



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

1 თებერვალი 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი

მოსარჩელები - ნ----- ყ-----ი, მ---- ჯ-----ე, ს----- მ-----ი
წარმომადგენელი - ქე-----ა

მოპასუხე - სსიპ ქალაქ თ-----ა
წარმომადგენლები - და-----ე, გი-----ი

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ თ-----ის 2015 წლის 31
დეკემბრის N---, N--- და N--- ბრძანებები მოსარჩელებთან შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. ნ----- ყ-----ი და ს----- მ-----ი აღდგენილ იქნენ სს-----ის მთ-----
-----ში აბონემენტის სექტორის უფროსის პოზიციაზე, ხოლო მ---- ჯ-----ე -
საზოგადოებასა და მასმედიასთან ურთიერთობის მენეჯერის პოზიციაზე (იხ.
მოთხოვნის დაზუსტება)

1.3. სს-----ის მთ-----ას ნ----- ყ-----ის, ს----- მ-----ის და მ---- ჯ-----
-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015
წლის 31 დეკემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 450 ლარის
ოდენობით.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

მოსარჩელები დასაქმებულები იყვნენ სსიპ ქა-----ის მთ-----აში. თითოეულისათვის შრომითი ანაზღაურება გათავისუფლებამდე ყოველთვიურად შეადგენდა 450 ლარს.

ნ----- ყ-----ი სსიპ ქალაქ თ-----ის სანოტარო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობიდან გათავისუფლდა ბი-----ის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 31 დეკემბრის N--- ბრძანებით.

მ--- ჯ-----ე სსიპ ქალაქ თ-----ის საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობიდან გათავისუფლდა ბი-----ის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 31 დეკემბრის N--- ბრძანებით.

ს----- მ-----ი სსიპ ქალაქ თ-----ის უცხო ენებისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობიდან გათავისუფლდა ბი-----ის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 31 დეკემბრის N--- ბრძანებით.

სამივე შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ ბრძანებებში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი, კერძოდ, 2016 წლის 1 იანვრიდან სსიპ ქალაქ თ-----ის სტრუქტურისა და საშტატო განრიგის დამტკიცება.

მოსარჩელებმა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების განმარტების მოთხოვნით მიმართეს დამსაქმებელს, რის პასუხადაც მოპასუხემ სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მიუთითა ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცება, რამაც გამოიწვია მოსარჩელეთა დაკავებული შტატების გაუქმება.

მოსარჩელეთა მითითებით, ისინი სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდნენ 6 იანვრამდე.

მოსარჩელებს მიაჩნიათ, რომ ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცება რა უნდა გამხდარიყო მათი გათავისუფლების საფუძველი, ვინაიდან მათი თანამდებობების ტოლფასი შტატები გათვალისწინებულია ახალი საშტატო განრიგითაც.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. მოპასუხემ არ დაადასტურა მოსარჩელების მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობების 8 იანვრამდე შესრულების ფაქტი. ამასთან, აღნიშნა, რომ გათავისუფლების ბრძანების გამოცემამდე ბი-----ის ადმინისტრაციის მიერ ზეპირსიტყვიერად ეცნობათ ახალი სტრუქტურის და საშტატო განრიგის შემოღების და მისგან გამომდინარე შედეგების შესახებ, რაც დასტურდება ს. მ-----ის 2015 წლის 29 დეკემბრის განცხადებით.

სსიპ ქა-----ის მთ-----აში მოსარჩელეთა მიერ განცხადებით შემოსული 15 იანვარს მოთხოვნილი ინფორმაცია მოსარჩელებს გადაეგზავნათ კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ვადებში მიმდინარე წლის 29 იანვარს ფოსტის მეშვეობით.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელებს სსიპ ქ-----ის მთ-----ის ადმინისტრაციამ წერილობით ორჯერ შესთავაზა ბი-----აში დასაქმება რაზედაც მოსარჩელების მხრიდან უარი იქნა გაცხადებული. პირველი შეთავაზებისას, ს. მ-----მა და მ. ჯ-----ემ ჩაიბარეს შეთავაზების შესახებ წერილობითი წინადადება, ხოლო ნ. ყ-----მა კორესპონდენციის ჩაბარებაზე უარი განაცხადა, რაც ფოსტის მეშვეობით გაეგზავნა.

შესაგებელში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელების პოზიციაში მყოფმა სხვა თანამშრომლებმა, რომელთა თანამდებობებიც გაუქმდა, მიიღეს ადმინისტრაციის შემოთავაზება და განაგრძობენ მუშაობას სსიპ ქ-----ის მთ-----აში.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ნ----- ყ-----ი დასაქმებული იყო სსიპ ქალაქ თ-----ის სანოტარო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი (დარიცხული) შეადგენდა 450 ლარს

მ---- ჯ-----ე დასაქმებული იყო სსიპ ქალაქ თ-----ის საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი (დარიცხული) შეადგენდა 450 ლარს.

ს----- მ-----ი დასაქმებული იყო სსიპ ქა-----ის მთ-----აში უცხო ენებისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური ხელფასი (დარიცხული) შეადგენდა 450 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ცნობები (ს.ფ.140-142);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.2. სსიპ ქალაქ თ-----ის 2015 წლის 31 დეკემბრის N--- ბრძანებით **ნ----- ყ-----ი**, 2016 წლის 01 იანვრიდან, გათავისუფლდა სსიპ ქალაქ თ-----ის სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით, ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების 2015 წლის 31 დეკემბრის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე.

მოხსენებით ბარათში განმარტებულია, რომ 2015 წლის 24 დეკემბრის N--- ბრძანებით დამტკიცდა სსიპ ქ. თ-----ის “ სტრუქტურისა და საშტატო განრიგი თანამდებობრივი სარგოებით, რომლის მიხედვითაც გაუქმდა სსიპ ქ. თ-----ის სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობის შტატი, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სშკ-ის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით სხვა ობიექტური გარემოებით. ამავე მოხსენებით ბარათთან ერთად, მთ-----ის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს წარედგინა ბრძანების პროექტი და ეთხოვა ზემოაღნიშნული თანამდებობიდან **ნ----- ყ-----** ის გათავისუფლების მიზანშეწონილობის საკითხის გადაწყვეტა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2015 წლის 31 დეკემბრის N--- ბრძანება (ს.ფ.20);
- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ.153).
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.3. სსიპ ქალაქ თ-----ის 2015 წლის 31 დეკემბრის N--- ბრძანებით **მ---- ჯ-----ე**, 2016 წლის 01 იანვრიდან, გათავისუფლდა სსიპ ქალაქ თ-----ის საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით, ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების 2015 წლის 31 დეკემბრის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე.

მოხსენებით ბარათში განმარტებულია, რომ 2015 წლის 24 დეკემბრის N--- ბრძანებით დამტკიცდა სსიპ ქ. თ-----ის “ სტრუქტურისა და საშტატო განრიგი თანამდებობრივი სარგოებით, რომლის მიხედვითაც გაუქმდა სსიპ ქ. თ-----ის საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობის შტატი, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სშკ-ის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით სხვა ობიექტური გარემოებით. ამავე მოხსენებით ბარათთან ერთად, მთ-----ის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს წარედგინა ბრძანების პროექტი და ეთხოვა ზემოაღნიშნული თანამდებობიდან **მ---- ჯ-----**

ის გათავისუფლების მიზანშეწონილობის საკითხის გადაწყვეტა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2015 წლის 31 დეკემბრის N--- ბრძანება (ს.ფ.21);
- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ.152).
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.4. სსიპ ქალაქ თ-----ის 2015 წლის 31 დეკემბრის N--- ბრძანებით, ს----- მ-----ი, 2016 წლის 01 იანვრიდან, გათავისუფლდა სსიპ ქალაქ თ-----ის უცხო ენებისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით, ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების 2015 წლის 31 დეკემბრის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე.

მოხსენებით ბარათში განმარტებულია, რომ 2015 წლის 24 დეკემბრის N--- ბრძანებით დამტკიცდა სსიპ ქ. თ-----ის“ სტრუქტურისა და საშტატო განრიგი თანამდებობრივი სარგოებით, რომლის მიხედვითაც გაუქმდა სსიპ ქ. თ-----ის უცხო ენებისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობის შტატი, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სშკ-ის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით სხვა ობიექტური გარემოებით. მოხსენებით ბარათთან ერთად, მთ-----ის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს წარედგინა ბრძანების პროექტი და ეთხოვა ზემოაღნიშნული თანამდებობიდან ს----- მ-----ის გათავისუფლების მიზანშეწონილობის საკითხის გადაწყვეტა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2015 წლის 31 დეკემბრის N--- ბრძანება (ს.ფ.22);
- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 151).
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.5. ნ----- ყ-----ს, თ-----ის 13.01.2016 წლის N-- წერილით განემარტა, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ობიექტური გარემოება გულისხმობდა 2016 წლის 1 იანვრიდან ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცებას, რომლის მიხედვითაც სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობა გაუქმდა. ამავე წერილში აღნიშნულია, რომ **სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილება შეერწყა აბონემენტის სექტორს - ახალ სტრუქტურულ ერთეულს**, რამაც გამოიწვია ზემოაღნიშნული თანამდებობის გაუქმება და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 13.01.2016 წლის N-- მომართვა (ს.ფ.24);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.6. მ---- ჯ-----ეს, თ-----ის 13.01.2016 წლის N-- და დაზუსტების შესახებ 14.01.2016 წლის N-- წერილებით განემარტა, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ობიექტური გარემოება გულისხმობდა 2016 წლის 1 იანვრიდან ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცებას, რომლის მიხედვითაც საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების თანამდებობა გაუქმდა. თავის მხრივ, **საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება შევიდა ადმინისტრაციული მართვისა და საფინანსო უზრუნველყოფის სამსახურში ახალ სტრუქტურულ ერთეულში**, რამაც გამოიწვია ზემოაღნიშნული თანამდებობის გაუქმება და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 13.01.2016 წლის N-- მომართვა (ს.ფ.26, 27);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.7. ს----- მ-----ს, თ-----ის 13.01.2016 წლის N-- წერილით განემარტა, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ობიექტური გარემოება გულისხმობდა 2016 წლის 1 იანვრიდან ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცებას, რომლის მიხედვითაც **უცხო ენების და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება შეერწყა აბონიმენტის სექტორს - ახალ სტრუქტურულ ერთეულს**, რამაც გამოიწვია ზემოაღნიშნული თანამდებობის გაუქმება და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 13.01.2016 წლის N-- მომართვა (ს.ფ.29);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.8. თ-----ის 11.03.2016 წლის N--1 მომართვით ირკვევა, რომ 2015 წელს მოქმედი საშტატო განრიგით გათვალისწინებულ შტატებზე დასაქმებული პირების ფუნქცია მოვალეობების განსაზღვრის შესახებ გამოცემული ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტი ვერ იქნა მოძიებული (მხარეთა განმარტებით, იმ დროისათვის ასეთის არარსებობის გამო).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 11.03.2016 წლის N--1 მომართვა (ს.ფ.145);

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.9. მოსარჩელებს: ს----- მ-----ს, მ--- ჯ-----ეს და ნ----- ყ-----ს 2016 წლის 15 იანვრის განცხადებების პასუხად თ-----ის მიერ 29.01.2016 წლის N--, N-- და N-- მომართვებით ეცნობათ, რომ მოკლებული იყვნენ შესაძლებლობას გადაეცათ საშტატო ნუსხა 2015 წლის სექტემბერ-დეკემბრის და 2016 წლის იანვრის მონაცემებით, ვინაიდან იგი შეიცავდა პერსონალურ მონაცემებს. ამასთან, გადაეგზავნათ ცნობები შრომის ანაზღაურების შესახებ, ბრძანების ასლები და სსიპ ქ. თ-----ის შრომის შინაგანაწესი.

ამავე წერილებში აღნიშნული იყო, რომ 2015 წლის ივლისიდან 2016 წლის 15 იანვრამდე სხვადასხვა საფუძვლით შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია 55 პირთან, ხოლო 26 პირი დასაქმებული იქნა სხვადასხვა თანამდებობებზე. ამავე წერილების მიხედვით, მათი სამსახურიდან გათავისუფლება განხორციელდა სტრუქტურისა და საშტატო განრიგის ცვლილებების საფუძველზე, რაც არაერთხელ განემარტათ ზეპირსიტყვიერად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 29.01.2016 წლის N--, N-- და N-- მომართვები (ს.ფ.154-156);

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.10. თ-----ის 12.02.2016 წლის N-- წერილით მოსარჩელებს 29.01.2016 წლის განცხადებების საპასუხოდ გაეგზავნათ სსიპ თ-----აში ს----- მ-----ის, მ--- ჯ-----ის და ნ----- ყ-----ის ბრძანების ასლები, შრომის ანაზღაურების ოდენობების შესახებ და სსიპ თ-----ის შრომის შინაგანაწესი და დებულება, ასევე 2015-2016 წლის საშტატო განრიგი.

ამავე წერილში განმარტებული იქნა, რომ სსიპ თ-----ის სახელოფასო ფონდი **2015 წელს შეადგენდა 1 690 000 ლარს, ხოლო 2016 წელს 1 730 040 ლარს.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 12.02.2016 წლის N-- მომართვა (ს.ფ.89);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ქ-----ის მთ-----ი ბი-----ის 12.01.2016წ. #-- წერილით მოსარჩელე ს----- მ-----ს 12 იანვრის განცხადებასთან დაკავშირებით (მისი განათლების, კვალიფიკაციისა და გამოცდილების შესაბამისი თანამდებობის საშტატო ერთეულით დაკმაყოფილების შესახებ (ს.ფ.79) ეცნობა, რომ ბი-----ს სთავაზობდა 1 იანვრიდან მოქმედი საშტატო განრიგით გათვალისწინებულ

საბი-----ო მომსახურებისა და რესურსების სამსახურში აბონემენტის სექტორის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობის დაკავებას, რისთვისაც წერილობითი განცხადება წარმოდგენილი უნდა ყოფილიყო არაუგვიანეს 14 იანვრისა (ს.ფ.76), რის საპასუხოდაც ს----- მ-----მა მიმართა 14.01.2016წ. განცხადებით და აღნიშნა, რომ მთავარი სპეციალისტის შტატი არ არის თანაფარდი იმ თანამდებობისა, რომელიც მას ეკავა 2015 წლის 31 დეკემბრამდე (ს.ფ.80).

3.2.2. ქ-----ის მთ----ი ბი-----ის 12.01.2016წ. # წერილით მოსარჩელე მ---- ჯ-----ეს 12 იანვრის განცხადებასთან დაკავშირებით (მისი განათლების, კვალიფიკაციისა და გამოცდილების შესაბამისი თანამდებობის საშტატო ერთეულით დაკმაყოფილების შესახებ (ს.ფ.82) ეცნობა, რომ ბი-----ა სთავაზობდა 1 იანვრიდან მოქმედი საშტატო განრიგით გათვალისწინებულ ლიტერატურული სალონის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობის დაკავებას, რისთვისაც წერილობითი განცხადება წარმოდგენილი უნდა ყოფილიყო არაუგვიანეს 14 იანვრისა (ს.ფ.78), რის საპასუხოდაც მ---- ჯ-----ემ მიმართა 14.01.2016წ. განცხადებით და აღნიშნა, რომ მთავარი სპეციალისტის შტატი არ არის თანაფარდი იმ თანამდებობისა, რომელიც მას ეკავა 2015 წლის 31 დეკემბრამდე (ს.ფ.81).

3.2.3. 31.12.2015წ. მოსარჩელე ნ----- ყ-----ს გაეგზავნა #--- წერილი, 2016 წლის 1 იანვრიდან მოქმედი საშტატო განრიგის ფარგლებში მისი დასაქმების საკითხზე არაუგვიანეს 2016 წლის 12 იანვრისა მომართვის წარმოდგენის თაობაზე (ს.ფ.74).

3.2.4. სასამართლოს დადენილად მიაჩნია, რომ განხორციელებული საშტატო ცვლილებების საფუძველზე შექმნილი თანამდებობების გათვალისწინებით, დამსაქმებელს მოსარჩელეებისათვის მათ მიერ დაკავებული თანამდებობების ტოლფასი თანამდებობა არ შეუთავაზებია.

მ---- ჯ-----ე გათავისუფლებამდე იკავებდა საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობას. 2015 წლის 24 დეკემბრის #-- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობა გათვალისწინებული არ არის. მოპასუხე მ---- ჯ-----ეს წერილობითი დასაბუთებით განემარტა, რომ საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება შევიდა ადმინისტრაციული მართვისა და საფინანსო უზრუნველყოფის სამსახურში - ახალ სტრუქტურულ ერთეულში. მას შესთავაზეს ლიტერატურული სალონის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე დასაქმება.

საქმეში წარმოდგენილი სსიპ ქ. თ-----ის ადმინისტრაციული მართვისა და საფინანსო უზრუნველყოფის სამსახურის დებულების 25-ე მუხლი განსაზღვრავს საზოგადოებასა და მედიასთან ურთიერთობის

მენეჯერის უფლება-მოვალეობებს (ს.ფ. 237-252), რასაც პრესრელიზის, ინფორმაციის გავრცელების უზრუნველყოფა, საზოგადოებისათვის აქტუალური საკითხების კვლევა, ბი-----ის საზოგადოებასთან ურთიერთობის ორგანიზება, მისი იმიჯის ჩამოყალიბება, მასობრივი ინფორმაციების სხვადასხვა საშუალებებს ინფორმირება, გაშუქება და სხვა წარმოადგენს და, რასაც მოსარჩელის მითითებით, ასრულებდა იგი საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე საქმიანობისას. აღსანიშნავია, რომ 2015 წლის მდგომარეობით მოსარჩელეთა ფუნქცია-მოვალეობების აღმწერი რაიმე დოკუმენტი, დებულება და სხვა არ არსებობს (იხ, გადაწყვეტილების 3.8 პუნქტი). ამდენად, შრომითი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სტანდარტის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ის გარემოება, რომ განყოფილების გამგის ფუნქცია-მოვალეობები განსხვავდებოდა სექტორის უფროსის და საზოგადოებასა და მასმედიასთან ურთიერთობის მენეჯერის უფლება-მოვალეობებისაგან, არ დასტურდება. რაც შეეხება ლიტერატურული სალონის ფუნქციებს, იგი განსაზღვრულია სსიპ ქ. თ-----ის საბი-----ო რესურსებისა და მომსახურების სამსახურის დებულების (264-283) 2.6.3 მუხლით და ასეთებს წარმოადგენს საბი-----ო სივცეში ან მის ფარგლებს გარეთ ღონისძიებების და საღამოების ორგანიზება, საჯარო ლექციების, ლიტერატურული ფესტივალების ან კონკურსების ჩატარება, გამოფენების მოწყობა, წიგნების პრეზენტაცია, მწერლებთან, ხელოვნებთან, ცნობილ ადამიანებთან შეხვედრების ორგანიზება და სხვა. ამდენად, აღნიშნული სტრუქტურის ფუნქციები განსხვავებულია საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის ფუნქციებისაგან, ამასთან, ასევე გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული იყო ლიტერატურული სალონის უფროსის თანამდებობაც, რომლის თანამდებობრივი სარგოც იმდენივე იყო, რასაც შეადგენდა მ---- ჯ-----ის შრომის ანაზღაურება - 450 ლარი (ს.ფ.310), თუმცა მოსარჩელისათვის, რომელიც გათავისუფლებამდე ხელმძღვანელობით თანამდებობას იკავებდა, არც ამ თანამდებობის დაკავების შესაძლებლობა მიუციათ და ლიტერატურული სალონის მთავარი სპეციალისტის პოზიცია შესთავაზეს, რაც ფუნქციურადაც განსხვავდებოდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობისაგან და ამასთან, მისი შრომის ანაზღაურებაც იყო უფრო მცირე (350 ლარი (ს.ფ.310)).

ს----- მ-----ი გათავისუფლებამდე იკავებდა უცხო ენებისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის, ხოლო ნ----- ყ-----ი - სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობებს 450-450 ლარის შრომის ანაზღაურების პირობით. 2015 წლის 24 დეკემბრის #--ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით ამავე სახელწოდებებით თანამდებობები გათვალისწინებული არ არის. გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთებით ს. მ-----სა და ნ. ყ-----ს განემარტათ, რომ უცხო ენების და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება, ასევე სანოტო და

აუდიოვიზუალური განყოფილება შეერწყა აბონემენტის სექტორს - ახალ სტრუქტურულ ერთეულს.

საქმეში წარმოდგენილია სსიპ ქ. თ-----ის საბი-----ო რესურსებისა და მომსახურების სამსახურის დებულება (ს.ფ.269-283), რომლის 2.4. მუხლი განსაზღვრავს აბონემენტის სექტორის უფლება-მოვალეობებს და იგი ითვალისწინებს როგორც აბონემენტის სექტორის მუსიკალურ სექციას (მომხმარებლისათვის მსოფლიო სამუსიკო, ლიტერატურული და კულტურული ნიმუშების ხელმისაწვდომობის, კლასიკური მუსიკის ნიმუშების, როგორც სანოტო, ასევე აუდიო ჩაწერის, მუსიკის ლიტერატურით და სხვა უზრუნველყოფის მიზნით), ისე აბონემენტის სექტორის უცხო ენების სექციას (მკითხველთათვის მხატვრული დარგობრივი თემატიკის წიგნების, ლექსიკონების, ენციკლოპედიების. სასწავლო-მეთოდურ, ადაპტირებულ და საბავშვო ლიტერატურის უცხო ენებზე შეთავაზების მიზნით), რა ფუნქციებსაც, მოსარჩელეთა მითითებით, ასრულებდნენ ისინი და, რისი საწინააღმდეგო მტკიცებულებაც საქმეში არ არსებობს. აბონემენტის სექტორს ჰყავს უფროსი, რომლის შრომის ანაზღაურება იმ დროისათვის 450 ლარს შეადგენდა (ს.ფ.310). ს----- მ-----ს შეეთავაზა აღნიშნული სექტორის მთავარი სპეციალისტის 350 ლარიანი ანაზღაურებით თანამდებობის დაკავების შესაძლებლობა, ხოლო ნ----- ყ-----ისათვის კონკრეტული თანამდებობის შეთავაზების შესახებ მტკიცებულება, საქმეში არ მოიპოვება, რომლის საფუძველზეც შესაძლებელი იქნებოდა ტოლფასობის საკითხის შეფასება (გაგზავნილი იქნა მისი შესაძლო დასაქმების თაობაზე ზოგადი წერილი).

ამდენად, დგინდება, რომ საშტატო ცვლილებების შედეგად ის ფუნქციები, რასაც მოსარჩელეთა ხელმძღვანელობით შესაბამისი განყოფილებები ასრულებდნენ, ორგანიზაციაში არ გაუქმებულა, შეიქმნა ახალი სახელწოდებით თანამდებობები, რომლებსაც იგივე მოვალეობები დაეკისრა. ამასთან, ასევე არ დასტურდება, რომ იმგვარად გაიზარდა მათი უფლება-მოვალეობები, რომელსაც მოსარჩელები ვერ განახორციელებდნენ და, რომლის შესრულებაც სპეციალურ ცოდნას მოითხოვდა, რისთვისაც მოსარჩელების კვალიფიკაცია არასაკმარისი იქნებოდა, რომ ახლად შექმნილი თანამდებობისათვის დაწესებული იქნა რაიმე დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, ან საჭირო გახდა სხვა უნარ-ჩვევები, რომელსაც მოსარჩელები არ ფლობდნენ.

3.2.5. საქმეში წარმოდგენილი საშტატო განრიგების საფუძველზე დგინდება, რომ რეორგანიზაციის შემდგომ, 2015 წლის 24 დეკემბრის #-- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით (რაც გახდა მოსარჩელეთა მიმართ გადაწყვეტილების მიღების წინაპირობა) რეორგანიზაციამდე - 2015 წლის მდგომარეობით არსებული ქ-----ის მთ-----აში გათვალისწინებული შტატების რიცხოვნობა არ შემცირებულა, იგი განისაზღვრა 402 ერთეულით,

ამასთან, გაიზარდა სახელფასო ფონდი, **1 690 000 ლარიდან 2016 წელს 1 730 040 ლარამდე, რაც** მოგვიანებით, 2017 წლიდან შეიცვალა არაერთხელ და ამჟამინდელი მდგომარეობით, შემცირებულია როგორც საშტატო რიცხოვნობა (შეადგენს 306 ერთეულს), ისე სახელფასო ფონდი და იგი განსაზღვრულია 1 553 900 ლარით (ს.ფ. 89, 299-314).

3.2.6. სსიპ „ქ. თ-----ის“ საბი-----ო რესურსებისა და მომსახურების სამსახურის სამკვითხველო დარბაზების სექტორის უფროსის, აბონემენტის სექტორის უფროსის, გაცვლითი ფონდის სექტორის უფროსის და სხვა განყოფილებების უფროსების თანამდებობები, ასევე საზოგადოებასა და მასმედიათან ურთიერთობის მენეჯერის პოზიცია არ არის ვაკანტური.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დადგენა ეფუძნება მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილ მთ-----ის გენერალური დირექტორის 13.12.2018წ. #238 ცნობას და შესაბამის თანამდებობებზე დანიშვნის შესახებ ბრძანებებს (ს.ფ.348-352).

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელეების გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანება, მოსარჩელეებს აუნაზღაურდეთ 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;
ევროპის სოციალური ქარტია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26.1-ე მუხლით 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. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.2. მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. შრომის კოდექსით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რადგან არ არსებობს აბსოლუტური,

შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა.

შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს, დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დამსაქმებლის მიმართ დისკრიმინაცია და ა.შ. აღნიშნული საკითხების გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულ იქნა, 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.).

განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანებებით ირკვევა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი გახდა სშკ-ის 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და ასეთებს წარმოადგენს:

ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;

კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტი გულისხმობს იმგვარი გარემოების არსებობას, რომელიც სშკ-ის 37.1 მუხლის „ა-ნ“ ქვეპუნქტებით პირდაპირ გათვალისწინებული არ არის. თუ რა ჩაითვლება იმგვარ ობიექტურ და ამავე მუხლის წინა ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საგან განსხვავებულ გარემოებად, რაც ამართლებს მუშაკის გათავისუფლებას, კანონით განსაზღვრული არ არის და მისი შეფასება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, უნდა გახდეს სასამართლოს მსჯელობის საგანი იმ თვალსაზრისით, რამდენად წარმოადგენს იგი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებელ წინაპირობას.

მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ზემოაღნიშნული სამართლებრივი საფუძველი, თავის მხრივ, დამსაქმებელმა დააფუძნა იმ ფაქტობრივ დასაბუთებაზე, რომ სს-----ის მთ-----აში განხორციელებული ცვლილებებით სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილება, ასევე უცხო ენების და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება შეერწყა აბონიმენტის სექტორს -ახალ სტრუქტურულ ერთეულს, ხოლო საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება შევიდა ადმინისტრაციული მართვისა და საფინანსო უზრუნველყოფის სამსახურში - ახალ სტრუქტურულ ერთეულში. აღნიშნულმა, თავის მხრივ, გამოიწვია შესაბამისი განყოფილებების ხელმძღვანელების საშტატო ერთეულების გაუქმება, შედეგად, ამ თანამდებობებზე დასაქმებულ მოსარჩელეთა გათავისუფლება. ამასთან, მოპასუხის მითითებით, ვინაიდან რეორგანიზაცია არ ყოფილა დაკავშირებული ეკონომიკურ საფუძველთან და მას შტატების შეცირება არ მოჰყოლია, განხორციელებული საშტატო ცვლილება - თანამდებობის გაუქმება იყო სწორედ ის ობიექტური გარემოება, რამაც გამოიწვია მოსარჩელების სამსახურიდან გათავისუფლება.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

საკასაციო სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ სასამართლო, უწინარესად, ყურადღებას გაამახვილებს შრომითსამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების

ტვირთის განაწილების სპეციფიკურ სტანდარტზე. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. სუსგ # ას-98-94-2016, 26.07.2016წ).

როდესაც მხარეთა შორის სადავო 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.

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე სასამართლომ სამართლებრივად უნდა განმარტოს, განსახილველი შემთხვევა რამდენად ესადაგება სშკ-ის 37.1-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის დანაწესს, რომელიც დამსაქმებლებს ანიჭებს ერთგვარ თავისუფლებას, ნებისმიერ დროს გაათავისუფლოს დასაქმებული, თუმცა სავალდებულოა, რომ გათავისუფლების საფუძვლები ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში გასაგებად და არაორაზროვნად იყოს განსაზღვრული.

როგორც აღინიშნა, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი გულისხმობს ამავე მუხლის სხვა ქვეპუნქტებში ჩამოთვლილი კონკრეტული საფუძვლებისაგან განსხვავებულ, მათით გაუთვალისწინებელ გარემოებას. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივი წინაპირობა გახდა დაწესებულებაში განხორციელებული ორგანიზაციული, კონკრეტულად, საშტატო ცვლილებები.

რეორგანიზაციის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რომელიც ითვალისწინებს ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად სამუშაო ძალის შემცირებას. ამდენად, იგი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დამოუკიდებელ და კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ საფუძველს.

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).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, კანონი დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას შეწყვიტოს არსებული შრომითი ხელშეკრულება, როდესაც იგი გამოწვეულია ეკონომიკური აუცილებლობით (რომლის საფუძველს მატერიალური მდგომარეობის გაუარესება, ხოლო შედეგს, საზოგადოების ეფექტური საქმიანობის მიზნით ფინანსური დანაზოგი წარმოადგენს), ტექნოლოგიური ცვლილებით (რამაც შესაძლებელი გახადა ადამიანური რესურსის ჩანაცვლება), ან ორგანიზაციული ცვლილებით (საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა), რომლებმაც საბოლოოდ გამოიწვიეს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ სშკ-ის 37.1 „ა“ მუხლით გათვალისწინებული საფუძველით მუშაკის გათავისუფლების შემთხვევაშიც, მხოლოდ რეორგანიზაცია და სტრუქტურული ცვლილებები ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შეიძლება მიჩნეულ იქნეს შტატების შემცირება. სასამართლოს კვლევის საგანი ხდება, არის თუ არა მიზეზ-შედეგობრივი კავშირი სამეწარმეო გადაწყვეტილებასა და თანამშრომლის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებას შორის., რისთვისაც, ასევე მნიშვნელოვანია იმ საკითხის გამორკვევა, შტატების შემცირების პირობებშიც, რა კრიტერიუმით ისარგებლა დამსაქმებელმა კონკრეტული თანამშრომლის გათვალისუფლების დროს და მასთან შედარებით რა უპირატესობა გააჩნდა იმ პირებს, რომლებთანაც შენარჩუნდა შრომითი ურთიერთობა.

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. შტატების ფორმალურად გაუქმება არ უნდა იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ იკვეთება, რომ მთ-----აში განხორციელებული საშტატო სტრუქტურის ცვლილებები ეფუძნებოდა არსებით კვლევას, რაც ასაბუთებდა ასეთი ცვლილების მიზანშეწონილობას, იგი არ ყოფილა გამოწვეული ეკონომიკური აუცილებლობით, მისი საფუძველი არ ყოფილა არც ტექნოლოგიური ცვლილებები ან/და (საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა) რეორგანიზაცია. მის შედეგად საშტატო რიცხოვნობა არ შემცირებულა, ამასთან, გაიზარდა სახელფასო ფონდი, კერძოდ, 2015 წელს იგი შეადგენდა 1 690 000 ლარს, ხოლო 2016 წელს განისაზღვრა 1 730 040 ლარით. გარდა ამისა, დადგენილ იქნა, რომ საშტატო ცვლილებების შედეგად ის ფუნქციები, რასაც მოსარჩელეთა ხელმძღვანელობით შესაბამისი განყოფილებები ასრულებდნენ, ორგანიზაციაში არ გაუქმებულა, შეიქმნა ახალი სახელწოდებით თანამდებობები, რომლებსაც იგივე მოვალეობები დაეკისრა. ამასთან, ასევე არ დასტურდება, რომ ახლად შექმნილი თანამდებობისათვის დაწესებული იქნა რაიმე დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, ან საჭირო გახდა სხვა უნარ-ჩვევები, რისთვისაც მოსარჩელეთა კვალიფიკაცია არასაკმარისი გახდა. სასამართლომ ასევე დაადგინა, რომ გამოცდილ თანამშრომლებთან შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების პრიორიტეტულობის მიზნიდან გამომდინარე დამსაქმებელს არ უცდია არსებული ტოლფასი თანამდებობების მათთვის შეთავაზება და ასეთად არ მიიჩნია ისეთ პოზიციებზე დასაქმების შესაძლებლობის მიცემა, რაც ფუნქციურად, ასევე ანაზღაურების თვალსაზრისითაც გააუარესებდა მოსარჩელეთა შრომის არსებით პირობებს.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ დასტურდება საწარმოს აუცილებლობა შეეწყვიტა მოსარჩელეებთან შრომითი ხელშეკრულება და მოპასუხის მიერ მითითებული საფუძველი არ წარმოადგენს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ისეთ ობიექტურ გარემოებას, რაც ამართლებს მათი სამსახურიდან გათავისუფლებას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია

გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის პოზიცია მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ლეგიტიმურ საფუძველს მოკლებულია და დასახული მიზნის არაპროპორციულია, რამდენადაც დამსაქმებელმა ვერ მიუთითა ისეთ ფაქტობრივ გარემოებებზე, რომლებიც გამოვლენილი ნების მართლზომიერებას დაასაბუთებდა.

შესაბამისად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სსიპ თ-----ის 2015 წლის 31 დეკემბრის N---; N---; N--- ბრძანებები შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომელიც დამსაქმებლის მიერ გამოცემულია კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში.

6.2. მოქმედი საქართველოს 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 მოსარჩელები ნ----- ყ-----ი და ს----- მ-----ი ითხოვენ აღდგენილ იქნენ სს-----ის მთ-----აში აბონემენტის სექტორის უფროსის პოზიციაზე, ხოლო მ---- ჯ-----ე - საზოგადოებასა და მასმედიასთან

ურთიერთობის მენეჯერის პოზიციაზე, როგორც ტოლფას თანამდებობაზე. ამასთან, მოპასუხე ადასტურებს შესაბამის პოზიციაზე თავისუფალი (ვაკანტური) შტატის არ არსებობას. ამდენად, უდავოა, რომ მოსარჩელების სამუშაო ადგილზე აღდგენის შესაძლებლობა ისე, რომ არ შეილახოს სხვა იმ პირის უფლებები, რომელიც შესაბამის თანამდებობებ იკავებს სრულიად ლეგიტიმურად, არ არსებობს. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ დაუშვებელია დამსაქმებლის იძულება, შექმნას დამატებითი საშტატო ერთეული. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელების 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 ბრძანებების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა და მოსარჩელებს უარი ეთქვათ 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, მოსარჩელების სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, მათ უნდა აუნაზღაურდეთ შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისათვის სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია, რომლის გონივრულ ოდენობად სასამართლოს, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების - ხელფასის ოდენობის, ხელშეკრულების ვადის გათვალისწინებით, ასევე იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ მათ მიღებული აქვთ ორი თვის ხელფასის შესაბამისი საკომპენსაციო თანხა - მიაჩნია თითოეულისათვის 5000 ლარი (ხელზე მისაღები თანხა).

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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მიხედვით.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. შესაბამისად,

სარჩელის დაკმაყოფილებული ნაწილის გათვალისწინებით, დავის საგნის ღირებულება თითოეული მოსარჩელის მოთხოვნის ნაწილში განისაზღვრება 5000 ლარით (კომპენსაციის სახით დაკისრებული თანხის ოდენობით). სსკ-ის 39.1 „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს თითოეულ სარჩელზე 150-150 ლარს, საიდანაც სს-----ის მთ-----
-----ას ნ----- ყ-----ის, მ---- ჯ-----ის და ს----- მ-----ის სასარგებლოდ თითოეულისათვის უნდა დაეკისროს მათ მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100-100 ლარის (ჯამში 300), ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 50-50 ლარის, 150 ლარის გადახდა. მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ ადვოკატის მომსახურების ხარჯის ანაზღაურება თითოეული მოსარჩელისათვის 200-200 ლარის ოდენობით (დავის საგნის ღირებულების 5000 ლარის 4%).

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 364-365-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ნ----- ყ-----ის, მ---- ჯ-----ის და ს----- მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ქ. თ-----ის 2015 წლის 31 დეკემბრის N---; N---; N--- ბრძანებები მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. სსიპ ქ-----ის მთ-----ას ნ----- ყ-----ის, მ---- ჯ-----ის და ს----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება თითოეულისათვის 5000-5000 ლარის ოდენობით;

1.3. ნ----- ყ-----ის, მ---- ჯ-----ის და ს----- მ-----ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის, ასევე სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

2. სსიპ ქ-----ის მთ-----ას ნ----- ყ-----ის, მ---- ჯ-----ის და ს----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100-100 ლარის და ადვოკატის მომსახურების ხარჯის 200-200 ლარის ანაზღაურება;

3. სს-----ის მთ-----ას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 150 ლარის გადახდა.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო

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

5. 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
კუჭავა

ქეთევან