



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

17 იანვარი 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი
თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი

მოსარჩელე: ქ-----ი

წარმომადგენლები: სა-----ძე, გი-----ე

მოპასუხე: შპს „ს-----ი“

წარმომადგენლები: მა-----ი, ქე-----ე

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ 2016 წლის 28 დეკემბრის №----- ბრძანება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. ქ-----ი აღდგენილ იქნეს შპს „ს-----ი“-ში ინ-----ის დეპარტამენტში ოპერატორის (პრობლემური საკითხების) პოზიციაზე.

1.3. ქ-----ის სასარგებლოდ შპს „ს-----ი“-ს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური ხელფასის 1200 ლარის ოდენობით.

1.4. შპს „ს-----ი“-ს ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის დაყოვნების პირგასამტეხლო ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07% ოდენობით.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2013 წლის 3 დეკემბრიდან, შპს „ს-----ის“ N----- ბრძანების საფუძველზე ქ-----ი 3 თვიანი გამოსაცდელი ვადით დაინიშნა ინ-----ის დეპარტამენტში ოპერატორის (პრობლემური საკითხების) პოზიციაზე. ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება შეადგენდა 1000 ლარს.

შპს „ს-----ის“ 2014 წლის 2 ივნისის N----- ბრძანების საფუძველზე ქ-----ი დაინიშნა სა-----ის ინ-----ის სპეციალისტის (პრობლემური საკითხები) პოზიციაზე და პარალელურად ითავსებდა ოპერატორის თანამდებობის ფუნქციასაც. სახელფასო ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 1000 ლარს, ხოლო 2015 წლის 9 ოქტომბრის N----- - ბრძანების საფუძველზე იგი გაიზარდა და შეადგინა 1200 ლარი.

2016 წლის 23 დეკემბრის N----- წერილით ქ-----ს ეცნობა საწარმოში შექმნილი ეკონომიკური გარემოებებისა და ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად 2017 წლის 01 იანვრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

მოსარჩელის განმარტებით, რეორგანიზაცია მხოლოდ მას შეეხო, ანალოგიურ პოზიციაში მყოფი პირები ან დაწინაურდნენ და გადაიყვანეს სხვა თანამდებობაზე ან/და დატოვეს იმავე თანამდებობაზე, სხვა თანამშრომლებისგან განსხვავებით მის მიმართ განხორციელდა არათანაბარი მოპყრობა.

2017 წლის 26 იანვარს, მოსარჩელემ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების მიზნით განცხადებით მიმართა შპს „ს-----ის“.

2017 წლის 4 თებერვალს, მოსარჩელეს შპს „ს-----ისაგან“ ჩაბარდა წერილი, გათავისუფლების ბრძანება N-----, სადაც გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია რეორგანიზაცია.

მოსარჩელის განმარტებით, ს-----ის დირექტორის 2016 წლის 19 დეკემბრის N--- ბრძანების საფუძველზე საწარმოში შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით, ორგანიზაციული ცვლილებების და კომპანიის სათაო ოფისის სამუშაო ძალის შემცირების განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის თაობაზე, გენერალური დირექტორის ბრძანებით განისაზღვრა წესი და პირობები, თუ როგორ უნდა ჩატარებულიყო საწარმოში რეორგანიზაცია და რა ვადებში. მოპასუხემ

დაარღვია შრომის კოდექსით გათვალისწინებული თანაბარი და სამართლიანი მოპყრობის პრინციპი მის მიმართ, ვინაიდან აღნიშნული ბრძანებით განსაზღვრული პირობები არ შესრულებულა, კერძოდ, გაურკვეველია, რა კრიტერიუმებით განსაზღვრა დამსაქმებელმა ვინ უნდა დარჩენილიყო და ვინ გათავისუფლებულიყო.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე შესაგებლით სადავოდ არ ხდის, რომ 2016 წლის 23 დეკემბერს კომპანიის N----- წერილით მოსარჩელეს ეცნობა შექმნილი ეკონომიკური გარემოებებისა და ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. ამასთან, განმარტა, რომ ქ-----ი მუშაობდა ინ-----ის დეპარტამენტის პროგრამული უზრუნველყოფისა და განვითარების სამსახურში სპეციალისტის პოზიციაზე, რომელიც ასრულებდა სამუშაოს ადმინისტრაციული მიმართულებით. მისი პოზიციის ანალოგიური პოზიცია დეპარტამენტში ეკავა კიდევ ერთ თანამშრომელს, ხოლო ყველა სხვა თანამშრომელი მუშაობდა ტექნიკური მიმართულებით.

რეორგანიზაციის პორცესში შესაბამისმა კომისიამ მიიღო გადაწყვეტილება, რომ დეპარტამენტში ტექნიკური მიმართულებით მომუშავე თანამშრომლების გათავისუფლებით, კომპანიის მუშაობა შეფერხდებოდა, ხოლო ადმინისტრაციული მიმართულებით მხოლოდ ერთი თანამშრომელი გაართმევდა თავს.

რეორგანიზაციის შემდეგ, ინ-----ის დეპარტამენტი გარდაიქმნა ინ-----ის სამსახურად. შესაბამისად, გაუქმდა დეპარტამენტის უფროსის პოზიცია, დარჩა მხოლოდ ერთი სამსახურის უფროსი, ხოლო მეორე ჩამოქვეითდა ჯგუფის უფროსის პოზიციაზე (შეუმცირდა ხელფასი). შედეგად, შემცირდა დეპარტამენტის საშტატო ერთეული, რაც დასტურდება საშტატო ერთეულისა და შრომის ანაზღაურების დამტკიცების შესახებ ბრძანებების შედარებით. შესაბამისად, მოსარჩელის მტკიცება, რომ ანალოგიურ პოზიციაზე დასაქმებულ თანამშრომლებს გაუუმჯობესებდათ მდგომარეობა, არ შეესაბამება სიმართლეს.

2017 წლის 1 თებერვლის N---- წერილით მოსარჩელეს ჩაბარდა მოთხოვნილი ინფორმაცია გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველზე დაკავშირებით.

საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრული ხარჯების საერთო ოპტიმიზაციის პირობებში შპს „ს-----ის“ პარტნიორის საქართველოს რეგიონალური განვითარებისა და

ინფრასტრუქტურის სამინისტროს 2016 წლის 15 დეკემბრის N----- წერილის საფუძველზე, რომლითაც კომპანიას დაევალა სათაო ოფისში, რეგიონალურ ფილიალებს და სერვის ცენტრებში, ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაცია, რომლის პროცესშიც კომპანიამ 2016 წლის 15 დეკემბერს გამოსცა N--- ბრძანება შპს „ს-----ის“ ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ“ და 2016 წლის 19 დეკემბერს მოსარჩელის მიერ მტკიცებულებად მოყვანილი N--- ბრძანება შპს „ს-----ის“ შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით. აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით, შპს „ს-----ის“ 2017 წლის ბიუჯეტის დაგეგმარებისას შემცირდა ადმინისტრაციული ხარჯები, განსაკუთრებით სახელფასო ფონდი. სახელფასო ფონდის შემცირებამ გამოიწვია კომპანიის სათაო ოფისსა და ტერიტორიულ ერთეულებში სამუშაო ძალის შემცირება, რაც გახდა საფუძველი ქ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების. შესაბამისად, მოსარჩელის მტკიცება, რომ N--- ბრძანების მოთხოვნები კომპანიის მიერ არ შესრულდა, მოკლებულია საფუძველს.

ამასთან, მოსარჩელეს დადგენილ ვადაში აუნაზღაურდა კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. შესაბამისად, არ დარღვეულა საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული მოთხოვნები.

მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელე გათავისუფლდა მართლზომიერად და არ არსებობს საფუძველი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე კომპანიაში დაკავებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილების.

კომპანიის მხრიდან არ დარღვეულა სამართლიანი და თანაბარი მოპყრობის პრინციპი, მოსარჩელე არ არის დისკრიმინაციის მსხვერპლი. თანამშრომლების, მათ შორის, ქ-----ის შერჩევა/გადარჩევა რეორგანიზაციის დროს განხორციელდა კომპანიის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან კოორდინაციაში, თანამშრომელთა პიროვნული/სამსახურეობრივი თვისებების, უნარებისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. შპს „ს-----ის“ 2013 წლის 3 დეკემბრის N----- ბრძანებით ქ-----ი მიღებული იქნა შპს „ს-----ის“ ინ-----ის დეპარტამენტის ოპერატორის (პრობლემური საკითხების) პოზიციაზე გამოსაცდელი ვადით 2013 წლის 3 დეკემბრიდან 2014 წლის 3 ივნისამდე. მისი

შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 1000 ლარს. 31.01.2014წ. #---
--- ბრძანებით მოსარჩელის თანამდებობის დასახელება ჩამოყალიბდა
შემდეგნაირად: ინ-----ოს ოპერატორი
(პრობლემური საკითხები).

შპს „ს-----ის“ 2014 წლის 2 ივნისის N----
ბრძანების საფუძველზე ქ-----ი დაინიშნა შპს „სა-----
-----ის ინ-----ოს სპეციალისტის
(პრობლემური საკითხები) პოზიციაზე 2014 წლის 3 ივნისიდან 2015 წლის 3
ივნისამდე ვადით. მისი შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად განისაზღვრა
1000 ლარით. ხელშეკრულების აღნიშნული ვადა მოპასუხის 2014 წლის 3
ივნისის N----- ბრძანების საფუძველზე გაგრძელდა 2015 წლის 3
სექტემბრამდე.

შპს „ს-----ის“ N----- ბრძანებით ქ-----
-----ს 2015 წლის 3 სექტემბრიდან 2016 წლის 3 სექტემბრამდე
გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობის ვადა.

ამავე ბრძანების მე-2 მუხლით ქ-----ის თანამდებობრივი
მოვალეობები განისაზღვრა 2013 წლის 4 ოქტომბრის შპს „ს-----
-----ის“ დირექტორის N----- ბრძანების შპს „ს-----
-----ის“ თანამშრომელთა შესასრულებელი სამუშაო
აღწერილობის დამტკიცების შესახებ შესაბამისად.

ამავე ბრძანების მე-3 მუხლით განისაზღვრა, რომ შპს „ს-----
-----ის“ შინაგანაწესი ქ-----ის შრომის
ხელშეკრულების ნაწილია.

შპს „ს-----ის“ 2015 წლის 9 ოქტომბრის N--
----- ბრძანებით კვლავ გაგრძელდა მხარეთ სახელშეკრულებო ვადა 2016
წლის 0- სექტემბრამდე, ამასთან, დასაქმებულის სახელფასო ანაზღაურება
2015 წლის 12 ოქტომბრიდან განისაზღვრა ყოველთვიურად 1200 ლარით.

აღნიშნული ვადის ამოწურვის შემდეგ, მხარეთა შორის გაგრძელდა შრომითი
ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შპს „ს-----ის“ ბრძანებები (ს.ფ.16-21, 50-55);

3.1.2. შპს „ს-----ის“ 2016 წლის 23
დეკემბრის N----- წერილით ქე-----ს ეცნობა საწარმოში შექმნილი

ეკონომიკური გარემოებებისა და ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად სშკ-ის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე 2017 წლის 01 იანვრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2016 წლის 23 დეკემბრის N----- წერილი (ს.ფ.56);

3.1.3. 2017 წლის 26 იანვარს, მოსარჩელემ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების მიზნით განცხადებით მიმართა შპს „ს-----
-----იას“.

2017 წლის 4 თებერვალს, მოსარჩელეს შპს „ს-----
-----იისაგან“ ჩაბარდა წერილი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 28.12.2016წ. N----- ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2017 წლის 1 იანვრიდან. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რეორგანიზაცია.

უდავოა, რომ მოსარჩელეს მიეცა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის კომპენსაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 01/02/2017 წლის N----- წერილი (ს.ფ.25, 79)
- 28.12.2016წ. N----- ბრძანება (ს.ფ.27, 80)

3.1.4. საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს 15/12/2016 წლის N----- წერილით შპს „ს-----
-----იას“ ეცნობა, რომ საქართველოს მთავრობის გადაწყვეტილებით, ქვეყნის ფისკალური მდგომარეობისა და საბიუჯეტო დეფიციტის დაბალი მაჩვენებლის შენარჩუნების მიზნით, საბიუჯეტო ორგანიზაციებში, 2015-2016 წლებში, მიმდინარეობდა ადმინისტრაციული ხარჯების შემცირება. აღნიშნული მიდგომა გრძელდება მომდევნო საბიუჯეტო წელთან დაკავშირებითაც, შესაბამისად, „საქართველოს 2017 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტით განსაზღვრული სამინისტროს ასიგნებები დაიგემა შემცირებული ხარჯებით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იმის გათვალისწინებით, რომ კომპანიის ხარჯების მნიშვნელოვანი ნაწილის სუბსიდირება ხორციელდებოდა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, კომპანიას დაევალა, განეხილათ ეტაპობრივად მის სათაო ოფისში, რეგიონულ ფილიალებსა და სერვისცენტრებში, ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის საკითხი და წარედგინათ

შესაბამისი წინადადებები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს 15/12/2016 წლის N----- მომართვა (ს.ფ. 81).
- მხარეთა ახსნა-განმარტება

3.1.5. შპს „ს-----ის“ 15/12/2016 წლის N--- ბრძანებით შპს „ს-----ის“ ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის განხორციელების მიზნით შეიქმნა კომისია, რომელსაც დაევალა მაქსიმალურად შემჭიდროვებულ ვადებში შეემუშავებინა ადმინისტრაციული ხარჯების (სახელფასო ფონდი, ტექნიკური მომსახურება, დაცვის მომსახურება, სარეკლამო და მარკეტინგული ხარჯები, ოფისის ხარჯები, საკანცელარიო ხარჯები, წარმომადგენლობითი ხარჯები და სხვა) გეგმა და დასამტკიცებლად წარედგინა კომპანიის დირექტორისათვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 15/12/2016 წლის N--- ბრძანება (ს.ფ. 82-83).
- მხარეთა ახსნა-განმარტება

3.1.6. შპს „ს-----ის“ 19/12/2016 წლის N--- ბრძანებით შპს „ს-----იაში“ შექმნილი გარემოებების გათვალისწინებით, კომპანიის სათაო ოფისში დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელსაც თან სდევდა სამუშაო ძალის შემცირება.

ამავე ბრძანების მე-2 მუხლის მიხედვით შეიქმნა შპს „ს-----იაში“ ორგანიზაციული ცვლილებების (სტრუქტურული რეორგანიზაციის) განმახორციელებელი კომისია.

რეორგანიზაციის დასრულების თარიღად განისაზღვრა არაუგვიანეს 2016 წლის 31 დეკემბრისა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 19/12/2016 წლის N--- ბრძანება (ს.ფ.84-86);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შპს „ს-----ის“ ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ“ კომპანიის დირექტორის 2016 წლის 15 დეკემბრის #--- ბრძანებით შექმნილი

კომისიის მიერ 2016 წლის 16 დეკემბრის სხდომაზე განხილული იქნა ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის საკითხი, რომელზედაც მიღებული იქნა გადაწყვეტილება კომპანიის შრომის ანაზღაურების შემცირებიდან გამომდინარე, სათავო ოფისში შემცირდეს სამუშაო ძალა 40-50 ერთეულით, რასაც საფუძვლად დაედო ის გარემოება, რომ კომპანიის 2016 წლის ბიზნეს გეგმასთან (ბიუჯეტი) შედარებით კომპანიის 2017 წლის ბიზნეს-გეგმა შეზღუდულია ფულადი რესურსების თვალსაზრისით, ამასთან, 2016 წლის ბიუჯეტით საოპერაციო ხარჯების (მათ შორის საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების მიერ გამოყოფილი სესხების მომსახურება) დაფარვის მიზნით გამოყოფილი სუბსიდია შეადგენდა 8 მილიონ ლარს, ხოლო „2017 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ კანონის პროექტის გათვალისწინებით, კომპანიისათვის 2017 წელს საოპერაციო ხარჯების დაფარვის მიზნით გამოყოფილია 6 მილიონი ლარი, რაც წინა წელთან შედარებით შემცირებულია 2 მილიონი ლარით. აღნიშნულთან ერთად გათვალისწინებული იქნა, რომ 2016 წელს კომპანიის დონორი საფინანსო ორგანიზაციებიდან მიღებული სესხების მომსახურებისათვის გასაწევი ხარჯები შეადგენდა 4,9 ლარს, ხოლო 2017 წელს იგი შეადგენს 7,6 მილიონ ლარს (ს.ფ. 211-213).

3.2.2. შპს „ს-----ის“ 19/12/2016 წლის N--- ბრძანებით კომპანიის სათავო ოფისში ორგანიზაციული ცვლილებების დაწყების მომენტში მოქმედი შპს „ს-----ის“ 2016 წლის 22 ივლისის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის საფუძველზე კომპანიაში გათვალისწინებული იყო 307 შტატი, რომლის სახელფასო ფონდი შეადგენდა 515 200 ლარს. უშუალოდ ინ-----ის დეპარტამენტის ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახურში, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, განსაზღვრული იყო 7 საშტატო ერთეული, საიდანაც სპეციალისტის შტატი შეადგენდა 5 ერთეულს (თითოეულის ხელფასი 1220 ლარით), მთავარი სპეციალისტის შტატი - 1 ერთეულს (1500 ლარის ანაზღაურებით), ხოლო სამსახურის უფროსის შტატი - 1 ერთეულს (ხელფასი 2400 ლარი) დეპარტამენტში შმაველი ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახურის სახელფასო ფონდი შეადგენდა 9900 ლარს (ს.ფ.57, 58-67).

შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 22 დეკემბრის #--- ბრძანებით კომპანიაში შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების და ორგანიზაციული ცვლილებების, სამუშაო ძალის შემცირებისა და სტრუქტურული რეორგანიზაციის განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ“ ბრძანების, კომისიის სხდომის #- ოქმისა და კომპანიის წესდების საფუძველზე დამტკიცდა კომპანიის სათავო ოფისის საშტატო ნუსხა შესაბამისი შრომის ანაზღაურებით (ს.ფ. 68), რომლითაც კომპანიის შტატების რაოდენობა განისაზღვრა სულ 265 ერთეულით, ხოლო სახელფასო ფონდი - 457000 ლარით. ინ-----ის დეპარტამენტი გარდაიქმნა ინ-----

-----ის სამსახურად, რომელშიც შევიდა ინფორმაციული ტექნოლოგიების ჯგუფი, სადაც გათვალისწინებული იქნა 1 სამსახურის უფროსის (იგივე 2400 ლარიანი ანაზღაურებით), 1 ინფორმაციული ტექნოლოგიების ჯგუფის უფროსის (1800 ლარით), 1 მთავარი სპეციალისტისა (1500 ლარის ანაზღაურებით) და 2 სპეციალისტის (თითოეულის 1200 ლარის ანაზღაურებით) საშტატო ერთეულები, სახელფასო ფონდი შეადგენდა $5700+2400=8100$ ლარს (ს.ფ. 69-77). ამდენად, დგინდება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად, შემცირდა კომპანიის სათაო ოფისში შტატების საერთო რაოდენობა (307-დან 265-მდე), მათ შორის შემცირდა ინ-----ის სამსახურის შტატების რაოდენობა, კონკრეტულად სპეციალისტის 5 შტატის ნაცვლად განისაზღვრა 2 ერთეული, ანუ შემცირდა 3 ერთეულით. შესაბამისად, შემცირდა კომპანიის სახელფასო ფონდი.

კომპანიის სათაო ოფისის საშტატო ნუსხასა და შრომის ნაზღაურების ოდენობაში მოგვიანებით კვლავ იქნა შეტანილი ცვლილება და საქმეში წარმოდგენილი 2018 წლის 05 სექტემბრის #173 ბრძანებით დამტკიცებული ბოლო ცვლილების შედეგად დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა განსაზღვრულია 258-ით, სახელფასო ფონდი 448 900 ლარი. კონკრეტულად საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახურში გათვალისწინებულია 9 საშტატო ერთეული, სახელფასო ფონდით 13500 ლარი, მათ შორის 5 სპეციალისტი 1200 ლარიანი ანაზღაურებით (ს.ფ. 125-134) .

3.2.3. შპს „ს-----იაში“ შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით, ორგანიზაციული ცვლილებებისა და კომპანიის სათაო ოფისში სამუშაო ძალის შემცირების განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ“ შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 19 დეკემბრის #-0-ბრძანებით შექმნილი კომისიის მიერ 2016 წლის 22 დეკემბრის სხდომაზე (ოქმი #-) განხილული იქნა კომპანიის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან კოორდინაციაში შპს „ს-----ის“ სათაო ოფისში შერჩევა/გადარჩევის საკითხი. ამავე ოქმში აღნიშნულია, რომ კომისიამ მხედველობაში მიიღო და გაითვალისწინა კომპანიის თანამშრომლების პირად საქმეში არსებული ინფორმაცია და კომპანიის სათაო ოფისის სტრუქტურული ერთეულების დეპარტამენტების ხელმძღვანელების მიერ კომისიისათვის წარდგენილი საკუთარი დასაბუთებული მოსაზრებები მათ დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების შესახებ. კომპანიაში დასაქმებული თანამშრომლებისათვის შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზნით, კომისიამ დეპარტამენტების ხელმძღვანელებთან კოორდინაციაში იმსჯელა და უპირატესობა მიანიჭა იმ თანამშრომლებს, რომლებიც მუშაობის გამოცდილების, კვალიფიკაციის, პასუხისმგებლობის და სხვა უნარ-ჩვევებით გამოირჩევიან სხვა თანამშრომლებისაგან (ს.ფ.205-206).

სასამართლო დავის განხილვის პროცესში, სსსკ-ის მე-4 და 102-ე მუხლების მოთხოვნათა შესაბამისად, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც ქ-----თან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღების მართლზომიერებას დაადასტურებდა, კერძოდ, რა გარემოებები იქნა მხედველობაში მიღებული და აღნიშნულ კომისიის ოქმში მითითებული რომელი კრიტერიუმების მიხედვით (პირად საქმეში არსებული ინფორმაცია, კვალიფიკაცია თუ სხვა რაიმე უნარ-ჩვევები) მიანიჭა დამსაქმებელმა უპირატესობა კომპანიაში დარჩენილ სხვა პირებს მოსარჩელესთან შედარებით. ასევე არ არის წარმოდგენილი დეპარტამენტის ხელმძღვანელის მიერ კომისიისათვის წარდგენილი საკუთარი დასაბუთებული მოსაზრება, როგორც ეს აღნიშნულია კომისიის სხდომის ოქმში, რაც გახდა მოსარჩელის გათავისუფლების წინაპირობა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ ქ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ 2016 წლის 28 დეკემბრის №----- ბრძანება, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება. ამასთან, სამსახურში აღდგენასა და გადაწყვეტილების აღსრულებამდე განაცდურის ანაზღაურების, ასევე პირგასამტეხლოს დაკისრების მოთხოვნის ნაწილში, მოსარჩელეს ეთქვას უარი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
ევროპის სოციალური ქარტია;
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. 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 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 განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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, 2013 წლიდან დეკემბრიდან იმყოფებდნენ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა არაერთხელ გაგრძელდა და დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბოლო ბრძანებით იგი განისაზღვრა 2016 წლის 3 სექტემბრამდე, რისი გასვლის შემდეგ, ფაქტობრივად, 2017 წლის იანვრამდე კვლავ გარძელდა შრომითი ურთიერთობა. ამდენად, მხარეებს შორის 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.

შრომით სამართლებრივ 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.

შპს „ს-----ის“ 28.12.2016წ. N----- ბრძანებით მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 1 იანვრიდან. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, წარმოადგენს მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებულ ერთ-ერთ საფუძველს.

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, 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 (30-ე მუხლი), ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილებების, 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).

სასამართლოს მიაჩნია, 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოყვას 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 საფუძვლად.

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 იგი დადგა თანამშრომლის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. მოპასუხემ უნდა დაადასტუროს როგორც ორგანიზაციული, ტექნოლოგიური თუ ეკონომიკური გარემოებებით გამოწვეული შტატების შემცირება, ისე, ამ პირობებში უშუალოდ მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების მართლზომიერება.

ამდენად, 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.

საქმის მასალებით ირკვევა, რომ საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს 15/12/2016 წლის N----- წერლით შპს „ს-----“ ეცნობა, რომ საქართველოს მთავრობის გადაწყვეტილებით, ქვეყნის ფისკალური მდგომარეობისა და საბიუჯეტო დეფიციტის დაბალი მაჩვენებლის შენარჩუნების მიზნით, საბიუჯეტო ორგანიზაციებში, 2015-2016 წლებში, მიმდინარეობდა ადმინისტრაციული

ხარჯების შემცირება. აღნიშნული მიდგომა გრძელდება მომდევნო საბიუჯეტო წელთან დაკავშირებითაც, შესაბამისად, „საქართველოს 2017 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტით განსაზღვრული სამინისტროს ასიგნებები დაიგემა შემცირებული ხარჯებით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იმის გათვალისწინებით, რომ კომპანიის ხარჯების მნიშვნელოვანი ნაწილის სუბსიდირება ხორციელდებოდა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, კომპანიას დაევალა, განეხილათ ეტაპობრივად მის სათაო ოფისში, რეგიონულ ფილიალებსა და სერვისცენტრებში, ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის საკითხი და წარედგინათ შესაბამისი წინადადებები.

შპს „ს-----ის“ 15/12/2016 წლის N---
ბრძანებით შპს „ს-----ის“
ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის განხორციელების მიზნით შეიქმნა კომისია, რომელსაც დაევალა მაქსიმალურად შემჭიდროვებულ ვადებში შეემუშავებინა ადმინისტრაციული ხარჯების (სახელფასო ხარჯი, ტექნიკური მომსახურება, დაცვის მომსახურება, სარეკლამო და მარკეტინგული ხარჯები, ოფისის ხარჯები, საკანცელარიო ხარჯები, წარმომადგენლობითი ხარჯები და სხვა) გეგმა და დასამტკიცებლად წარედგინა კომპანიის დირექტორისათვის.

შპს „ს-----ის“ ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ“ კომპანიის დირექტორის 2016 წლის 15 დეკემბრის #--- ბრძანებით შექმნილი კომისიის მიერ 2016 წლის 16 დეკემბრის სხდომაზე განხილული იქნა ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის საკითხი, რომელზედაც მიღებული იქნა გადაწყვეტილება კომპანიის შრომის ანაზღაურების შემცირებიდან გამომდინარე, სათავე ოფისში შემცირდეს სამუშაო ძალა 40-50 ერთეულით, რასაც საფუძვლად დაედო ის გარემოება, რომ კომპანიის 2016 წლის ბიზნეს გეგმასთან (ბიუჯეტი) შედარებით კომპანიის 2017 წლის ბიზნეს-გეგმა შეზღუდულია ფულადი რესურსების თვალსაზრისით, ამასთან, 2016 წლის ბიუჯეტით საოპერაციო ხარჯების (მათ შორის საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების მიერ გამოყოფილი სესხების მომსახურება) დაფარვის მიზნით გამოყოფილი სუბსიდია შეადგენდა 8 მილიონ ლარს, ხოლო „2017 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ კანონის პროექტის გათვალისწინებით, კომპანიისათვის 2017 წელს საოპერაციო ხარჯების დაფარვის მიზნით გამოყოფილია 6 მილიონი ლარი, რაც წინა წელთან შედარებით შემცირებულია 2 მილიონი ლარით. აღნიშნულთან ერთად გათვალისწინებული იქნა, რომ 2016 წელს კომპანიის დონორი საფინანსო ორგანიზაციებიდან მიღებული სესხების მომსახურებისათვის გასაწევი ხარჯები შეადგენდა 4,9 ლარს, ხოლო 2017 წელს იგი შეადგენს 7,6 მილიონ

ლარს.

შპს „ს-----ის“ 19/12/2016 წლის N---
ბრძანებით შპს „ს-----იაში“ შექმნილი
გარემოებების გათვალისწინებით, კომპანიის სათაო ოფისში დაიწყო
ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელსაც თან სდევდა სამუშაო ძალის
შემცირება. ამავე ბრძანების მე-2 მუხლის მიხედვით შეიქმნა შპს „ს-----
-----იაში“ ორგანიზაციული ცვლილებების
(სტრუქტურული რეორგანიზაციის) განმახორციელებელი კომისია.
რეორგანიზაციის დასრულების თარიღად განისაზღვრა არაუგვიანეს 2016
წლის 31 დეკემბრისა.

შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 22
დეკემბრის #--- ბრძანებით კომპანიაში შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების
და ორგანიზაციული ცვლილებების, სამუშაო ძალის შემცირებისა და
სტრუქტურული რეორგანიზაციის განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის
შესახებ“ ბრძანების, კომისიის სხდომის #- ოქმისა და კომპანიის წესდების
საფუძველზე დამტკიცდა კომპანიის სათაო ოფისის საშტატო ნუსხა შესაბამისი
შრომის ანაზღაურებით, რომლითაც კომპანიის შტატების რაოდენობა
განისაზღვრა 265 ერთეულით, ხოლო სახელფასო ფონდი - 457000 ლარით. ინ---
-----ის დეპარტამენტი (მასში შემავალ ინ-----
-----ის სამსახურში დასაქმებული იყო მოსარჩელე)
გარდაიქმნა ინ-----ის სამსახურად, რომელშიც
შევიდა ინფორმაციული ტექნოლოგიების ჯგუფი, სადაც გათვალისწინებული
იქნა 1 სამსახურის უფროსის (იგივე 2400 ლარიანი ანაზღაურებით), 1
ინფორმაციული ტექნოლოგიების ჯგუფის უფროსის (1800 ლარით), 1 მთავარი
სპეციალისტისა (1500 ლარის ანაზღაურებით) და 2 სპეციალისტის
(თითოეულის 1200 ლარის ანაზღაურებით) საშტატო ერთეულები, სახელფასო
ფონდი შეადგენდა $5700+2400=8100$ ლარს. ამდენად, ახალი საშტატო ნუსხის
თანახმად, შემცირდა კომპანიის სათაო ოფისში შტატების საერთო რაოდენობა
(307-დან 265-მდე), მათ შორის შემცირდა ინ-----
ის სამსახურის შტატების რაოდენობა, კონკრეტულად სპეციალისტის 5 შტატის
ნაცვლად განისაზღვრა 2 ერთეული, ანუ შემცირდა 3 ერთეულით. შესაბამისად,
შემცირდა კომპანიის სახელფასო ფონდიც, კონკრეტულად ინ-----
-----ის სამსახურის სახელფასო ფონდი 9900 ლარიდან შემცირდა
8100 ლარამდე.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საამართლოს მიაჩნია, რომ ეკონომიკური
გარემოებებით გამოწვეული შტატების შემცირების ფაქტი საქმის მასალებით
დადასტურებულია. 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 მართლზომიერების საკითხი, რადგან კანონიერად ჩატარებული რეორგანიზაციის პირობებშიც ასეთი საფუძვლით გათავისუფლებული თანამშრომლისათვის ნათელი უნდა იყოს შერჩევის რა კრიტერიუმით ისარგებლა დამსაქმებელმა.

მოპასუხის განმარტებით, დასაქმებულის მიმართ ამგვარი გადაწყვეტილების აუცილებლობა განპირობებული იყო ეკონომიკური გარემოებებიდან გამომდინარე განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებებით, კომპანიის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან კოორდინაციაში, თანამშრომელთა პიროვნული/სამსახურეობრივი თვისებების, უნარებისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით. მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ რეორგანიზაციის პირობებში უშუალოდ დასაქმებულის მიმართ სამუშაოსათან დაკავშირებით კონკრეტული კითხვები ან გასაუბრება არ განხორციელებულა. მოპასუხის განმარტებით, აღნიშნული გადაწყვეტილება მიღებული იქნა მისი უშუალო ხელმძღვანელის შეფასების საფუძველზე, ვინაიდან, მისთვის ყველაზე უკეთ იყო ცნობილი თუ ვინ უფრო უკეთ ასრულებდა დაკისრებულ სამუშაოს.

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერია, თუკი დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ეკონომიკური სიდუხჭირის, შტატების ან/და ხელფასის შემცირების ან სხვა ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს თანამდებობიდან კონკრეტული მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულია, რომ 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 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. მხოლოდ უშუალო ხელმძღვანელის რეკომენდაციაზე მითითება კი ვერ მიიჩნევა რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერების დამადასტურებელ საკმარის არგუმენტად. 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.

შპს „ს-----იაში“ შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით, ორგანიზაციული ცვლილებებისა და კომპანიის სათაო ოფისში სამუშაო ძალის შემცირების განხორციელების მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ“ შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 19 დეკემბრის #0- ბრძანებით შექმნილი კომისიის მიერ 2016 წლის 22 დეკემბრის სხდომაზე (ოქმი #-) განხილული იქნა კომპანიის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან კოორდინაციაში შპს „ს-----ის“ სათაო ოფისში შერჩევა/გადარჩევის საკითხი. ამავე ოქმში აღნიშნულია, რომ კომისიამ მხედველობაში მიიღო და გაითვალისწინა კომპანიის თანამშრომლების პირად საქმეში არსებული ინფორმაცია და კომპანიის სათაო ოფისის სტრუქტურული ერთეულების დეპარტამენტების ხელმძღვანელების მიერ კომისიისათვის წარუდგენილი საკუთარი დასაბუთებული მოსაზრებები მათ დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების შესახებ. კომპანიაში დასაქმებული თანამშრომლებისათვის შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზნით, კომისიამ დეპარტამენტების ხელმძღვანელებთან კოორდინაციაში იმსჯელა და უპირატესობა მიანიჭა იმ თანამშრომლებს, რომლებიც მუშაობის გამოცდილების, კვალიფიკაციის, პასუხისმგებლობის და სხვა უნარ-ჩვევებით გამოირჩევიან სხვა თანამშრომლებისაგან (ს.ფ.205-206).

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 მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდის დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების, სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც ქ-----თან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღების მართლზომიერებას დაასაბუთებდა, კერძოდ, რა გარემოებები იქნა მხედველობაში მიღებული და აღნიშნულ კომისიის ოქმში მითითებული რომელი კრიტერიუმების მიხედვით (პირად საქმეში არსებული ინფორმაცია, კვალიფიკაცია თუ სხვა უნარ-ჩვევები) მიანიჭა დამსაქმებელმა უპირატესობა კომპანიაში დარჩენილ სხვა პირებს მოსარჩელესთან შედარებით. ასევე არ არის წარმოდგენილი დეპარტამენტის ხელმძღვანელის მიერ კომისიისათვის წარდგენილი საკუთარი დასაბუთებული მოსაზრება, როგორც ეს აღნიშნულია კომისიის სხდომის ოქმში, რაც გახდა მოსარჩელის გათავისუფლების წინაპირობა. ამდენად, არ დგინდება, რომ რეორგანიზაციის საფუძველზე შემცირებული შტატების გათვალისწინებით დასაქმებულთა (კონკრეტულად მოსარჩელითან მიმართებით) შერჩევა განხორციელდა ყოველმხრივი გამოკვლევის საფუძველზე.

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.

ამრიგად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2016 წლის 28 დეკემბრის N----- ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ საფუძვლიანია და სარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის

თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მხარე, კონკრეტული საშტატო ერთეულის არარსებობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს, ხოლო აღნიშნულის დამტკიცების შემთხვევაში, მოწინააღმდეგე მხარეზე გადადის მტკიცების ტვირთი, მიუთითოს და დაამტკიცოს, თუ რომელია ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმება არის შესაძლებელი. „ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი დასაქმებულებს (და არა დამსაქმებელს), ეკისრებათ.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მიუთითებს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობაზე შტატების შემცირებისა და არსებულ შტატებზე ვაკანსიის არარსებობის გამო, რაც სადავოდ არ გაუხდია მოსარჩელეს. სსსკ-ის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, კი მოსარჩელემ ვერ მიუთითა, შესაბამისად არ დასტურდება ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, რომელზედაც შესაძლებელია მის აღდგენა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელის დაკმაყოფილება, მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის სახით შეუძლებელია, შესაბამისად, მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენისა და აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების 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 სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, ასეთის შეუძლებლობის გამო.

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 (იგივე ან ტოლფასი თანამდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათვალისწინებული 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 თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელია, მას უნდა აუნაზღაურდეს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისათვის სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია, რომლის გონივრულ ოდენობად სასამართლოს, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების - მოსარჩელის საქმიანი გამოცდილების (რაც ზრდის მისი დასაქმების პერსპექტივას), ხელფასის ოდენობის, ხელშეკრულების ვადის (განუსაზღვრელად იყო დადებული), მოპასუხის ფინანსური შესაძლებლობის გათვალისწინებით, ასევე იმ გარემოებაში მხედველობაში მიღებით, რომ მას მიღებული აქვს ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის კომპენსაცია - მიაჩნია ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის შესაბამისი თანხა - თვეში დარიცხული 1200 ლარის გათვალისწინებით.

6.3. 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 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 განმაპირობებელი 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 ან კომპენსაციის, 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, ან სამუშაოზე აღდგენის სანაცვლოდ კომპენსაცია, ვინაიდან, იგი 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 არამართლზომიერად იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და მას უნდა აუნაზღაურდეს კომპენსაცია, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი დაკმაყოფილდა 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 14400 ლარს (1200*12). სსსკ-ის 39.1 „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად კი სახელმწიფო ბაჟის გადასახდელი ოდენობა არის დავის საგნის ღირებულების 3%, 432 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, 332 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა:

1. ქ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ 2016 წლის 28 დეკემბრის №----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
3. შპს „ს-----იას“ ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის ოდენობით თვეში 1200 ლარის (დარიცხული) გათვალისწინებით.
4. ქ-----ის სარჩელი სამსახურში აღდგენის, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების და ყოველი დაყოვნებული დღისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
5. შპს „ს-----იას“ ქ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;
6. შპს „ს-----იას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 332 ლარის გადახდა.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო

სასამართლოს მეშვეობით.

8. 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