



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

31 იანვარი 2019 წელი

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი

მოსარჩელე - ს----- ქ-----ე

წარმომადგენლები - გო-----ა

მოპასუხე - შპს „K-----ი“

წარმომადგენლები - ბე-----ი

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „K-----ი“-ის 2017 წლის 01 ივლისის ბრძანება N--- მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. ს----- ქ-----ე აღდგენილ იქნეს შპს „K-----ი“-ში ოპერატორის პოზიციაზე, უვადოდ;

1.3. შპს „K-----ი“-ს ს----- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით გადახდა.

სარჩელის საფუძვლები

2014 წლის ივლისიდან ს----- ქ-----ე უვადოდ დასაქმებული იყო შპს „ქ. თბ-----

-----ში ოფისის
მენეჯერის თანამდებობაზე, 2017 წლის 01 თებერვლიდან კლინიკების (3
კლინიკა) შერწყმის შედეგად რეგისტრირებული სუბიექტი შპს „K-----
--ი“.

იგი პირნათლად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს.

2017 წლის 1 სექტემბრიდან, ს----- ქ-----ე, ასევე ს----- ქ-----ის დედა, მანანა
ჩადუნელი რეორგანიზაციის საფუძვლით გაათავისუფლეს სამსახურიდან.
მოსარჩელის მითითებით, რეორგანიზაციის საფუძვლით, მხოლოდ ამ ორ
თანამშრომელს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

2017 წლის 15 სექტემბერს, ს----- ქ-----ემ სამსახურიდან გაათავისუფლების
წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით მიმართა დამსაქმებელს. 2017 წლის
25 სექტემბერს მოსარჩელეს ეცნობა, რომ სამსახურიდან გაათავისუფლდა 2017
წლის 1 თებერვალს განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად
გამოწვეული ორგანიზაციული ცვლილებების გამო.

მოსარჩელე ასევე შუამდგომლობს მის სასარგებლოდ მიღებული
გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაში, იგი გადაცემული იქნეს
დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო.

მოპასუხის განმარტებით, ს----- ქ-----ის სამსახურიდან გაათავისუფლება
მოხდა ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველზე, რომელიც გამოიწვია
დამსაქმებელ კომპანიაში მიმდინარე შერწყმის შედეგად არსებულმა
სარეორგანიზაციო პროცესებმა. შპს „K-----ი“-ის დირექტორის
გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გაათავისუფლების შესახებ
ეფუძნება სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით
გათვალისწინებულ საფუძვლებს. მას ასევე სრულად აუნაზღაურდა
გამომუშავებული პერიოდის ხელფასი, მიეცა ერთი თვის ხელფასის ოდენობის
კომპენსაცია და გამოუყენებელი საშვებულებო თანხა.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა არსებობს 2014 წლის
ივლისიდან, ს----- ქ-----ე დასაქმებული იყო შპს „ქ. თბილისის #-----
-----ში“, შემდგომში შპს „K-----

--ი"-ში ოპერატორის თანამდებობაზე.

საქმეში წარმოდგენილი 2016 წლის 01 მარტის N--- შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ს----- ქ-----ე დასაქმებული იყო შპს „K-----ი“-ში ოპერატორის თანამდებობაზე, 2016 წლის 01 სექტემბრამდე. აღნიშნული ხელშეკრულების ვადა 2016 წლის 01 სექტემბრის მხარეთა შეთანხმებით გუგრძელდა, 2017 წლის 01 სექტემბრამდე.

ხელშეკრულების N1 დანართით განისაზღვრა შპს „K-----ი“-ში ოპერატორის სამუშაო აღწერილობა, რომლის მიხედვითაც ოპერატორის საქმიანობის მიზანია ცენტრის საქმის წარმოების სამუშაოების ხელშეწყობა და რეალიზაცია. პასუხისმგებელია დაწესებულებაში დოკუმენტებზე მუშაობის შესრულების უზრუნველყოფასა და ხელმძღვანელის მითითებისა და დავალების შესრულებაზე.

ძირითადი მოვალეობებია: ცენტრის დოკუმენტების კომპიუტერული ტაბელისა და უნიფიცირებული ფორმების შემუშავება, დანერგვა და წარმოება, მათში ცვლილებების შეტანა;

დოკუმენტების კომპიუტერული დამუშავება, რეგისტრაციისა და დოკუმენტების მიხედვით სააღრიცხვო-საცნობარო სისტემის შექმნა;

დოკუმენტების დაბეჭდვის, ასლის გადაღებისა და ოპერატიული გამრავლების ორგანიზება, დოკუმენტების ბლანკების შემუშავება და დაბეჭდვა;

ცენტრის სტრუქტურული ქვედანაყოფების მიერ არქივისათვის ჩასაბარებელი საქმეების ფორმირების ხელშეწყობა.

ოპერატორი თავის ძირითად საქმიანობას ახორციელებს დადგენილი წესით, იგი ანგარიშვალდებულია და ექვემდებარება დირექტორს.

ამავე დანართის განათლება, გამოცდილება, უნარ-ჩვევების გრაფაში მითითებულია:

განათლება: სასურველია გავლილი ჰქონდეს სპეციალური კურსები საინფორმაციო, საქმის წარმოების საკითხებზე;

პროფესიული გამოცდილება: საქმის წარმოებაში მუშაობის გამოცდილება;

უნარ-ჩვევები: ცოდნა და გამოცდილება კომპიუტერთან მუშაობასა და საქმის წარმოებაში, დოკუმენტების შედგენის უნარი, ჯანმრთელობის დაცვის სისტემისა და სამედიცინო ტერმინოლოგიის ცოდნა.

დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება გათავისუფლების მომენტისათვის

შეადგენდა თვეში 400 ლარს (ხელზე მისაღები თანხა)

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სარჩელი, შესაგებელი);
- 2016 წლის 01 მარტის N--- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 127-130);
- 01.09.2016 წლის შეთანხმება N--- შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების თაობაზე (ს.ფ. 132);
- სამუშაო აღწერილობა, დანართი N1 (ს.ფ. 131)
- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ.25-70)

3.1.2. შპს „K-----ი“-ის 2017 წლის 01 თებერვლის N--- ბრძანებით შპს „ქ. თბი-----“-ს კაპიტალსა და შპს „ქ. თ-----ის“ კაპიტალის 100%-იანი წილის მფლობელის შპს „K-----ი“-ის (ს/კ4-----) გადაწყვეტილებით 2017 წლის 01 თებერვლიდან განხორციელდა შპს „ქ. თბი-----“-სა და შპს „ქ. თ-----ის“ შპს „K-----ი“-თან შერწყმა.

ამავე ბრძანების მე-5 მუხლით დადგენილი იქნა, შეიქმნას შესაბამისი კომისია და დაევალოს შპს „K-----ი“-ის ახალი საშტატო განრიგის წარმოდგენა სათანადო დასაბუთებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 01.02.2017 წლის N--- ბრძანება (ს.ფ. 125-126)
- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ.23)

3.1.3. შპს „K-----ი“-ის 01.07.2017წ. N--- ბრძანების &2-ის საფუძველზე ს----- ქ-----ე (4 თანამშრომელთან ერთად) შპს „K-----ი“-ის ოპერატორის თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2017 წლის 01 სექტემბრიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე კომპანიაში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად.

მოსარჩელეს აუნაზღაურდა სახელფასო დავალიანება, ასევე ერთი თვის ხელფასის შესაბამისი კომპენსაცია და გამოუყენებელი შვებულების თანხა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 01.07.2017 წლის N--- ბრძანება (ს.ფ.137-138);
- საგადახდო დავალებები (ს.ფ.91-94)

3.1.4. 2017 წლის 15 სექტემბრის განცხადების საპასუხოდ, შპს „K-----n“-ის 25.09.2017წ. წერილით ეცნობა, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, რაც გამოწვეული იყო კომპანიაში 2017 წლის 1 თებერვალს განხორციელებული რეორგანიზაციასთან (3 კლინიკის შერწყმა) დაკავშირებული ორგანიზაციული ცვლილებებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 25.09.2017 წლის წერილი (ს.ფ.21);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხე კომპანიაში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობის დადგენის მიზნით საქმის მასალებში წარმოდგენილია 01.02.1017წ. #--- ბრძანების საფუძველზე შექმნილი კომისიის 2017 წლის 27 ივნისის მოხსენებითი ბარათი, სადაც აღნიშნულია, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციის (შერწყმის) შემდგომ გასულ თვეებში კომისიის მიერ წარმოებდა გარდამავალ სამუშაო პროცესებზე დაკვირვება და ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა მოქმედ საშტატო განრიგში ცვლილებების აუცილებლობა, შემდეგ გარემოებათა გამო:

- შერწყმის შედეგად კლინიკაში ერთდროულად დასაქმებულია 2 ბუღალტერი, რაც აბსოლუტურად მოკლებულია საჭიროებას და ფუნქციათა გაორების თავიდან აცილების მიზნით ოპტიმალური იქნება შტატის შემცირება ერთ ერთეულამდე;

- კლინიკების შერწყმის შედეგად კომპანიაში მუშაობა განაგრძო სამმა ოპერატორმა, რომლებიც თავის მხრივ ასრულებდნენ დაკისრებულ მოვალეობას შერწყმამდე არსებულ კლინიკებში ინდივიდუალურად. გამომდინარე იქიდან, რომ შერწყმის შემდგომ ანგარიშგება წარმოებს სამის ნაცვლად 1 კლინიკის სახელით, პროპორციულად შემცირდა ხსენებული პოზიციის საქმიანობის მოცულობა, გარდა ამისა, კლინიკის სრული კომპიუტერიზაციის შედეგად აღნიშნული საქმე ძირითადად გადანაწილდა მედ. პერსონალზე, შესაბამისად მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული ოპერატორის შტატის შემცირება ერთ ერთეულამდე.

2017 წლის 01 თებერვლის ბრძანების მე-5 პუნქტის შესაბამისად, კომისიის მიერ კომპანიის დირექტორს წარედგინა კორექტირებული საშტატო განრიგის პროექტი (ს.ფ.133-134).

3.2.2. შპს „K-----n“-ის 01.07.2017წ. N--- ბრძანებით შპს „K-----n“-ის, შპს „ქ. თბი-----“-სა და შპს „ქ. თბილისის N-----“-ს

შერწყმასთან დაკავშირებით, დამტკიცდა საშტატო ერთეულების სტრუქტურა და რიცხოვნობა.

აღნიშნული ბრძანებით 2017 წლის 01 სექტემბრიდან ოპერატორის პოზიცია ერთი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა (ს.ფ.134). ამდენად, დადგენილია, რომ ოპერატორის 3 შტატი შემცირდა 2 ერთეულით.

მხარეებს შშორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ შპს „K-----ი“-ში არსებული ოპერატორის ერთი საშტატო ერთეული ვაკანტური არ არის.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანება, მოსარჩელეს აუნაზღაურდეს კომპენსაცია ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის ოდენობით, ხოლო სარჩელი სამუშაოზე აღდგენისა და სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ, არ დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

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

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია და სხვა. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს

თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც 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.

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.

საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად: 1 შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელე და მოპასუხე ხანგრძლივი დროის განმავლობაში, 2014 წლის ივლისიდან იმყოფებდნენ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა არაერთხელ გაგრძელდა მხარეთა ბოლო შეთანხმებით მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 1 სექტემბრამდე. ამდენად, მხარეთა შეთანხმების მიუხედავად, შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ მიიჩნევა, სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის საფუძველზე, რომელიც ადგენს, რომ თუ შრომითი

ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. აღსანიშნავია, რომ მხარეები სადავოდ არ ხდებიან უვადო შრომით ურთიერთობაში ყოფნის ფაქტს.

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

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

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 გათვალისწინებულისა.

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 აირჩიო 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.

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.)

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა შტატების შემცირების (რეორგანიზაცია) მოტივით. მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობებიდან განთავისუფლების მართლზომიერების საკითხი, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს, მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობების განხორციელების შემთხვევაშიც, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ დასაქმებულთა სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველი შეიძლება გახდეს საწარმოში განხორციელებული არა ყოველგვარი, არამედ ისეთი რეორგანიზაცია, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება ან ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობებისათვის დაწესებული ისეთი ფუნქციები, რომლებიც არსებითად განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული შესაბამისი თანამდებობებისათვის დაწესებული ფუნქციებისგან (სუსგ 30.01.2015, #ას-883-845-2014, სუსგ 08.04.2015, #ას-1325-1263-2014).

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.

დადგენილია, რომ შპს „K-----ნ“-ის 2017 წლის 01 თებერვლის N--- ბრძანებით შპს „ქ. თბი-----“-ს კაპიტალსა და შპს „ქ. თ-----ის“ კაპიტალის 100%-იანი წილის მფლობელის შპს „K-----ნ“-ის (ს/კ4-----) გადაწყვეტილებით 2017 წლის 01 თებერვლიდან განხორციელდა შპს „ქ. თბი-----“-სა და შპს „ქ. თ-----ის“ შპს „K-----ნ“-თან შერწყმა.

ამავე ბრძანების მე-5 მუხლით დადგენილი იქნა, შეიქმნას შესაბამისი კომისია და დაევალოს შპს „K-----ნ“-ის ახალი საშტატო განრიგის წარმოდგენა **სათანადო დასაბუთებით.**

საქმის მასალებით ირკვევა, რომ 01.07.2017 წელს შპს „K-----ნ“-ის მიერ მიღებული იქნა N--- ბრძანება შპს „K-----ნ“-ის შპს „ქ. თბი-----“-ს და შპს „ქ. თბილისის N-----ი“-ს შერწყმასთან დაკავშირებით, საშტატო ერთეულების სტრუქტურისა და რიცხოვნობის დამტკიცების შესახებ.

ამავე ბრძანებით 2017 წლის 01 სექტემბრიდან განისაზვრა შპს „K-----ნ“-ის საშტატო ერთეულების სტრუქტურა და რიცხოვნობა, რომლის მიხედვითაც **ოპერატორის პოზიცია ერთ საშტატო ერთეულს** ითვალისწინებდა.

აღნიშნული ბრძანების გამოცემას წინ უსწრებდა 01.02.2017წ. #--- ბრძანების საფუძველზე შექმნილი კომისიის 2017 წლის 27 ივნისის მოხსენებითი ბარათი, სადაც აღნიშნულია, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციის (შერწყმის) შემდგომ გასულ თვეებში კომისიის მიერ წარმოებდა გარდამავალ სამუშაო პროცესებზე დაკვირვება და ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა მოქმედ საშტატო განრიგში ცვლილებების აუცილებლობა, შემდეგ გარემოებათა გამო:

- შერწყმის შედეგად კლინიკაში ერთდროულად დასაქმებულია 2 ბუღალტერი, რაც აბსოლუტურად მოკლებულია საჭიროებას და ფუნქციათა გაორების თავიდან აცილების მიზნით ოპტიმალური იქნება შტატის შემცირება ერთ ერთეულამდე;

- კლინიკების შერწყმის შედეგად კომპანიაში მუშაობა განაგრძო სამმა ოპერატორმა, რომლებიც თავის მხრივ ასრულებდნენ დაკისრებულ

მოვალეობას შერწყმამდე არსებულ კლინიკებში ინდივიდუალურად. გამომდინარე იქიდან, რომ შერწყმის შემდგომ ანგარიშგება წარმოებს სამის ნაცვლად 1 კლინიკის სახელით, პროპორციულად შემცირდა ხსენებული პოზიციის საქმიანობის მოცულობა, გარდა ამისა, კლინიკის სრული კომპიუტერიზაციის შედეგად აღნიშნული საქმე ძირითადად გადანაწილდა მედ. პერსონალზე, შესაბამისად მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული ოპერატორის შტატის შემცირება ერთ ერთეულამდე.

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რაც შტატების შემცირებით ორგანიზაციული ცვლილების აუცილებლობას დაასაბუთებდა.

სასამართლო განმარტავს, რომ 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.

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 მოსარჩელე იყო დასაქმებული. ამასთან, სასამართლო ვალდებულია გამოიკვლიოს, **მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის შემცირება განპირობებული იყო საწარმოს ფინანსური მდგომარეობით, თუ ადგილი ჰქონდა მის მიმართ დისკრიმინაციას.**

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დავყოთ 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, ან ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა უნდა არსებობდეს კუმულაციურად.

სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელი, როდესაც რეორგანიზაციის გადაწყვეტილებას იღებს, რწმუნდება, რომ აღნიშნული ნაბიჯი შეესაბამება საწარმოს ინტერესებს, არ ხელყოფს დასაქმებულთა უფლებებს და გამართლებულია მეწარმის თავისუფალი ნების შესაბამისად. მეწარმის გადაწყვეტილება მოითხოვს დასაბუთებას, გარკვეულ გათვლებს, რეორგანიზაციამდე არსებული სტრუქტურისა და მომავალი სტრუქტურის შედარებას, რეორგანიზაციის დადებით და უარყოფით მხარეებს. მეწარმის თვითნებური გადაწყვეტილება, რომ პერმანენტულად გამოაცხადოს რეორგანიზაცია, ისე, რომ არ დაასაბუთოს რატომ უნდა შემცირდეს კადრები, მოიკლო თუ არა სამუშაომ, დაინერგა თუ არა ტექნოლოგიური სიახლე, რომელმაც გამოათავისუფლა დასაქმებული, განხორციელდა თუ არა მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რამაც აუცილებელი გახადა მენეჯერული მიდგომის შეცვლა და სხვა.

განსახილველ შემთხვევაში დგინდება, რომ კლინიკების შპს „K-----“
ის შპს „ქ. თბი-----“-ს და შპს „ქ. თბილისის N-----“-ს შერწყმა განხორციელდა 2017 წლის 01 თებერვალს. ასევე უდავოა, რომ შერწყმის შემდეგ კომპანიაში მუშაობა განაგრძო სამმა ოპერატორმა, მათ შორის ს----- ქ-----ემ, რომლებიც თავის მხრივ ასრულებდნენ დაკისრებულ მოვალეობას შერწყმამდეც არსებულ კლინიკებში ინდივიდუალურად.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავოა საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლობიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდიდა დასაქმებულის მიმართ

უკიდურესი ღონისძიების, სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობას.

საქმის მასალებით ასევე არ დასტურდება კლინიკის კომპიუტერიზაციის შედეგად (ტექნოლოგიური ცვლილებების გამო) ოპერატორის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სხვა მედ პერსონალზე გადანაწილების გამო შტატის შემცირების აუცილებლობა, რადგან

განსახილველ შემთხვევაში არ დგინდება, რომ რეორგანიზაციის გადაწყვეტილება მიღებული იქნა ყოველმხრივი გამოკვლევის საფუძველზე. უცნობია, რა აუცილებლობით არის გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირება, აღნიშნულ კითხვებზე მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები პასუხს ვერ სცემს. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც რეორგანიზაციის შემდგომ ოპერატორის საქმიანობის მოცულობის შემცირების ფაქტს, შესაბამისად შტატების გაუქმების მიზანშეწონილობას დაადასტურებდა, როგორც ეს აღნიშნულია კომისიის მოხსენებით ბარათში, მით უფრო, ისეთ პირობებში, როდესაც იურიდიული პირების შერწყმამდე და მას შემდეგაც, კომპანია სამედიცინო მომსახურებას კვლავ აგრძელებდა ტერიტორიულად ერთმანეთისაგან დამოუკიდებელი სამი კლინიკის მეშვეობით.

როგორც აღინიშნა, სშკ-ის 37.1 „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით გამოცემული ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას სასამართლოს კვლევის საგანს გარდა სამუშაო ძალის შემცირებისა და მისი გამომწვევი მიზეზებისა, წარმოადგენს ასევე, ამ პირობებში უშუალოდ მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების მართლობიერების საკითხი, რადგან კანონიერად ჩატარებული რეორგანიზაციის დროსაც ასეთი საფუძვლით გათავისუფლებული თანამშრომლისათვის ნათელი უნდა იყოს შერჩევის რა კრიტერიუმით ისარგებლა დამსაქმებელმა.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეს არ წარუდგენია არგუმენტირებული და რელევანტური მტკიცებულებებით გაჯერებული მსჯელობა იმის თაობაზე, თუ რა ნიშნით, რომელი სამსახურებრივი დამსახურებისა და სამუშაო გამოცდილების შედეგად გააკეთა მან არჩევანი იმ პირების სასარგებლოდ, რომლებიც რეორგანიზაციის შედეგად დატოვა სამსახურში და რამ განაპირობა სწორედ მოსარჩელის დათხოვნა სამსახურიდან. 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, სასამართლოს მიაჩნია, რომ

მოპასუხემ ვერ დაადასტურა რეორგანიზაციით განპირობებული სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობით მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერება, ამასთან, ვერ დაასაბუთა კონკრეტულად მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების განმაპირობებელი ისეთი გარემოებების არსებობა, რომელთა საფუძველზეც სხვა თანამშრომლებს მიენიჭათ სამუშაოზე დარჩენის უპირატესობა.

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

ამრიგად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2017 წლის 01 ივლისის №--- ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ საფუძველიანია და სარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. მოქმედი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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.

სშკ-ის 38.8 მუხლის გამოყენების შესახებ საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. სუსგ #ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; ას-931-881-2015., 29.01.2015წ. #ას- 1083-1020-2015, 15.04.2016წ.).

სარჩელით მოსარჩელე ითხოვს აღდგენილ იქნეს შპს „K-----“-ში ოპერატორის თანამდებობაზე (გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე).

დადასტურებულია, რომ ოპერატორის 3 შტატი შემცირებულია 1 საშტატო ერთეულამდე. ამასთან, სადავო არ არის, რომ აღნიშნულ პოზიციაზე თავისუფალი (ვაკანტური) შტატის არ არსებობას. ამდენად, უდავოა, რომ მოსარჩელის სამუშაო ადგილზე აღდგენის შესაძლებლობა ისე, რომ არ შეილახოს სხვა იმ პირის უფლებები, რომელიც შესაბამის პოზიციას იკავებს სრულიად ლეგიტიმურად, არ არსებობს. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ დაუშვებელია დამსაქმებლის იძულება, შექმნას დამატებითი საშტატო ერთეული. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის და სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, ან ამისთვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმებს ნორმატიული დანაწესი არ აღგენს და იგი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ სამართლებრივ შედეგს (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი) იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე.

მოცემულ შემთხვევაშიც, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა და მოსარჩელეს უარი ეთქვა თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ტოლფასი თანამდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, კონკრეტული

ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე, სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება, მისი დასაქმების პერსპექტივა და სხვა.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, მას უნდა აუნაზღაურდეს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისათვის სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია, რომლის გონივრულ ოდენობად სასამართლოს, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების - ხელფასის ოდენობის, ხელშეკრულების ვადის, ასევე იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეს მიღებული აქვს ერთი თვის კომპენსაცია და საშვებულებო თანხა - მიაჩნია ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის თანხა, ყოველთვიურად 400 ლარის (ხელზე მისაღები ოდენობა) გათვალისწინებით.

6.4. რაც შეეხება მოსარჩელის შუამდგომლობას სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის მიხედვით სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ;

სასამართლოს მიაჩნია, რომ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების შესახებ მოსარჩელის შუამდგომლობის დაკმაყოფილება 268.1 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დაყრდნობით, გაუმართლებელია, რადგან, აღნიშნული ნორმა ითვალისწინებს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემას შრომის ანაზღაურების (სახელფასო დავალიანების) მიკუთვნების შემთხვევაში. მოცემული გადაწყვეტილებით მოპასუხეს არ დაკისრებია შრომითი ხელშეკრულების განმავლობაში მიუღებელი ხელფასის გადახდა, არამედ, სასარჩელო მოთხოვნების ფარგლებში, მოპასუხეს დაეკისრა საკომპენსაციო თანხის, როგორც ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება, რაც არ წარმოადგენს ხელფასის მიკუთვნების შესახებ გადაწყვეტილებას.

ასევე არ არსებობს სსკ-ის 268.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის, უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის საფუძველით გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულება, ვინაიდან, აღნიშნულ ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების შესახებ მოსარჩელის შუამდგომლობის დაკმაყოფილების საფუძველი არ არსებობს არც სსსკ-ის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომელიც ითვალისწინებს დაუყოვნებლივ აღსრულების შესაძლებლობას ყველა სხვა საქმეზე, თუ განსაკუთრებულ გარემოებათა გამო გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნებამ შეიძლება გადამხდევინებელს მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენოს, ან თუ გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელი აღმოჩნდება.

სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებას უკავშირებს მის კანონიერ ძალაში შესვლის მომენტს, თუმცა კანონით დაშვებულია გამონაკლისი შემთხვევებიც, რა დროსაც შესაძლებელია გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულება. ასეთ დროს გადაწყვეტილება აღსასრულებლად მიეცემა მიღებისთანავე, დაუყოვნებლივ, მის კანონიერ ძალაში შესვლამდე, რაც დასაშვებია კანონით პირდაპირ განსაზღვრულ შემთხვევებში ან ისეთი გარემოებების სარწმუნოდ დადასტურებისას, რომელთა დადგომა მომავალში გადაწყვეტილების აღსრულებას შეუძლებელს გახდის ან გადამხდევინებელს სერიოზულ ზიანს მიაყენებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების საკითხის გადაწყვეტისას, სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ის ფაქტი, გამოიწვევს თუ არა გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნება გადაწყვეტილების აღსრულების შეუძლებლობას. გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა, თავისი შინაარსით ემსახურება მის კანონიერ ძალაში შესვლამდე, მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებული მოთხოვნის დაცვას აღსრულებლობისაგან, რათა სააპელაციო თუ საკასაციო საჩივრით მოპასუხე მხარის მიერ გადაწყვეტილების გასაჩივრების შემთხვევაში, არ მოხდეს გადაწყვეტილების აღსრულებელ გადაწყვეტილებად ქცევა, რითაც ფაქტიურად აზრი ეკარგება მოსარჩელის უფლებების სასამართლოს გზით დაცვას.

მოცემულ შემთხვევაში, არ დასტურდება იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც გადაწყვეტილების აღსრულებას, მისი უცვლელად დატოვებისა და კანონიერ ძალაში შესვლის შემთხვევაში, შეიძლება რაიმე დაბრკოლება შეექმნას. აღსანიშნავია, რომ მოპასუხე კომპანია წარმოადგენს მოქმედ მეწარმე სუბიექტს, რომლის გადახდისუუნარობის (მოვალეთა რეესტრში რეგისტრაციის და სხვა) დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში არ მოიპოვება.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1-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. 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 „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეადგენს 4800 ლარს (400×12). სსსკ-ის 39.1 „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად კი სახელმწიფო ბაჟის გადასახდელი ოდენობა არის დავის საგნის ღირებულების 3%, 144 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, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება, მასვე სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის დარჩენილი ნაწილის, 44 ლარის გადახდა.

მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ ადვოკატის მომსახურების ხარჯის ანაზღაურება 192 ლარის ოდენობით (დავის საგნის ღირებულების 4800 ლარის 4%).

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ს----- ქ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „K-----ნ“-ის 2017 წლის 01 ივლისის N--- ბრძანება ს----- ქ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. შპს „K-----ნ“-ს ს----- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის ოდენობით, ყოველთვიურად 400 ლარის (ხელზე ასაღები თანხა) გათვალისწინებით;

1.3. ს----- ქ-----ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის, ასევე სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

2. შპს „K-----ნ“-ს ს----- ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის და ადვოკატის მომსახურების ხარჯის 192 ლარის ოდენობით ანაზღაურება;

3. შპს „K-----ნ“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 44 ლარის გადახდა.

4. მოსარჩელის მოთხოვნა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემის შესახებ, არ დაკმაყოფილდეს;

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

6. 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.

მოსამართლე:

ქეთევან კუჭავა