე. ხოლო, 2018 წლის აგვისტოში საჯარო სამსახურის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე გამოცხადდა 22 ვაკანსია ა-----ის პოზიციაზე.

სასამართლო მიუთითებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში. მხოლოდ რეორგანიზაცია და სტრუქტურული ცვლილებები ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძველად შეიძლება მიჩნეულ იქნეს შტატების შემცირება. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთი ასეთი მართლზომიერი საფუძველი შეიძლება იყოს ფუნქციების მატება და, შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია.

აღნიშნული მსჯელობანი, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას. ეს გარემოება, დათხოვნის ბრძანების ბათილობის წინაპირობას ქმნის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლისა (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს) და 115-ე მუხლის (სამოქალაქო ნება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად) საფუძველზე, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ნების - დათხოვნის თაობაზე გამოცემული განკარგულების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია.

**შესაბამისად, დგება საკიცხი მოსარჩელეთა უფლებრივ რესტიტუციაზე, როგორც ამას ითვალისწინებს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი.**

**ვინაიდან სადავო არ გახლავს, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში მრავლადაა ვაკანტური ისეთი თანამდებობები, რომლებსაც მოსარჩელენი ტოლფასად მიიჩნევენ, ამავე დროს ამ თანამდებობათა ტოლფასობა თავად მოპასუხემ დაადასტურა, სახეუა საფუძველი მოსარჩელეთა სამსახურში აღდგენაზე მათ მიერვე მითითებულ - ტოლფას თანამდებობებზე.**

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელეთა აღდგენა ტოლფას თანამდებობებზე სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება.

გარდა ამისა, ასევე საფუძვლიანია მოთხოვნა მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე მიუღებელი იძულებითი განაცდურის სახით თავდაპირველი სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში. აღნიშნულის სამართლებრივი საფუძველი შრომის კოდექსის 31-ე და 32-ე მუხლი. ამავე დროს, განაცდურის ათვლის წერტილია არა დათხოვნის დღე, არამედ 1 თვის შემდგომი პერიოდი (მოსარჩელეთა მოტხოვნის შესაბამისად).

## **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 სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 500 ლარის ანაზღაურება. ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 1 წლის ჯამის 3% - 2052 ლარი.

## **სარეზოლუციო ნაწილი**

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

### **გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :**

1. ი----- შ-----ის, გ----- ზ-----ს, მ-----ას, ი----- ჩ-----ას და ი-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. ბათილად იქნას ცნობილი ი----- შ-----ის გათავისუფლების შესახებ სსიპ შ-----ის 15.09.2017 წლის, №3---- ბრძანება.
3. ბათილად იქნას ცნობილი გ----- ზ-----ს გათავისუფლების სსიპ შესახებ შ-----

-----ის 15.09.2017 წლის, № 3--- ბრძანება.

4. ბათილად იქნას ცნობილი მ-----ას გათავისუფლების შესახებ სსიპ შ-----  
-----ის 15.09.2017 წლის, № 9-- ბრძანება.

5. ბათილად იქნას ცნობილი ი----- ჩ-----ას გათავისუფლების შესახებ სსიპ შ-----  
-----ის 15.09.2017 წლის, №---- ბრძანება.

6. ბათილად იქნას ცნობილი ი-----ას გათავისუფლების შესახებ სსიპ შ-----  
-----ის 15.09.2017 წლის, № 3---- ბრძანება.

7. დაევალოს მოპასუხე სსიპ შ-----ს ი----- შ-----ის ს-----ში აღდგენა  
სსიპ შ-----ის ა-----ის პოზიციაზე.

8. დაევალოს მოპასუხე სსიპ შ-----ს ი----- ჩ-----ას აღდგენა სსიპ შ-----  
-----ის ა-----ის პოზიციაზე.

10. დაევალოს მოპასუხე სსიპ შ-----ს გ----- ზ-----ს ს-----ში  
აღდგენა სსიპ შ-----ის ა-----ზე.

11. დაევალოს მოპასუხე სსიპ შ-----ს მ-----ას ს-----ში აღდგენა  
სსიპ შ-----ის ა-----ზე.

12. დაევალოს მოპასუხე სსიპ შ-----ს ი-----ას აღდგენა სსიპ შ-----  
-----ის ა-----ის პოზიციაზე.

13. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ შ-----ს იძულებითი განაცდურის  
ანაზღაურება 2017 წლის 15 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე,  
ყოველთვიურად ი----- შ-----ის შემთხვევაში 1200 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი).

14. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ შ-----ს იძულებითი განაცდურის  
ანაზღაურება 2017 წლის 15 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე,  
ყოველთვიურად ი-----ას შემთხვევაში 1400 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი).

15. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ შ-----ს იძულებითი განაცდურის  
ანაზღაურება 2017 წლის 15 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე,  
ყოველთვიურად ი----- ჩ-----ას შემთხვევაში 1100 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი).

16. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ შ-----ს იძულებითი განაცდურის  
ანაზღაურება 2017 წლის 15 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე,  
ყოველთვიურად მ-----ას შემთხვევაში 1100 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი).

17. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ შ-----ს იძულებითი განაცდურის  
ანაზღაურება 2017 წლის 15 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე,  
ყოველთვიურად გ----- ზ-----ს შემთხვევაში 1000 ლარის ოდენობით  
(დაუბეგრავი).

18. სსიპ შ-----ს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო  
ბაჟის გადახდა 500 ლარის ოდენობით.

19. სსიპ შ-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის  
2052 ლარის გადახდა.

20. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში  
(თბილისი, გრიგოლ რობაქიძის 7ა) დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან  
14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-21 პუნქტით გათვალისწინებული  
წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

21. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება  
გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების

გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე**  
**კოპალიანი**

ი-----