



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

27.02.2019 წელი
თბილისი

ქ.

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

მოსარჩელე მ----- ვ-----,
მოპასუხე შპს ს----- გ----- წ----- კ-----,
წარმომადგენელი ლ---- ლ-----, მ----- დ-----,

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ს----- გ----- წ----- კომპანიის 17.09.2018 წლის #3/3726 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე მ----- ვ-----, აღდგენილ იქნეს მოპასუხე შპს ს----- გ----- წ----- კ-----, ტოლფას შიდა აუდიტის და მონიტორინგის დეპარტამენტში მთავარი სპეციალისტის ან სპეციალისტის ვაკანტურ თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხე შპს ს----- გ----- წ----- კ----- დაეკისროს მოსარჩელე მ----- ვ----- სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის 17.11.2018 წლიდან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენამდე, ყოველთვიური ხელფასის,

დასაბეგრი ხელფასის 2400 ლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

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

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მ----- ვ----- 2010 წლიდან მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში სხვა და სხვა პოზიციაზე. გათავისუფლებამდე იგი იკავებდა შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის აუდიტის სამსახურის უფროსის თანამდებობას. მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 2400 ლარს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომის ოქმში.
მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.2 მოსარჩელე მ----- ვ----- 11.09.2018 წლის N1-97472 წერილით ეცნობა მოპასუხე ორგანიზაციაში განსახორციელებელი რეორგანიზაციისა და 17.09.2018 წლიდან სამსახურიდან შესაძლო გათავისუფლების შესახებ საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "ა" პუნქტით, რაც ჩაბარდა მოსარჩელეს 20.03.2018 წელს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

წერილის ასლი ს. ფ. 22.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.
მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.3. მოსარჩელე მ----- ვ----- 12.09.2018 წელს წერილობით გამოთქვა თანხმობა სხვა ვაკანტური პოზიციის შეთავაზების შემთხვევაში მის დაკავებაზე, კერძოდ, იმავე დეპარტამენტში სპეციალისტად, თუმცა მოპასუხე კომპანიას მოსარჩელისათვის აღნიშნული პოზიცია არ შეუთავაზებია.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

წერილის ასლი ს. ფ. 23-24.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.
მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.4. მოსარჩელემ 17.09.2018 წელს მოპასუხეს მოსთხოვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დასაბუთება, ხოლო 26.09.2018 წელს ჩაბარდა

24.09.2018 წლით დათარიღებული მოპასუხე კომპანიის წერილი.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

განცხადების ასლი ს. ფ. 27.

წერილის ასლი ს. ფ. 28-24.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.5. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 17.09.2018 წლის გასაჩივრებულ #3/3726 ბრძანებაში შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მითითებულია შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი. "ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას", გაუქმდა შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის და ინსპექტირების სამსახურის უფროსის თანამდებობა, თუმცა არ გაუქმებულა აუდიტის სამსახური, ასევე არც მისი თანამშრომლების შტატები შემცირებულა.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

ბრძანების ასლი ს. ფ. 26.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.4. 24.09.2018 წლის N14336/1 მ----- ვ----- სამსახურიდან გათავისუფლების დასაბუთებაში მითითებულია, რომ შპს ს----- გ----- --- წ----- კ----- შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით, ორგანიზაციული ცვლილებებისა და კომპანიის სათავო ოფისში სამუშაო ძალების შემცირების განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ შპს ს----- გ----- წ----- კომპანიის დირექტორის 18.07.2018 წლის N154 ბრძანების საფუძველზე, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, კომპანიაში განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლის შედეგადაც გამოიწვია სამუშაო ძალების შემცირება. მოსარჩელესა და კომპანიას შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელე კომპანიაში იკავებდა შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის პოზიციას, ხოლო ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, კომპანიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტში არსებული შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურები გაუქმდა. რამაც გამოიწვია მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობრივი პოზიციის (საშტატო ერთეული) გაუქმება.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

დასაბუთების ასლი ს. ფ. 28.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.
მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.6. მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოპასუხის თანამდებობრივი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული იყო შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის თანამდებობა.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

თანამდებობრივი საშტატო ნუსხა ს. ფ. 62-71.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.7. მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების შემდეგ, მოპასუხის თანამდებობრივი საშტატო ნუსხით არ არის გათვალისწინებული შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის შიდა აუდიტის სამსახურისა და უფროსის თანამდებობა. შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის დაქვემდებარებაში არსებული შრომის უსაფრთხოების სამსახური ჩამოყალიბდა დამოუკიდებელ სამსახურად. შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტი დაქვემდებარა დეპარტამენტის უფროსს. მის შემადგენლობაშია 13 თანამშრომელი - რვა მთავარი სპეციალისტი და 4 სპეციალისტი, რომლიდანაც ვაკანტურია სპეციალისტის თანამდებობა.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

თანამდებობრივი საშტატო ნუსხა ს. ფ. 83-91.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.8. მოსარჩელეს მიღებული აქვს ორი თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არის

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა

დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

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

6. სამართლებრივი შეფასება

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

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

ევროპის სოციალურ ქარტიის, პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციის (1944 წ.), თანახმად შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად, შრომა თავისუფალია,

რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება 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 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

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

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ

უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

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

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მოსარჩელე, 2010 წლიდან მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში სხვა და სხვა პოზიციაზე. გათავისუფლებამდე იგი იკავებდა შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის აუდიტის სამსახურის უფროსის თანამდებობას. 17.09.2018 წლის N3/3726 ბრძანებით, 17.09.2018 წლიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, შეწყდა მხარეთ შორის არსებული შრომითამართლებრივი ურთიერთობა.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი „affirmanti, non negati, incumbit probatio“- „მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს“. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე

მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურ-ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის

სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლობიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

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. განსახილველი ნომრის ელემენტები - ეკონომიური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ერთობლივად მოწმდება ეკონომიკური გარემოება, რაც იწვევს სამუშაო ძალის შემცირებას, ისევე როგორც ორგანიზაციული ან ტექნოლოგიური ცვლილებები, რის შედეგადაც სამუშაო ძალის შემცირება. შესაბამისად საკვლევ საკითხს წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია „არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების“ მიზნით. დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია. თუ დამსაქმებელი, წარმატებით გადალახავს მისი პოზიციის მართებულობის ამ - ასე ვთქვათ მე-2 საფეხურსაც და წარმოაჩენს, რომ შტატების შემცირება მართლაც განხორციელდა, ამის შემდეგ, მას უკვე უნდა დაეკისროს ვალდებულება, რომ დაასაბუთოს თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე; განაპირობებდა თუ არა ამას სამსახურში დარჩენილი დასაქმებულის უფრო მაღალი კვალიფიკაცია; ამით, სასამართლო უკვე რწმუნდება, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე დისკრიმინაციული მიდგომა შემცირებულ პირთა მიმართ (მე-3 საფეხური).

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

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი და

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

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

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

24.09.2018 წლის N14336/1 მ----- კ----- სამსახურიდან გათავისუფლების დასაბუთებაში მითითებულია, რომ შპს ს----- გ----- წ----- კ----- შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით, ორგანიზაციული ცვლილებებისა და კომპანიის სათავო ოფისში სამუშაო ძალების შემცირების განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ შპს ს----- გ----- წ----- კომპანიის დირექტორის 18.07.2018 წლის N154 ბრძანების საფუძველზე, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, კომპანიაში განხორციელდა ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლის შედეგადაც გამოიწვია სამუშაო ძალების შემცირება. მოსარჩელესა და კომპანიას შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელე კომპანიაში იკავებდით შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის პოზიციას, ხოლო ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, კომპანიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტში არსებული შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურები გაუქმდა. რამაც გამოიწვია მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობრივი პოზიციის (საშტატო ერთეული) გაუქმება.

სასამართლო განმარტავს, რომ 04.04.2018 წელს დამტკიცებული საშტატო ნუსხის შესაბამისად, შპს ს----- გ----- წ----- კ----- გათვალისწინებული იყო შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის შიდა აუდიტის სამსახური, რომლის უფროსიც იყო მოსარჩელე ხოლო სამსახური შედგებოდა 5 შტატისაგან. აღნიშნული დეპარტამენტის შემადგენლობაში შედიოდა შრომის უსაფრთხოების სამსახური და ინსპექტირების სამსახური სულ დეპარტამენტში გათვალისწინებული იყო 18 საშტატო ერთეული, ხოლო მოპასუხე დაწესებულებაში გათვალისწინებული იყო სულ 267 საშტატო ერთეული, სახელფასო ფონდს კი შეადგენდა 467200 ლარი ს. ფ. 72-81. 05.09.2018 წელს დამტკიცებულ იქნა ახალი საშტატო ნუსხა, რომლის საფუძველზეც შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტში გაუქმდა სამსახურები დეპარტამენტი დაექვედებარა დეპარტამენტის უფროსს, ხოლო მის სტრუქტურაში შემავალი შრომის უსაფრთხოების სამსახური გამოიყო დამოუკიდებელ სამსახურად და შეიქმნა შრომის უსაფრთხოების დაცვის სამსახური დეპარტამენტში განისაზღვრა 13 საშტატო ერთეული უფროსის ერთი შტატი, მთავარი სპეციალისტის 8 შტატი და სპეციალისტის 4 შტატი. სულ მოპასუხე სამსახურში განისაზღვრა 258 საშტატო ნუსხა, ხოლო სახელფასო ფონდი განისაზღვრა 448900 ლარით. ამ ორი საშტატო ნუსხის და სახელფასო ფონდის ურთიერთშედარებით შემცირებულ იქნა 9 საშტატო ერთეული ხოლო სახელფასო ფონდი სახით დაიზოგა 18300 ლარი, მაშინ როდესაც მხოლოდ მოსარჩელის გათავისუფლებამდე წლის განმავლობაში მისაღები დასაბეგრი ხელფასი შეადგენდა 28800 ლარს შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ რეალურად ჯინანსური სახსრების დაზოგვის

მიზანს არ ემსახურებოდა შტასების შემცირება, აღნიშნულის გარდა მხარეთა ახსნა-განმარტებით სამსახურში გაიცემოდა ასევე პრემიები რომლებისათვისაც ცალკე ფორნი არსებობდა. მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებამდე იკავებდა შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის აუდიტის სამსახურის უფროსის თანამდებობას, ხოლო მოსალოდნელი რეორგანიზაციისა და სამსახურიდან გათავისუფლების გაფრთხილების შემდეგ, მან წერილობით განაცხადა თანხმობა მთავარი სპეციალისტის ვაკანტურ თანამდებობაზე გადაყვანის შესახებ, მაშინ როდესაც მოპასუხე მხარის განმარტებით მოპასუხე სახსრების ეკონომიას აკეთებდა შტაგით განსაზღვრული ვაკანსიების სრულად შეუვსებლობით, რის გამოც სასამართლოში სარჩელის განხილვის დროისათვისაც კი ვაკანტურია ამ დეპარტამენტში სპეციალისტის თანამდებობა, რაც მოპასუხე ორგანიზაციამ არ შესთავაზა რეორგანიზაციის პროცესში.

აღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლოს მიაჩნია, რომ რეალურ რეორგანიზაციას ადგილი არ ქონია და მის შედეგს აუცილებლობას არ წარმოადგენდა სამუშაო ძალის შემცირებას, რის საფუძველზე აუცილებელი გახდებოდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება, მითუფრო, რომ მოსარჩელემ გამოხატა მზაობა შედარებით დაბალანაზრაურებად ტოლფას თანამდებობის დაკავებაზე, იმავე დეპარტამენტში, მისი ცოდნისა და შესაძლებლობისათვის შესაფერისი პოზიციის შეთავსების შესახებ. შესაბამისად მოსარჩელესთან შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "ა" პუნქტით შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგო და შესაბამისად ბათილია.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ იმ მოცემულობაშიც, თუ რეორგანიზაცია კანონიერი იყო, მოპასუხე ვალდებული იყო დაესაბუთებინა სასამართლოსათვის მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რატომ არ მოხდა მოსარჩელის გადაყვანა მის მიერ მითითებულ სპეციალისტის პოზიციაზე, მითუფრო რომ იგი წლები მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში და გათავისუფლებამდე იკავებდა დეპარტამენტის უფროსის თანამდებობას. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელებთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის რეგულაციათა შეფარდების შედეგად - „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალავს“, სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის წინაპირობაა. მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება ხომ არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ნების - დათხოვნის თაობაზე გამოცემული განკარგულების ბათილად ცნობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაციის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. აღნიშნული მუხლის როგორც სიტყვასიტყვით, ისე ლოგიკური და შინაარსობრივი განმარტების შედეგად, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა, ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა და კომპენსაცია ის სამი ალტერნატივაა, რომელსაც სასამართლო დასაქმებულის სასარგებლოდ იმ შემთხვევაში აწესებს, თუ დამსაქმებლის ბრალით შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტას დაადგენს. ამავედროულად აღსანიშნავია, რომ მითითებული შესაძლებლობები დასაქმებულისათვის ალტერნატიულხასიათს ატარებს. შესაბამისად, პირი, რომელთანაც შრომითი ხელშეკრულება უკანონოდ შეწყდა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასთან ერთად კანონით გარანტირებული უფლებრივი რესტიტუციის მექანიზმებიდან ერთ-ერთს (პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა ან კომპენსაცია) თავად ირჩევს. იგი ვალდებული არ არის, კომპენსაციის მოთხოვნის პირობებში, დაასაბუთოს, თუ რატომ არითხოვს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფას. ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის ბათილად ცნობა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულისათვის ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის ვალდებულებას იწვევს მაშინ, როდესაც პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, ან არსებობს, თუმცა, მესამე პირია დასაქმებული და მისი დასაქმება ობიექტურმა საჭიროებამ განაპირობა და დამსაქმებელი აღნიშნული ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია. ამავედროულად, აღსანიშნავია, რომ ტოლფას თანამდებობაზე უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის აღდგენა თავად დასაქმებულის ინტერესებში უნდა შედიოდეს. იგი უნდა მიიჩნევდეს, რომ ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზებით მისი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება. გარდა ამისა, ტოლფასი თანამდებობის ზუსტი დასახელება და ფუნქციური დანიშნულება გათავისუფლებული დასაქმებულისთვის ცნობილი და მისაღები უნდა იყოს. მან, თავისი შრომითი უფლებების თაობაზე გამართული

სამართალწარმოების შედეგად, მისთვის მიუღებელი სამუშაო ადგილი ან ისეთი პოზიცია არუნდა მიიღოს, რომლის დასაკავებლადაც სპეციალური ცოდნა და მომზადება არ გააჩნია. უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის ტოლფას, თუმცა მისთვის შეუფერებელ თანამდებობაზე დასაქმებით ამავე თანამდებობიდან მისი კანონიერად გათავისუფლების ფაქტობრივი წინაპირობა შეიქმნება, რადგან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი დამსაქმებელს უფლებას ანიჭებს, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო. გარდა ამისა, ტოლფასი თანამდებობის დასახელება, მისი ფუნქციური დანიშნულებისა და უფლება-მოვალეობების აღწერა სამართალწარმოების ფარგლებში კვლევის საგანი უნდა იყოს. როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, აღიარებითი მოთხოვნის, ანუ მიკუთვნებითი მოთხოვნის საფუძვლის (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობა) დაკმაყოფილების პირობებში, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით. კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა, უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია (მაგალითად, ამგვარი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, ან სამუშაო ადგილი კი არსებობს, მაგრამ მხარეთა ნამდვილი ნების საფუძველზე და ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, აღნიშნულ პოზიციას მესამე პირი იკავებს და ა. შ.) ან მიზანშეუწონელია (მაგალითად, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის აუტანელი პიროვნული ურთიერთობა ჩამოყალიბდა ან დათხოვნიდან აღდგენამდე დიდი დრო გავიდა და ძველი დასაქმებულის აღდგენა შრომითი ურთიერთობის სტაბილიზაციის მიზნებს ეწინააღმდეგება, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 103-ე მუხლის პირველ ნაწილსა და 203-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტზე დაყრდნობით დამატებით მტკიცებულებების წარმოდგენის წინადადებით მხარეებს უნდა მიმართოს, რათა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, სასამართლომ უნდა გამოიკვლიოს, რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობას შორის. ამავედროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა. ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის,

მასზედათხოვნილი პირის დასაქმების შეუძლებლობის ან არამიზანშეწონილობის პირობებში, სასამართლომ კომპენსაციის საკითხი უნდა გადაწყვიტოს.

სადავო ბრძანების სასამართლოს მიერ ბათილას ცნობას, თავის მხრივ უნდა მოჰყვეს მანამდე არსებული სამართლებრივი რეალობის აღდგენა - მოსარჩელის დაბრუნება დათხოვნამდე დაკავებულ თანამდებობაზე, ხოლო ვინაიდან ის მოსარჩელის თანამდებობა, რომელიც მას ქონდა დაკავებული სამსახურიდან გათავისუფლებამდე შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის აუდიტის სამსახურის უფროსის თანამდებობა 05.09.2018 წელს დამტკიცებული საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული არ არის, ხოლო მოსარჩელე თანახმაა დაიკავოს ვაკანტური შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობა, იგი აღდგენილ უნდა იქნეს შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის სპეციალისტის ვაკანტურ თანამდებობაზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ამავე კოდექსის 411-ე მუხლით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32.1 მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. ამდენად, სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების პირობებში სასამართლოს აქვე მიაჩნია, რომ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა განაცდურის, გათავისუფლების მომენტიდან სამსახურში აღდგენის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე (იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეებს შორის დათხოვნამდე არსებობდა უვადო სამართალურთიერთობა), ყოველთვიურად 2400 ლარის (დასაბეგრი) ანაზღაურების თაობაზე მოსარჩელისათვის.

7. საპროცესო ხარჯები

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

დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება, ხოლო ამავე საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, ვინაიდან მოსარჩელე გათვისუფლებულია პირველი მოთხოვნის გარდა სხვა მოთხოვნებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 2592 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ს----- გ----- წ----- კომპანიის 17.09.2018 წლის #3/3726 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

2. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, მოსარჩელე მ----- ვ----- ალდგენილ იქნეს მოპასუხე შპს ს----- გ----- წ----- კ-----, ტოლფას შიდა აუდიტის და მონიტორინგის დეპარტამენტში სპეციალისტის ვაკანტურ თანამდებობაზე.

3. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, მოპასუხე შპს ს----- გ----- წ----- კ----- დაეკისროს მოსარჩელე მ----- ვ----- სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის 17.11.2018 წლიდან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენამდე, ყოველთვიური ხელფასის, დასაბეგრი ხელფასის

2400 ლარის გადახდა.

4. მოპასუხე შპს ს----- გ----- წ----- კ----- დაეკისროს მოსარჩელე მ----- ვ----- სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა.

5. მოპასუხე შპს ს----- გ----- წ----- კ----- დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 2592 ლარის გადახდა.

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

7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
გოგიჩაშვილი**

გიორგი