



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

17 იანვარი 2019 წელი

თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი

მოსარჩელე (შეგებებული სარჩელის მოპასუხე): გ----- ზ-----ე
წარმომადგენელი: გ----- ინ-----ი

მოპასუხე (შეგებებული სარჩელით მოსარჩელე): შპს „ს-----
—ა“
წარმომადგენელი: სო-----ი

დავის საგანი თავდაპირველ სარჩელში: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

დავის საგანი შეგებებულ სარჩელში: საფუძვლის გარეშე მიღებული თანხის დაბრუნება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა თავდაპირველი სარჩელით

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 10 ივლისის N---- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;

1.2. გ----- ზ-----ე აღდგენილ იქნეს შპს „ს-----აში“ შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის კო-----ს თანამდებობაზე;

1.3. შპს „ს-----ას“ გ----- ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიური ხელფასის 1250 ლარის გათვალისწინებით 2017 წლის 10 ივლისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში, ასევე მისი დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს დაყოვნებული თანხის 0,07% გადახდა.

სარჩელის საფუძვლები

შპს „ს-----ას“ და გ----- ზ-----ეს შორის 2010 წლის 01 აპრილს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც სხვადასხვა პერიოდში გრძელდებოდა ვადიანი შრომითი კონტრაქტით, 2016 წლის 30 დეკემბრიდან გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება. 2017 წლის 19 მაისს, რეორგანიზაციის დასრულების შემდგომ მოსარჩელესთან გაფორმებული იქნა უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

2017 წლის 10 ივლისს, რეორგანიზაციის საფუძვლით მოპასუხემ შეწყვიტა მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

მოსარჩელის განმარტებით, რეორგანიზაციის პროცესი ჩატარებული იყო სუბიექტურად, კერძოდ, არ იყო გათვალისწინებული თანამშრომელთა კვალიფიკაცია და სამუშაო წლების გამოცდილება. რეორგანიზაციის საფუძვლად კომპანია მიუთითებდა ფინანსურ სიძნელეებზე, რის შედეგადაც ხელმძღვანელის გადაწყვეტილებით უნდა განხორციელებულიყო ოპტიმიზაცია, რაც არ ნიშნავს კადრების შემცირების გზით ფინანსური რესურსების დაზოგვას.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელე კომპანიაში საქმიანობის პერიოდში დასაქმებული იყო სხვადასხვა მენეჯერულ პოზიციებზე საქართველოს რამოდენიმე რეგიონის მასშტაბით, გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია ცოდნა და გამოცდილება, რომლის მიხედვითაც ახორციელებდა მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ საქმიანობებს წესების სრული დაცვით.

სარჩელის თანახმად, მოსარჩელე თანამშრომლებში იმსახურებდა პატივისცემას, ხასიათდება დადებითად, არა ერთხელ ყოფილა წახალისებული. აღნიშნულის მიუხედავად, რეორგანიზაციის საფუძველზე იგი მისთვის უცნობი მიზეზით იქნა გათავისუფლებული, ვიანიდან კომპანიის მიერ შენარჩუნებული იქნა მისი ბოლო პოზიციიდან გამომდინარე ფუნქციები (რეორგანიზაციის შედეგად განხორციელდა სტრუქტურული ერთეულის სხვა სტრუქტურულ ერთეულის დაქვემდებარებაში გადატანა რაიმე სახის დამატებითი ფუნქციების განსაზღვრის გარეშე). ასევე მისთვის არ შეუთავაზებიათ თუნდაც სხვა თანამდებობაზე გადაყვანა.

მოსარჩელე ასევე აღნიშნავს, რომ 2017 წლის 19 მაისს რეორგანიზაციის პროცესი დასრულებული იყო, რაც დასტურდება 2017 წლის 19 მაისის N---- ბრძანებით, რომლითაც დამტკიცდა ახალი სტრუქტურა და თანამდებობის რაოდენობა. 2017 წლის 19 მაისს კი მოსარჩელესთან გაფორმებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება ახალი სამტატო ერთეულის გათვალისწინებით - რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის რეგიონალური ოფისის კო-----ის თანამდებობაზე.

აღნიშნულის გათვალისწინებით კი 2017 წლის 10 ივლისის ბრძანებაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მითითებული რეორგანიზაცია, არ შეიძლება იყოს უვადო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ბრძანება ბათილად უნდა იქნას ცნობილი.

დაზუსტებული სარჩელში ასევე აღნიშნულია, რომ 2017 წლის 11 მაისის #---- ბრძანებით დამტკიცებული სამტატო განრიგი, რომლითაც დასრულდა სტრუქტურული და ორგანიზაციული ცვლილებები, გათვალისწინებული 2017 წლის 30 მარტის #-- ბრძანებით, რომლითაც უვადოდ 19 მაისის ხელშეკრულების საფუძველზე დაინიშნა გ----- ზ-----ე შიდა ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის რეგიონალური ოფისის კო-----ის თანამდებობაზე. ამის შემდგომ 2017 წლის 14 ივნისს კვლავ შეიცვალა სამტატო განრიგი, თუმცა არც გაფრთხილება და არც ახალი ხელშეკრულების დადება არ მომხდარა, გ----- ზ-----ე ამ ახალი სამტატო განრიგის დამტკიცების შემდგომ 2017 წლის 19 მაისის ხელშეკრულებით აგრძელებდა მუშაობას.

2017 წლის 15 ივლისს ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე კვლავ მტკიცდება სამტატო განრიგი, რის საფუძველზეც მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. ზემოთ აღნიშნულ სამტატო განრიგში არსებობდა შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონი და რეგიონალური ოფისი, სადაც გათვალისწინებული იყო კო-----ის 8 სამტატო ერთეული. შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონი შედგებოდა რეგიონალური ოფისისაგან და სერვის ცენტრებისაგან კერძოდ: ოთუხი-ოკამის „დაო დოეს. გრაკალის სერვის ცენტრი: საგურამო მუხრანის სერვის ცენტრი; სამცხე-ჯავახეთის სერვის ცენტრი; ტაშისკარი-სალთვისის სერვის ცენტრი; ტირიფონის სერვის-ცენტრი– ანუ რეგიონი.

აღნიშნული სტრუქტურა შენარჩუნებულია შემდგომ სამტატო ნუსხაში და დღეს მოქმედ ნუსხაშიც. 2017 წლის 05 ივლისის სამტატო ნუსხაში **რეგიონალურ ოფისს დაერქვა ში-----ი**, ხოლო დანარჩენი მისი შემადგენელი სერვის ცენტრები დარჩა უცვლელი. ცვლილებას წარმოადგენდა ის, რომ კო-----ი გადაკეთდა

კო-----ად და ისინი რეგიონალური სამსახურიდან გადანაწილდა სერვის ცენტრებში, რომელიც რეგიონის შემადგენელი ნაწილებს წარმოადგენდა და არ არის ცალკე ერთეული ანუ ამოღებული იქნა ერთი სიტყვა „ჯგუფი“ თუმცა ფუნქციური ცვლილება არა განუცდია, რაც მთავარია შტატები კი არ შემცირდა არამედ გაიზარდა თეზი-ოკამის და დღეს გრაკალის-სერვის ცენტრი-3 საშტატო ერთეული; საგურამო მუხრანის სერვის ცენტრი-2 საშტატო ერთეული, სამცხე-ჯავახეთის სერვის ცენტრი-2 საშტატო ერთეული; ტაშისკარი-სალვისის სერვის ცენტრი-საშტატო ერთეული; ტირიფონის სერვის ცენტრი-3 საშტატო ერთეული ანუ ჯამში შიდა ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში არის 13 საშტატო ერთეული. ამდენად, შტატების შემცირებას არ ჰქონდა ადგილი, მოხდა გადანაწილება და დამატება. იგივე შენარჩუნებულია უცვლელად 2017 წლის 14 სექტემბრის #----- ბრძანებით დამტკიცებულ საშტატო ნუსხაში, 2017 წლის 27 დეკემბრის #----- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხაში და 2018 წლის 16 მაისის #----- ბრძანებით დამტკიცებულ საშტატო ნუსხაში. შესაბამისად აღნიშნული ადასტურებს, რომ მოსარჩელის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაციული მიდგომა და რაც მთავარია დამსაქმებლის მხრიდან გამოყენებული იქნა იურიდიული ტექნიკა, რომ სახელიდან ერთი სიტყვის ამოღებით და იგივე რეგიონში შემადგენელ სტრუქტურულ ნაწილებში შტატის გადატანით მოახდინეს ვითომ-და სამუშაო ძალის შემცირება

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს და განმარტავს, რომ კომპანიის რეორგანიზაცია არ დასრულებულა 2017 წლის 19 მაისს, კომპანიის ახალი სტრუქტურა დამტკიცდა 2017 წლის 5 ივლისს. ახალი სტრუქტურის დამტკიცებამდე კი მოქმედებდა სტრუქტურა, რომელიც ითვალისწინებდა მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას განსხვავებით ახალი სტრუქტურისაგან.

ამასთან, მოპასუხის მოსაზრებით, მოსარჩელე რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით მიუთითებს მხოლოდ ვარაუდებზე და არ შეიცავს ფაქტობრივი გარემოების ამსახველ სიტუაციას და შეფასებითი ხასიათისაა.

2. სასარჩელო მოთხოვნა შეგებებული სარჩელით

2.1. გ----- ზ-----ეს შპს „ს-----ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს 700,79 ლარის ანაზღაურება.

შეგებებული სარჩელის საფუძვლები

2010 წლის 01 აპრილიდან 2017 წლის 10 ივლისამდე გ----- ზ-----ე დასაქმებული იყო შპს „ს-----აში“. 2017 წლის 10 ივლისის შპს

„ს-----ის“ გენერალური დირექტორის N---- ბრძანების საფუძველზე იგი გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან.

გ----- ზ-----ეს სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ 2017 წლის სექტემბრის თვეში ზედმეტად დარიცხვის საფუძვლის გარეშე ჩაერიცხა 500 ლარი, ასევე საბოლოო ანგარიშსწორებისას არ მომხდარა სადაზღვევო პრემიის ორი თვის თანხის ჩამოჭრა 110 ლარის ოდენობით.

გ----- ზ-----ეს სამსახურიდან განთავისუფლების შემდეგ 2017 წლის ივლისიდან თებერვლის თვის ჩათვლით ერიცხებოდა სატელეფონო ლიმიტი თვეში 10 ლარის ოდენობით, ასევე გადახარჯვა აქვს 10 ლარი და 49 თეთრი, სულ დავალიანება სატელეფონო ლიმიტის შეადგენს 90 ლარს და 49 თეთრს.

2. მოპასუხის პოზიცია შეგებებულ სარჩელზე

2.1. გ----- ზ-----მ წარმოდგენილი შესაგებლით შეგებებული სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობის გამო. მისი განმარტებით, 500 ლარი, როგორც საკომპენსაციო თანხა მას დაერიცხა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე, შესაბამისად არ არსებობს მისი უკან დაბრუნების საფუძველი. ამასთან, იგი არ სარგებლობდა სადაზღვევო მომსახურებით, სადაზღვევო ბარათიც არ გადასცემია, შესაბამისად, სადაზღვევო თანხის დაბრუნების ნაწილში შეგებებული სარჩელი უსაფუძვლოა.

მისივე განმარტებით, უცნობია რა თანხებზეა საუბარი, რადგან აღნიშნული ჩარიცხვების შესახებ ინფორმაციას არ ფლობს. იგი მართლაც სარგებლობდა მის მფლობელობაში არსებული ტელეფონის ნომრით, რომელზეც თვითონ ახორციელებდა თანხის ჩარიცხვას, შესაბამისად, საუბარი აღნიშნული ნომრით მის მიერ ჩარიცხული ნომრით ხორციელდებოდა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2010 წლის 01 აპრილიდან 2017 წლის 10 ივლისამდე პერიოდში გ----- ზ-----ე დასაქმებული იყო შპს „ს-----აში“ სხვადასხვა პოზიციაზე, თავდაპირველად, ინ-----ის, შემდგომ, სე-----ის, ხოლო 2015 წლის მარტიდან, რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის რეგიონალური ოფისის კო-----ის თანამდებობაზე.

მხარეთა შორის განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებული 2017 წლის 19 მაისის ბოლო შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, გ----- ზ-----ე დასაქმებული იქნა შპს „ს-----აში“ რე-----ის

შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის რეგიონალური ოფისის კო-----ის თანამდებობაზე. მისი შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად განისაზღვრა 1250 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შრომითი ხელშეკრულებები (ს.ფ.19-36).

3.1.2. შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 10 ივლისის N---- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, შეწყდა შპს „ს-----ის“ რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის რეგიონალური ოფისის კო-----ს გ----- ზ-----ესა და შპს „ს-----ას“ შორის 2017 წლის 19 მაისს გაფორმებული N----- შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება, 2017 წლის 10 ივლისიდან.

ამავე ბრძანებით შპს „ს-----ის“ ფინანსური დეპარტამენტის ბუღალტრული აღრიცხვის განყოფილებას დაევალა, უზრუნველყოს გ----- ზ-----ისთვის კომპენსაციის გადახდა 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, მოქმედი კანონმდებლობისა და შპს „ს-----აში“ არსებული წესების შესაბამისად (მე-2 მუხლი).

მე-3 მუხლის შესაბამისად, შპს „ს-----ის“ ფინანსური დეპარტამენტის ბუღალტრული აღრიცხვის განყოფილებას დაევალა, გ----- ზ-----ისათვის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2017 წლის 10 ივლისის N---- ბრძანება (ს.ფ. 37-38).

3.1.3. შპს „ს-----ის“ 02.08.2017წ. N----- წერილით გ----- ზ-----ეს 2017 წლის 31 ივლისის განცხადების პასუხად ეცნობა, რომ 2017 წლის 10 ივლისიდან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შპს „ს-----აში“ განხორციელებული სტუქტურული და ორგანიზაციული ცვლილებების ფარგლებში, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის შესაბამისად,

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 02.08.2017წ. N----- წერილი (ს.ფ.41).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შპს „ს-----აში“ განხორციელებულ ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დასტურდება შემდეგი:

შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 30.03.2017წ. N--ბრძანებით შპს „ს-----აში“ დასაქმებულ ფიზიკურ პირებს ეცნობათ კომპანიის მიმდინარე ხარჯების შემცირების, შემოსავლების გაზრდის და კადრების ოპტიმიზაციის მიზნით, კომპანიაში მოსალოდნელი ორგანიზაციული და სტრუქტურული ცვლილებების შესახებ.

ბრძანების მე-2 მუხლით ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს დაევალა, ბრძანებით გათვალისწინებულ საკითხთან დაკავშირებით დეტალურად ინფორმაციის მიწოდება ყველა დაინტერესებული პირისათვის. ასევე კომპანიის რეგიონის დირექტორებსა და სერვის ცენტრების უფროსებს წინამდებარე ბრძანების გაცნობა, მათ სამოქმედო ტერიტორიაზე კომპანიაში დასაქმებული ფიზიკური პირებისათვის.

ბრძანების საფუძვლად მითითებულია, რომ შპს „ს-----აში“ მოსალოდნელ ორგანიზაციულ და სტრუქტურულ ცვლილებებთან დაკავშირებით: შემუშავებული „ირ-----“ დოკუმენტის მიხედვით შპს „ს-----ა“ უნდა იქცეს ფინანსურად მდგრად ორგანიზაციად, რომელიც განხორციელებს საირიგაციო მომსახურებას ზედა რიგის სისტემებზე და მისი მომხმარებლები იქნებიან ადგილობრივი წყალმომხარებელთა ორგანიზაციები. ამ მიზნის მისაღწევად, საჭიროა კომპანიის მართვის გაუმჯობესება და უფრო ეფექტური და ეფექტიანი ბიზნეს პროცესების დანერგვა.

ფინანსური მდგრადობის მისაღწევად აუცილებელია ხარჯების შემცირება ყველა მიმართულებით, მათ შორის, კადრების ოპტიმიზაციის გზით და შემოსავლების ზრდა. რაც კომპანიაში კომერციული მიმართულების გაძლიერებით მიიღწევა.

ამავე ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ ორგანიზაციული სტრუქტურის და კადრების ოპტიმიზაცია მტკიცნეული პროცესია ნებისმიერი კომპანიისათვის. მნიშვნელოვანია კომპანიის ისეთი სტრუქტურის შექმნა, რომელიც ეფექტურად შეძლებს კომპანიის მიზნების მიღწევას. ახალი სტრუქტურის შესაბამისად მოხდება კადრების ოპტიმიზაცია მექანიკური შემცირებების ხარჯზე, გათვალისწინებული იქნება ყველა თანამშრომლის კვალიფიკაცია და სამუშაო გამოცდილება. რის შედეგადაც უნდა მიიღონ კვალიფიციური და მოტივირებული თანამშრომლებისაგან დაკომპლექტებული გუნდი (ს.ფ.39-

40).

დაგეგმილი ორგანიზაციულ-სტრუქტურული ცვლილების ფარგლებში კომპანიაში არაერთხელ შეიცვალა საშტატო ნუსხა, კერძოდ:

შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 11 მაისის N---- ბრძანებით დამტკიცდა კომპანიის საშტატო ნუსხა, რომელიც ძალაში შევიდა **2017 წლის 19 მაისიდან**. აღნიშნულის თანახმად, შპს „ს-----ის“ სტრუქტურა განსაზღვრული იქნა სულ **2 706 საშტატო ერთეულით**, მათ შორის, რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის შტატი შეადგენდა **769** ერთეულს, მასში შედიოდა 5 სერვის ცენტრი: 1) თეზი-ოკამის და დოეს - გრაკალის სერვის - ცენტრი; 2) საგურამო-მუხრანის სერვის ცენტრი; 3) სამცხე-ჯავახეთის სერვის ცენტრი; 4) ტაშისკარის-საღთვინის სერვის-ცენტრი; 5) ტირიფონის სერვის ცენტრი. რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში **კო-----ისათვის გათვალისწინებული იყო 8 შტატი (ს.ფ.201-214)**. აღნიშნული საშტატო ნუსხის ძალაში შესვლის დღეს გაფორმდა მოსარჩელესთან ბოლო 2017 წლის 19 მაისის შრომის ხელშეკრულება, რომლითაც იგი განუსაზღვრელი ვადით იქნა დასაქმებული რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში **კო-----ის** თანამდებობაზე.

შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 14 ივნისის N---- ბრძანებით დამტკიცდა ახალი საშტატო ნუსხა, რომელიც ძალაში შევიდა **2017 წლის 19 ივნისიდან და**, რომლის მიხედვით საშტატო ერთეულის რაოდენობა გაიზარდა **2 727 ერთეულამდე**, საიდანაც რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის შტატების რაოდენობამ შეადგინა ისევ **769** ერთეული და **კო-----ის** შტატი კვლავ **8 ერთეულით დარჩა უცვლელი**. არ შეცვლილა ასევე შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის სერვის ცენტრების რაოდენობა (ს.ფ. 215-230).

შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 05 ივლისის #---- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხა ძალაში შევიდა 2017 წლის 10 ივლისიდან, რომლითაც შპს „ს-----აში“ დასაქმებულ პირთა რაოდენობა შემცირდა და იგი განისაზღვრა ჯამში **1 159 ერთეულით**, ამასთან, შემცირდა რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის სამსახურის შტატის საერთო რიცხვი და განისაზღვრა **263 ერთეულით**. შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონი კვლავ მოიცავდა 5 სერვის ცენტრს: 1) თეზი-ოკამის და დოეს - გრაკალის სერვის - ცენტრს; 2) საგურამო-მუხრანის სერვის ცენტრს; 3) სამცხე-ჯავახეთის სერვის ცენტრს; 4) ტაშისკარის- საღთვინის სერვის-ცენტრს; 5) ტირიფონის სერვის ცენტრს. თავის მხრივ, **კო-----ს შტატი (ისე, რომ „ კო-----**

-----ის“ ნაცვლად ეწოდა „კო-----“) გადავიდა შესაბამის სერვისცენტრებში, კერძოდ, თეზი-ოკამის და დოეს - გრაკალის სერვის - ცენტრში კო-----ს საშტატო ერთეული განსაზღვრული იქნა - 3 ერთეულით, საგურამო-მუხრანის სერვის ცენტრში - 2 ერთეულით; სამცხე-ჯავახეთის სერვის ცენტრში - 2 ერთეულით; ტაშისკარის- სალთვისის სერვის-ცენტრში - 3 ერთეულით; ტირიფონის სერვის ცენტრში - 3 ერთეულით. ამდენად, სულ შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის სამსახურში თითოეულ სერვისცენტრში შემავალი შტატების გათვალისწინებით - კო-----ის შტატების რაოდენობა არათუ შემცირდა, არამედ, გაიზარდა და ნაცვლად იქამდე არსებული 8 ერთეულისა, შეადგინა ჯამში 13 ერთეული (ს.ფ.183-200).

სწორედ აღნიშნული სტრუქტურის მოქმედების პირობებში, 2017 წლის 05 ივლისის #---- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის საფუძველზე შეწყდა მოსარჩელე გ----- ზ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება.

3.2.2. საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დასტურდება, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომ, კვლავ არაერთხელ დამტკიცდა შპს „ს-----ის“ საშტატო ნუსხა - 14.09.2017წ. #----- (ს.ფ.247-261), 27.12.2017წ. #----- (ს.ფ. 231-246), 2018 წლის 16 მაისის #--- (ს.ფ. 165-182) ბრძანებებით. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ მასში შემავალი კო-----ს შტატების რაოდენობა არასოდეს ყოფილა იმაზე მცირე, ვიდრე იგი განისაზღვრა შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 11 მაისის N---- ბრძანებით და, რომლის მოქმედების პერიოდშიც დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან 2017 წლის 19 მაისს გააფორმა კიდევ ერთი შრომითი ხელშეკრულება. პირიქით, ნაცვლად 8 შტატისა, კო-----ს შტატი 14.09.2017წ. #----- და 27.12.2017წ. #----- ბრძანებებით დამტკიცებული სტრუქტურით განხორციელებული ცვლილებების შემდეგაც შეადგენდა 10 და 13 ერთეულს. ამჟამად მოქმედი 2018 წლის 16 მაისის #--- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით შიდა ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონი კვლავ მოიცავს ხუთ რაიონულ სერვის ცენტრს, მათ შორის, თეზი-ოკამის და დოეს - გრაკალის სერვის - ცენტრში კო-----ს 3 შტატი, საგურამო-მუხრანის სერვის ცენტრში - 2; სამცხე-ჯავახეთის სერვის ცენტრში - 2; ტაშისკარის- სალთვისის სერვის-ცენტრში - 3, ტირიფონის სერვის ცენტრში - 3, ჯამში 13 შტატია გათვალისწინებული.

3.2.3. როგორც აღინიშნა, საქმეში წარმოდგენილი საშტატო ნუსხებით ირკვევა, რომ დასაქმებულის, კო-----ის საშტატო ერთეულმა შეიცვალა მხოლოდ სახელწოდება და ეწოდა კო-----ს. იმ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ კო-----ის და კო-----ს უფლება-მოვალეობები არის განსხვავებული, ან მისთვის რაიმე დამატებითი მოთხოვნები, საკვალიფიკაციო, უნარ-ჩვევები და

სხვა განისაზღვრა, რომლისთვისაც მოსარჩელის კვალიფიკაცია შეიძლება არასაკმარისი იყოს, საქმეში არ არსებობს და ასეთზე არც მიუთითებია მოპასუხეს. პირიქით, საქმის მასალებში წარმოდგენილია შპს „ს-----ის“ 18.05.2015წ.წ. ბრძანებით დამტკიცებული შპს „ს-----ის“ რეგიონალური ოფისების, ექსპლუატაციის ცენტრების და სერვის ცენტრების ფუნქცია-მოვალეობების ნუსხა, რომელიც ამჟამად მოქმედია, და სხვა ახალი დოკუმენტის მიღების თაობაზე მხარეებს არ მიუთითებიათ. მე-5 მუხლით კომერციული ჯგუფი რეგიონის მასშტაბით აკონტროლებს აბონემენტის მიერ სადრენაჟე და სარწყავი წყლის მიწოდების მომსახურების გადასახადის ამოღებას, ახდენს სარწყავი წყლის უკანონო შემთხვევების გამოვლენას და ზრუნავს მათ აღმოფხვრაზე (ს.ფ.159-164).

3.2.4. საქმის მასალებით - შპს „მ-----“ საბილინგო ინფორმაციის ინვოისებით და მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დასტურდება, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის, 2017 წლის 10 ივლისის შემდგომ 2018 წლის 16 თებერვლის ჩათვლით გ----- ზ-----ე აგრძელებდა სატელეფონო ლიმიტით სარგებლობას, ყოველთვიურად 10 ლარის ოდენობით, მასვე გადახარჯვა აქვს 10, 49 ლარის ოდენობით, რომელთა საერთო ჯამი შეადგენს 90,49 ლარს (ს.ფ. 128-136).

3.2.5. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების საფუძველზე, თითოეულ მხარეს ეკისრება მოთხოვნისა, თუ მისი უარყოფელი პოზიციის დასაბამით დაფაქტების მითითების ვალდებულება. ამასთან, მხარე ვალდებულია შესაბამისი მტკიცებულების წარდგენით დაადასტუროს მისი მტკიცების საგანში შემავალი სარჩელისა თუ შესაგებლის საფუძველად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების არსებობა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე შეგებებული სარჩელით ითხოვს გ----- ზ-----ისათვის სადაზღვევო პრემიის სახით გადახდილი 110 ლარის დაკისრებას, იმაზე მითითებით, რომ საბოლოო ანგარიშსწორებიდან არ მომხდარა აღნიშნული თანხის ჩამოჭრა. ასევე შპს „ს-----ის“ შეგებებული სარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდგომ გ----- ზ-----ისათვის უსაფუძვლოდ ჩარიცხული 500 ლარის დაბრუნება (აღნიშნული თანხის ჩარიცხვა დასტურდება საგადახდო დავალებით (ს.ფ. 127).

როგორც დადგენილია, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 10 ივლისის N----- ბრძანებით შპს „ს-----ის“ ფინანსური დეპარტამენტის ბუღალტრული აღრიცხვის განყოფილებას დაევალა, გ----- ზ-----ისთვის 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის გადახდა, ასევე გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

მოსარჩელის მითითებით, ჩარიცხული 500 ლარი მიიღო საბოლოო ანგარიშსწორების სახით. ამდენად, იგი არ ადასტურებს შეგებებული მოსარჩელის მითითებას მასზედ, რომ აღნიშნული თანხა გადახდილია საფუძვლის გარეშე.

ამდენად, იმ გარემოების დადასტურება, თუ რა რაოდენობის თანხები ჩაერიცხა დასაქმებულს და, რომ სადავო 500 ლარი არ განეკუთვნება N----- ბრძანებით განსაზღვრულ საკომპენსაციო ან საშვებულებო თანხას, შეგებებული მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენს. საქმის მასალებში კი ამ გარემოებათა დადასტურების მიზნით რაიმე სახის მტკიცებულება წარმოდგენილი არ არის.

რაც შეეხება სადაზღვევო პრემიის სახით გადახდილი თანხის ნაწილს, აღნიშნული მოთხოვნა გ----- ზ-----ემ უარყო იმ გარემოებაზე დაყრდნობით, რომ მის მიერ არასოდეს ყოფილა გაცხადებული თანხმობა სადაზღვევო მომსახურებაზე, გარდა ამისა, მას ასევე გაცხადებული ჰქონდა ორგანიზაციაში შეთავაზებული სადაზღვევო პაკეტების არ გამოყენების შესახებ, რის გამოც, ორგანიზაციის მიერ გადარიცხული თანხები დაუბრუნდა მისივე პირად ანგარიშზე. მისთვის უცნობია, ხორციელდებოდა თუ არა რაიმე პროცედურა სადაზღვევო მომსახურებასთან დაკავშირებით, შესაბამისი ბარათიც არ გადასცემია. აღნიშნული გარემოების დასტურად შეგებებული სარჩელის მოპასუხემ წარმოადგინა თანხის ჩარიცხვის ქვითარი, რომლითაც დგინდება, რომ 2016 წლის 26 ივლისს შპს „ს-----ის“ მიერ გ----- ზ-----ის ანგარიშზე ჩარიცხული იქნა 45 ლარი, როგორც დაზღვევის თანხა (ს.ფ.151),

საქმეში არ მოიპოვება სადაზღვევო ხელშეკრულება, არ დგინდება, სადაზღვევო შესატანის განხორციელება, ასევე არ არის მითითებული და არც რაიმე მტკიცებულებით ირკვევა, დაზღვევის ხელშეკრულების პირობები, მისი მოქმედება უკავშირდებოდა თუ არა შრომითი ურთიერთობის არსებობას, წყდებოდა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტით, გააჩნია თუ არა გადახდილი პრემიის მოთხოვნის უფლება დამსაქმებელს და დადებით შემთხვევაში, ვის მიმართ (დაზღვეულის თუ მზღვეველისაგან) და სხვა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლოს მიაჩნია, რომ გ----- ზ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ასევე ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შპს „ს-----ის“ შეგებებული სარჩელი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26.1-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავდროულად 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.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება 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, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველ ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლზე, რომლის მიხედვითაც შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამასთან, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომის კოდექსის მოხმობილი დებულებები განსაზღვრავენ ამ ურთიერთობისათვის მახასიათებელ გენერალურ დათქმებს, როგორიცაა: ხელშეკრულების ორმხრივი, სასყიდლიანი ბუნება, რომლის ფარგლებშიც თანასწორობის პრინციპი, განსხვავებით ზოგადად სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან, სრულყოფილად ვრცელდება წინასახელშეკრულებო პერიოდზე - მხარეებს უფლება აქვთ, თავისუფლად გადაწყვეტიონ შრომითი ხელშეკრულების დადების საკითხი. მართალია, შრომითი ურთიერთობისათვის კანონი ადგენს თანასწორობის პრინციპს და იმპერატიულად მოითხოვს ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების დაცვას, თუმცა, თავად შრომითი ურთიერთობის არსი ხდის ამ ურთიერთობას დაქვემდებარების პრინციპზე დამყარებულს, რამეთუ სამუშაო სრულდება დამსაქმებლის მითითებების შესაბამისად და მის სასარგებლოდ შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ. სწორედ ამგვარი თავისებურების, ასევე, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დაცული სიკეთეების რეალიზაციის მიზნით (შრომის თავისუფლება, დასაქმებულთა უფლებების დაცვა), ორგანული კანონი - შრომის კოდექსი ადგენს დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს და კოდექსის ნორმებიც სწორედ ამ სტანდარტის ფარგლებში უნდა იქნას განმარტებული.

უდავოა, რომ 2010 წლის 01 აპრილიდან, გ----- ზ-----ე შრომით

ურთიერთობაში იმყოფებოდა შპს „ს-----ასთან“. გათავისუფლების მომენტისათვის მხარეებს შორის წარმოშობილი იყო უვადო შრომითი ურთიერთობა. მოსარჩელე დასაქმებული იყო რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის რეგიონალური ოფისის კო-----ის თანამდებობაზე, თვეში 1250 ლარის ანაზღაურების პირობით..

ასევე უდავოა, რომ შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 10 ივლისის N---- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, 2017 წლის 10 ივლისიდან, შეწყდა შპს „ს-----ის“ რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის რეგიონალური ოფისის კო-----ს გ-----ზ-ესა და შპს „ს-----ას“ შორის 2017 წლის 19 მაისს გაფორმებული N----- შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება.

მოსარჩელემ სარჩელით მოითხოვა შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 10 ივლისის N---- ბრძანების ბათილად ცნობა და შპს „ს-----ის“ შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის კო-----ს თანამდებობაზე აღდგენა.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომით სამრთლებრივ ურთიერთობაში მხარეთა ნების თავისუფლება მოიცავს როგორც ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის შესაძლებლობას, თუმცა მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული საფუძვლითა და წესით.

როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განმარტებული იქნა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.)

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულია.

მოპასუხის განმარტებით, დასაქმებულის მიმართ ამგვარი გადაწყვეტილების აუცილებლობა განპირობებული იყო ეკონომიკური გარემოებებიდან გამომდინარე განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, წარმოადგენს მხარეთ შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ ერთ-ერთ საფუძველს.

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის განთავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია არ უნდა იყოს ფორმალური, ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს და მას უნდა გააჩნდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძველი და მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას. საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად **(სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის)** განხორციელების შემთხვევაში საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა არ მოხდეს შტატების ფორმალურად შემცირება და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დაიყოს ორ ელემენტად: 1. უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, და 2. აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო

ძალის შემცირება. პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები) შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნას მიჩნეული, აუცილებელია ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად.

საწარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეალურად ადგილი არ ჰქონდა რეორგანიზაციას, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოღებულ იქნა ახალი სტრუქტურული ერთეულები, **რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდება, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, რაც ძველი სტრუქტურული ერთეულები.** თუმცა ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა განთავისუფლების უკანონობაზე უნდა უთითებდეს, აგრეთვე, სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა.

გარდა აღნიშნულისა, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების შემთხვევაში, ასევე უნდა დასტურდებოდეს კონკრეტული მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობა, რა დროსაც მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული დასაქმებულის კვალიფიკაცია, სამუშაო გამოცდილება და სხვა გარემოებები, ვინაიდან დამსაქმებელი ვალდებულია ინდივიდუალურად შეაფასოს დასაქმებულის სასარგებლო გარემოებები, რომელთა გათვალისწინებითაც უნდა მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება თითოეული დასაქმებულის მიმართ.

სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას, კონკრეტულ შემთხვევაში, საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მუშაკი იყო დასაქმებული. ამასთან, სასამართლო ვალდებულია გამოიკვლიოს, მხოლოდ მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის შემცირება განპირობებული იყო საწარმოს ფინანსური მდგომარეობით, თუ ადგილი ჰქონდა მიმართ დისკრიმინაციას.

ამდენად, სშკ-ის 37.1 „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს

დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, რა დროსაც უნდა დადასტურდეს ორგანიზაციული, ტექნოლოგიური თუ ეკონომიკური გარემოებებით გამოწვეული შტატების შემცირება, ამასთან, ამ პირობებში უშუალოდ მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების მართლზომიერება. მტკიცების ტვირთის განაწილების იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს (რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა), მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებებია:

- 1) ჩატარდა თუ არა რეორგანიზაცია;
- 2) რეორგანიზაციის შედეგად შემცირდა თუ არა სამუშაო ძალა;
- 3) რა აუცილებლობით (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური და სხვა) იყო გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირება;
- 4) რამ განაპირობა კონკრეტულად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება და შრომითი ხელშეკრულების შენარჩუნების პრიორიტეტულობის გათვალისწინებით, დასაქმებულთა შერჩევის წინასწარ განსაზღვრული რა კრიტერიუმები იქნა დამსაქმებლის მიერ გათვალისწინებული.

შპს „ს-----აში“ განხორციელებულ ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით სასამართლოს მიერ დადგენილი იქნა შემდეგი:

შპს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის 30.03.2017წ. N-- ბრძანებით შპს „ს-----აში“ დასაქმებულ ფიზიკურ პირებს ეცნობათ კომპანიის მიმდინარე ხარჯების შემცირების, შემოსავლების გაზრდის და კადრების ოპტიმიზაციის მიზნით, კომპანიაში მოსალოდნელი ორგანიზაციული და სტრუქტურული ცვლილებების შესახებ.

ბრძანების საფუძვლად მითითებულია, რომ შპს „ს-----აში“ მოსალოდნელ ორგანიზაციულ და სტრუქტურულ ცვლილებებთან დაკავშირებით: შემუშავებული „ირ-----“ დოკუმენტის მიხედვით შპს „ს-----ა“ უნდა იქცეს ფინანსურად მდგრად ორგანიზაციად, რომელიც განხორციელებს საირიგაციო მომსახურებას ზედა რიგის სისტემებზე და მისი მომხმარებლები იქნებიან ადგილობრივი წყალმომხარებელთა ორგანიზაციები. ამ მიზნის მისაღწევად, საჭიროა კომპანიის მართვის გაუმჯობესება და უფრო ეფექტური და ეფექტიანი ბიზნეს პროცესების დანერგვა.

ფინანსური მდგრადობის მისაღწევად აუცილებელია ხარჯების შემცირება ყველა მიმართულებით, მათ შორის, კადრების ოპტიმიზაციის გზით და შემოსავლების ზრდა. რაც კომპანიაში კომერციული მიმართულების

გაძლიერებით მიიღწევს.

ამავე ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ ორგანიზაციული სტრუქტურის და კადრების ოპტიმიზაცია მტკიცე უნდა ჰქონდეს პროცესის ნებისმიერი კომპანიისათვის. მნიშვნელოვანია კომპანიის ისეთი სტრუქტურის შექმნა, რომელიც ეფექტურად შეძლებს კომპანიის მიზნების მიღწევას. ახალი სტრუქტურის შესაბამისად მოხდება კადრების ოპტიმიზაცია მექანიკური შემცირებების ხარჯზე, გათვალისწინებული იქნება ყველა თანამშრომლის კვალიფიკაცია და სამუშაო გამოცდილება. რის შედეგადაც უნდა მიიღონ კვალიფიციური და მოტივირებული თანამშრომლებისაგან დაკომპლექტებული გუნდი.

დაგეგმილი ორგანიზაციულ-სტრუქტურული ცვლილების ფარგლებში კომპანიაში არაერთხელ შეიცვალა საშტატო ნუსხა, კერძოდ:

შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 11 მაისის N---- ბრძანებით დამტკიცდა კომპანიის საშტატო ნუსხა, რომელიც ძალაში შევიდა **2017 წლის 19 მაისიდან**. აღნიშნულის თანახმად, შპს „ს-----ის“ სტრუქტურა განსაზღვრული იქნა სულ **2 706 საშტატო ერთეულით**, მათ შორის, რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის შტატი შეადგენდა **769** ერთეულს, მასში შედიოდა 5 სერვის ცენტრი: 1) თეზი-ოკამის და დოეს - გრაკალის სერვის - ცენტრი; 2) საგურამო-მუხრანის სერვის ცენტრი; 3) სამცხე-ჯავახეთის სერვის ცენტრი; 4) ტაშისკარის-სალთვისის სერვის-ცენტრი; 5) ტირიფონის სერვის ცენტრი. რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში **კო-----ისათვის გათვალისწინებული იყო 8 შტატი**. აღნიშნული საშტატო ნუსხის ძალაში შესვლის დღეს გაფორმდა მოსარჩელესთან ბოლო 2017 წლის 19 მაისის შრომის ხელშეკრულება, რომლითაც იგი დასაქმებული იქნა რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში კო-----ის თანამდებობაზე.

შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 14 ივნისის N---- ბრძანებით დამტკიცდა ახალი საშტატო ნუსხა, რომელიც ძალაში შევიდა **2017 წლის 19 ივნისიდან**.

აღნიშნული საშტატო ნუსხის მიხედვით საშტატო ერთეულის რაოდენობა გაიზარდა **2 727 ერთეულამდე**, საიდანაც რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის შტატების რაოდენობამ შეადგინა ისევ **769** ერთეული და კო-----ის შტატი კვლავ **8 ერთეულით უცვლელი დარჩა**. არ შეცვლილა ასევე შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის სერვის ცენტრების რაოდენობა.

შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 05 ივლისის #---- ბრძანებით კვლავ შეიცვალა საშტატო ნუსხა, რაც ძალაში შევიდა 2017 წლის 10 ივლისიდან.

სწორედ აღნიშნული სტრუქტურის მოქმედების პირობებში შეწყდა მოსარჩელე გ----- ზ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება.

როგორც დადგენილ იქნა, 2017 წლის 05 ივლისის საშტატო ნუსხით შპს „ს-----
-----აში“ დასაქმებულ პირთა საერთო რაოდენობა შემცირდა 1 159-
მდე. ამასთან, შემცირდა რე-----ის შიდა
ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის სამსახურის შტატის საერთო
რიცხვი. თუმცა, რაც შეეხება უშუალოდ მოსარჩელის მიერ დაკავებულ
პოზიციას, აღნიშნულთან დაკავშირებით ირკვევა, რომ შიდა ქართლის და
სამცხე-ჯავახეთის რეგიონი კვლავ მოიცავდა 5 სერვის ცენტრს: 1) თეზი-
ოკამის და დოეს - გრაკალის სერვის - ცენტრს; 2) საგურამო-მუხრანის სერვის
ცენტრს; 3) სამცხე-ჯავახეთის სერვის ცენტრს; 4) ტაშისკარის- სალთვისის
სერვის-ცენტრს; 5) ტირიფონის სერვის ცენტრს. თავის მხრივ, **კო-----
---ს შტატი (ისე, რომ „ კო-----ის“ ნაცვლად ეწოდა „კო-
-----“)** გადავიდა შესაბამის სერვისცენტრებში, კერძოდ, თეზი-
ოკამის და დოეს - გრაკალის სერვის - ცენტრში **კო-----ს საშტატო**
ერთეული განსაზღვრული იქნა - **3** ერთეულით, საგურამო-მუხრანის სერვის
ცენტრში - **2** ერთეულით; სამცხე-ჯავახეთის სერვის ცენტრში - **2** ერთეულით;
ტაშისკარის- სალთვისის სერვის-ცენტრში - **3** ერთეულით; ტირიფონის სერვის
ცენტრში - **3** ერთეულით. ამდენად, სულ შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის
რეგიონის სამსახურში თითოეულ სერვისცენტრში შემავალი შტატების
გათვალისწინებით - კო-----ის შტატების რაოდენობა არათუ
შემცირდა, არამედ, გაიზარდა და ნაცვლად იქამდე არსებული **8 ერთეულისა,**
შეადგინა ჯამში 13 ერთეული. ამასთან, კო-----ის
საშტატო ერთეულმა შეიცვალა მხოლოდ სახელწოდება და ეწოდა კო-----
----- . არ შეცვლილა მისი ფუნქცია-მოვალეობები, არ დაწესებულა რაიმე
დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, ახალი უნარ-ჩვევები და სხვა,
რომლისთვისაც მოსარჩელის კვალიფიკაცია შეიძლებოდა არასაკმარისი
ყოფილიყო.

ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ჩატარებული სტრუქტურული
ცვლილებების საფუძველზე დამსაქმებელი არ დამდგარა მოსარჩელის
სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე არც ეკონომიკური
გარემოებებიდან გამომდინარე, რაც უშუალოდ მოსარჩელის მიერ
დაკავებული შტატების გაუქმებას უკავშირდებოდა და ამასთან, არც იმ
გარემოებების გამო, რომ სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით კო-----
-----ს საჭიროება არ არსებობდა. აღნიშნული დასკვნის საფუძველს იძლევა
ასევე მოსარჩელის გათავისუფლების შემდგომ კომპანიაში
განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებები, რომლის ფარგლებშიც,
როგორც გადაწყვეტილების 3.2.2. პუნქტშიც აღინიშნა, კო-----ის
შტატი ყოველთვის აღემატებოდა შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 11
მაისის N----- ბრძანებით დამტკიცებული შტატით განსაზღვრულ 8 ერთეულს

(რომლის მოქმედების პერიოდშიც დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან 2017 წლის 19 მაისს გააფორმა კიდევ ერთი შრომითი ხელშეკრულება).

ასეთ ფაქტობრივ მოცემულობაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს არ წარუდგენია არგუმენტირებული და რელევანტური მტკიცებულებებით გაჯერებული მსჯელობა იმის თაობაზე, თუ რა ნიშნით, რის საფუძველზე გათავისუფლდა მოსარჩელე დაკავებული პოზიციიდან. მით უფრო, ისეთ პირობებში, როდესაც მოსარჩელეს გააჩნია შესაბამის სამუშაოზე ხანგრძლივი სამუშაო გამოცდილება, საქმეში არ მოიპოვება და არც მოპასუხეს მიუთითებია შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში მოსარჩელის მხრიდან შრომის დისციპლინის დარღვევის, ან ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულების, მისი არასაკმარისი კვალიფიკაციისა თუ სხვა იმგვარ გარემოებათა შესახებ, რაც მასთან შედარებით, სხვა თანამშრომელს უპირატეს მდგომარეობაში ჩააყენებდა.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძვლის არსებობა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

გათვალისწინებით იმისა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, მოპასუხის მიერ გამოცემული 2017 წლის 10 ივლისის N---- ბრძანება ბათილია და სარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

მოსარჩელე სარჩელით ითხოვს აღდგენილ იქნეს შპს „ს-----
აში“ შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის კო-----ს
თანამდებობაზე, რაც ფუნქციურად იგივეა, მოსარჩელის მიერ, მის
გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობისა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული იყო განუსაზღვრელი ვადით. მოპასუხე არ მიუთითებს და საქმის მასალებითაც არ დგინდება მოსარჩელის სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობა და ამისათვის რაიმე დამაბრკოლებელი

გარემოების არსებობა.

ვინაიდან, სასამართლომ ბათილად ცნო მოპასუხის მიერ გამოცემული 2017 წლის 10 ივლისის N----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის შესახებ უნდა დაკმაყოფილდეს და გ----- ზ-----ე აღდგენილ იქნეს შპს „ს-----ს აში“ შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის კო-----ს თანამდებობაზე.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აღნიშნული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც სამუშაო პირობების შეცვლის გამო დასაქმებულს ეზღუდება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 412-ე მუხლის თანახმად, ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მოვალისათვის წინასწარ იყო სავარაუდო და წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს.

იძულებითი განაცდური წარმოადგენს ვალდებულების დარღვევით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს იძულებითი განაცდურის მოპასუხისათვის დაკისრების გზით უნდა აუნაზღაურდეს ის რეალური ზიანი, რაც მან განიცადა სამსახურიდან გათავისუფლებიდან - სამსახურში აღდგენამდე პერიოდში.

გ----- ზ-----ის ყოველთვიური ანაზღაურება შპს „ს-----აში“ რე-----ის შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის რეგიონალური ოფისის კო-----ის თანამდებობაზე შეადგენდა 1250 ლარს (დარიცხული ოდენობა). დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 10 ივლისის N---- ბრძანებით შპს „ს-----ის“ ფინანსური დეპარტამენტის ბუღალტრული აღრიცხვის განყოფილებას დაევალა, გ----- ზ-----ისთვის 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის გადახდა, ასევე გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. ამდენად, დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შედეგად მიღებული აქვს 2 თვის ხელფასის შესაბამისი საკომპენსაციო თანხა და 500 ლარი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, გ----- ზ-----ის სასარგებლოდ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური ხელფასის 1250 ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით, მიღებული 2 თვის საკომპენსაციო თანხის და 500 ლარის გამოკლებით.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-31 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.“

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებით განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარება ზემოაღნიშნულ ნორმას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმარტებული ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს.

სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით.

სშკ-ის 31.3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, საამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის

ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს განაცდური, ვინაიდან, განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2016), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც:

- ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი;
- ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს;
- გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდღიან ვადას (საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი).

სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნდება.

მოსარჩელე ითხოვს დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული არამართლობიერად იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და მას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური ხელფასი, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი

საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.5. შპს „ს-----“ შეგებებული სარჩელით ითხოვს:

- 1) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდგომ გ----- ზ-----ის მიერ გამოყენებული ტელეფონის სარგებლობის ლიმიტის, 90,49 ლარის ანაზღაურებას.
- 2) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდგომ საფუძვლის გარეშე გ----- ზ-----ისათვის გადახდილი 500 ლარის დაბრუნებას;
- 3) ორი თვის სადაზღვევო პრემიის 110 ლარის ანაზღაურებას;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 976-ე მუხლის თანახმად,

1. პირს, რომელმაც სხვას ვალდებულების შესასრულებლად რაიმე გადასცა, შეუძლია მოთხოვოს ვითომ-კრედიტორს (მიმღებს) მისი უკან დაბრუნება, თუ:

ა) ვალდებულება გარიგების ბათილობის ან სხვა საფუძვლის გამო არ არსებობს, არ წარმოიშობა ან შეწყდა შემდგომში;

ბ) ვალდებულების საწინააღმდეგოდ ისეთი შესაგებელი იქნა წარდგენილი, რომ ხანგრძლივი დროის განმავლობაში გამორიცხულია მოთხოვნის წარდგენა.

2. უკან დაბრუნების მოთხოვნა გამორიცხულია, თუ:

ა) შესრულება შეესაბამება ზნეობრივ მოვალეობებს, ან

ბ) გავიდა ხანდაზმულობის ვადა, ან

გ) მიმღებს შეეძლო ევარაუდა, რომ შემსრულებელს სურდა გადაცემა, მიუხედავად იმისა, არსებობს თუ არა ამ მუხლის პირველი ნაწილის პირობები, ანდა

დ) მოთხოვნა დაბრუნების თაობაზე ბათილი სავალო ხელშეკრულების შესრულებისას ეწინააღმდეგება ბათილობის შესახებ ნორმათა დაცვით ფუნქციას.

ამავე კოდექსის 991-ე მუხლით, პირი, რომელიც სხვა პირის ხარჯზე უსაფუძვლოდ გამდიდრდა სხვა საშუალებებითაც, გარდა იმისა, რაც გათვალისწინებულია ამ თავში, მოვალეა დაუბრუნოს მას მიღებული.

დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის, 2017 წლის 10 ივლისის შემდგომაც, 2018 წლის 16 თებერვლის ჩათვლით გ----- ზ-----ე აგრძელებდა სატელეფონო ლიმიტით სარგებლობას, ყოველთვიურად 10 ლარის ოდენობით, მასვე გადახარჯვა აქვს 10,49 ლარის ოდენობით, რომელთა საერთო ჯამი შეადგენს 90,49 ლარს. ვინაიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ ტელეფონით სარგებლობა არ უკავშირდებოდა სამსახურებრივი მიზნებს, რისთვისაც დამსაქმებელი უნაზღაურებდა მას

ზემოაღნიშნულ თანხას, გ----- ზ-----ეს უნდა დაეკისროს აღნიშნული თანხის შპს „ს-----ისათვის“ უკან დაბრუნება.

რაც შეეხება გ. ზ-----ისათვის გადახდილ 500 ლარს, როგორც დადგენილია, შპს „ს-----ის“ ფინანსური დეპარტამენტის ბუღალტრული აღრიცხვის განყოფილებას დაევალა, გ----- ზ-----ისთვის 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის გადახდა, ასევე გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. მოსარჩელის მითითებით, ჩარიცხული 500 ლარი მიიღო საბოლოო ანგარიშსწორების სახით.

იმ გარემოების დადასტურება, თუ რა რაოდენობის თანხები ჩაერიცხა დასაქმებულს და, რომ სადავო 500 ლარი არ განეკუთვნება N----- ბრძანებით განსაზღვრულ საკომპენსაციო ან საშვებულებო თანხას, შეგებებული მოსარჩელის ავტორმა ვერ შეძლო. ამდენად, აღნიშნული თანხის დაკისრების საფუძველი, როგორც უსაფუძვლოდ გადახდილის დაბრუნებისა, არ არსებობს. ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მითითებული თანხა გათვალისწინებული იქნა იძულებითი ანაზღაურების სახით შპს „ს-----ისათვის“ დაკისრებულ თანხაში, რაც ასევე გადახდილ 2 თვის საკომპენსაციო თანხასთან ერთად ისედაც გამოაკლდა მოსარჩელის სასარგებლოდ გადასახდელ თანხას, ამასთან, არა იმ საფუძველით, რომ დამსაქმებელს არ გააჩნდა მისი გადახდის ვალდებულება, არამედ იმის გამო, რომ იძულებითი განაცდური დასაქმებულს ფაქტობრივად დამდგარი ზიანის ფარგლებში აუნაზღაურდება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული თანხის როგორც უსაფუძვლოდ გადახდილის უკან დაბრუნების მოთხოვნას საფუძველი არ გააჩნია.

სამოქალაქო კოდექსის 799-ე მუხლის თანახმად,

1. დაზღვევის ხელშეკრულებით მზღვეველი მოვალეა აუნაზღაუროს დამზღვევს სადაზღვევო შემთხვევის დადგომით მიყენებული ზიანი ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად. მყარად დადგენილი სადაზღვევო თანხით დაზღვევისას მზღვეველი მოვალეა გადაიხადოს სადაზღვევო თანხა ან შეასრულოს სხვა შეპირებული მოქმედება.

2. დამზღვევი ვალდებულია გადაიხადოს სადაზღვევო შესატანი (პრემია).

ამავე კოდექსის 875-ე მუხლის თანახმად, დამზღვევს შეუძლია მზღვეველთან დადოს დაზღვევის ხელშეკრულება თავისი სახელით სხვა პირის სასარგებლოდ.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე შეგებებული სარჩელით ითხოვს გ----- ზ-----ისათვის სადაზღვევო პრემიის სახით გადახდილი 110 ლარის დაკისრებას, იმაზე მითითებით, რომ საბოლოო ანგარიშსწორებიდან არ მომხდარა აღნიშნული თანხის ჩამოჭრა.

აღნიშნული მოთხოვნა გ----- ზ-----ემ უარყო იმ გარემოებაზე დაყრდნობით, რომ მის მიერ არასოდეს ყოფილა გაცხადებული თანხმობა სადაზღვევო მომსახურებაზე, გარდა ამისა, მას ასევე გაცხადებული ჰქონდა ორგანიზაციაში შეთავაზებული სადაზღვევო პაკეტების არ გამოყენების შესახებ, რის გამოც, ორგანიზაციის მიერ გადარიცხული თანხები დაუბრუნდა მისივე პირად ანგარიშზე. მისთვის უცნობია, ხორციელდებოდა თუ არა რაიმე პროცედურა სადაზღვევო მომსახურებასთან დაკავშირებით, შესაბამისი ბარათიც არ გადასცემია. აღნიშნული გარემოების დასტურად შეგებებული სარჩელის მოპასუხემ წარმოადგინა თანხის ჩარიცხვის ქვითარი, რომლითაც დგინდება, რომ 2016 წლის 26 ივლისს შპს „ს-----ის“ მიერ გ----- ზ-----ის ანგარიშზე ჩარიცხული იქნა 45 ლარი, როგორც დაზღვევის თანხა.

საქმეში არ მოიპოვება სადაზღვევო ხელშეკრულება, არ დგინდება, სადაზღვევო შესატანის განხორციელება, ასევე არ არის მითითებული და არც რაიმე მტკიცებულებით ირკვევა, დაზღვევის ხელშეკრულების პირობები, მისი მოქმედება უკავშირდებოდა თუ არა შრომითი ურთიერთობის არსებობას, წყდებოდა თუ არა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტით, გააჩნია თუ არა გადახდილი პრემიის მოთხოვნის უფლება დამსაქმებელს და დადებით შემთხვევაში, ვის მიმართ (დაზღვეულის თუ მზღვეველისაგან) და სხვა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, შეგებებული სარჩელის მოთხოვნა სადაზღვევო პრემიის 110 ლარის დაბრუნების თაობაზე, დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 53.1. მუხლის მიხედვით 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

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 ნაწილობრივ, სსსკ-ის 41.2 მუხლით, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მიხედვით. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოცემულ სარჩელზე, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის შესაბამისად, დავის საგნის ღირებულება სსსკ-ის 41.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეადგენს 45 000 ლარს (1250*36). სსსკ-ის 39.1 „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად კი სახელმწიფო ბაჟის გადასახდელი ოდენობა არის დავის საგნის ღირებულების 3%, 1350 ლარი. აქედან მოსარჩელეს სარჩელის წარდგენის მომენტში გადახდილი აქვს 100 ლარი, ხოლო ფულადი ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იგი გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, შპს „ს-----ას“ გ----- ზ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება, მასვე სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის დარჩენილი ნაწილის, 1250 ლარის გადახდა.

მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს გ. ზ-----ის სასარგებლოდ ადვოკატის მომსახურების ხარჯის ანაზღაურება მოსარჩელის მოთხოვნის ოდენობის გათვალისწინებით 1000 ლარი (დავის საგნის ღირებულების 45000 ლარის 4%-ის ფარგლებში).

შპს „ს-----ას“ სსსკ-ის 39.1 „ა“ ქვეპუნქტისა და ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე შეგებებულ სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი აქვს 50 ლარი. ვინაიდან, შეგებებული სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გ----- ზ-----ეს შპს „ს-----ის“ სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 25 ლარის გადახდა სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 243-244-ე, 248-249-ე, 364-365-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. გ----- ზ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ 2017 წლის 10 ივლისის N---- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;
3. გ----- ზ-----ე აღდგენილ იქნეს შპს „ს-----ის“ შიდა ქართლის და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის კო-----ს თანამდებობაზე;
4. შპს „ს-----ას“ გ----- ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლებიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში, ყოველთვიური ხელფასის 1250 ლარის (დარიცხული ოდენობა) გათვალისწინებით, მიღებული 2 თვის კომპენსაციისა და 500 ლარის გამოკლებით;
5. გ----- ზ-----ის სარჩელი იძულებით განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების მოთხოვნის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
6. შპს „ს-----ის“ შეგებებული სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
7. გ----- ზ-----ეს შპს „ს-----ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს 90,49 ლარის გადახდა;
8. შპს „ს-----ის“ შეგებებული სარჩელი უსაფუძვლოდ დარიცხული 500 ლარისა და სადაზღვევო პრემიის 110 ლარის ანაზღაურების შესახებ არ დაკმაყოფილდეს;
9. შპს „ს-----ას“ გ----- ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის და ადვოკატის მომსახურების ხარჯის 1000 ლარის ოდენობით ანაზღაურება.
10. შპს „ს-----ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 1250 ლარის გადახდა.
11. გ----- ზ-----ეს შპს „ს-----ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 25 ლარის ოდენობით ანაზღაურება.
12. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-13 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
13. 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

ქეთევან კუჭავა