



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

6 თებერვალი, 2019 წ.  
თბილისი

ქ.

### შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო  
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი  
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

### მხარეები:

მოსარჩელე - ნი-----ე

წარმომადგენელი - ან-----ი

მოპასუხე - სსიპ „თბ-----  
-----ა“

წარმომადგენელი - თი-----ი

დავის საგანი - სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად  
ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი:

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა:

- 1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სსიპ „თბ-----  
-----ის“ გენერალური დირექტორის  
01/10/2018წ. N03---- ბრძანება მოსარჩელე, ნი-----ისათვის შრომითი

## **ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.**

**1.2. მოსარჩელე, ნი-----ე აღდგენილი იქნას სსიპ „თბ-----ის“ ა-----ის**

**მიმართულების ექიმის თანამდებობაზე.**

**1.3. დაეკისროს მოპასუხე, სსიპ „თბ-----ის“ მოსარჩელე, ნ-----ის სასარგებლოდ განაცდური ხელფასის სახით ყოველთვიურად 2980 ლარის ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) 2018 წლის 01 ოქტომბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.**

### **სარჩელის საფუძვლები:**

2016 წლის 1 მარტიდან მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე კლინიკაში ა-----ის მიმართულების ექიმის თანამდებობაზე.

კლინიკაში შეიცვალა გენერალური დირექტორი და დაინიშნა ლევან რატიანი. 2018 წლის 10 აგვისტოს მოსარჩელისათვის ცნობილი გახდა რეორგანიზაციის თაობაზე, რომელიც მიმდინარეობდა 2018 წლის 2 აგვისტოდან 28 სექტემბრამდე.

01/10/2018წ., როდესაც რეორგანიზაცია უკვე დასრულებული იყო, მოხდა მოსარჩელის გათავისუფლება მისთვის უცნობი მიზეზით.

გენერალურმა დირექტორმა ზეპირად განუცხადა მოსარჩელეს, რომ იგი იყო არაკვალიფიციური - არ ფლობდა რეგიონალური გაუტკივარების მეთოდს, რის შემდეგაც მოსარჩელემ წერილობითი განცხადებით მოითხოვა მისთვის დათხოვნის მიზეზების განმარტება. გენერალურმა დირექტორმა ამის შემდგომ იგი დაიბარა სამსახურში და სთხოვა განცხადების უკან გატანა, სანაცვლოდ იგი თანახმა იყო მოსარჩელე აღედგინა სამსახურში. მოსარჩელემ უკან გაიტანა ეს განცხადება და ელოდებოდა დანიშვნას, რის შემდეგაც მას შესთავაზეს წლის ბოლომდე შრომითი ხელშეკრულების დადება.

ამის შემდგომ, მოსარჩელის განმეორებითი მიმართვის პასუხად, მას განუმარტეს, რომ დათხოვნის მიზეზი იყო ეპიდორული და რეგიონალური გაუტკივარების მეთოდების არცოდნა.

მოსარჩელის განმარტებით, მას აქვს ექიმად მუშაობის საკმაოდ დიდი სტაჟი და გამოცდილება. მის ისტორიაში არ მოიძებნება არცერთი ისეთი გადაცდომა, რაც შესაძლებელს გახდიდა მისი, როგორც ა-----ის კვალიფიკაციის ეჭვქვეშ დაყენებას. არის არაერთი ისეთი ოპერაციის მონაწილე, სადაც საჭირო გახდა ეპიდორული ანესთეზია, ხოლო რაც შეეხება რეგიონალურ გაუტკივარებას, იგი წარმოადგენს სიახლეს, რომელიც საქართველოში ჯერ კიდევ არ არის დანერგილი სრულყოფილად და ამ მეთოდის არცოდნა არ ნიშნავს, რომ ექიმი არაკვალიფიციურია. ამასთანავე, ის ა-----ები, რომელებიც დარჩნენ სამსახურში, არ ფლობენ ამ მეთოდს.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ დათხოვნის საფუძვლის დასაბუთებაში მითითებულია, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა სათანადო კვალიფიკაციის არქონის გამო, ხოლო დათხოვნის ბრძანებაში მითითებული საფუძველია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

## 2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

### შესაგებლის საფუძვლები:

კლინიკაში 02/08/2018წ. N----- ბრძანებით გამოცხადდა რეორგანიზაცია, რომლის ძირითადი მიზანი იყო სამედიცინო ხარისხის გაუმჯობესება და შტატების ოპტიმიზაცია.

2018 წლის 1 ოქტომბერს, რეორგანიზაციის დასრულებისთანავე, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელეს წინასწარ - 10 აგვისტოს ეცნობა რეორგანიზაციის შესახებ.

კლინიკაში გატარდა რიგი ღონისძიებები, კერძოდ, როგორც ადმინისტრაციაში, ისე კლინიკურ მიმართულებებში საშუალო სამედიცინო პერსონალისათვის გამოცხადდა ტესტირება; ამ მიმართულებებით, ასევე მოხდა ექიმების ცოდნის შეფასება, რა დროსაც აღმოჩნდა, რომ მოსარჩელე ვერ ფლობდა ეპიდორული და რეგიონალური ანესთეზიის მეთოდებს, რის გამოც, ის და იმავე მიმართულების სამი ექიმი გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან.

მოპასუხის განმარტებით, კლინიკაში ისეთი ა-----ების მუშაობა, რომლებიც დამოუკიდებლად, სრულყოფილად ვერ ფლობენ ანესთეზიის ყველა მეთოდს, აუცილებელს ხდის ამ მიმართულების ექიმების რაოდენობის ზრდას, რაც უპირველესად საფრთხეს უქმნის პაციენტის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას და ასევე ზრდის კლინიკის ხარჯებს.

მოპასუხე განმარტავს, რომ მოსარჩელის საშუალო ხელფასი შეადგენს არა 2980 ლარს, არამედ 1936.74 ლარს, ვინაიდან გამომუშავებაზე მყოფი თანამშრომლების საშუალო ხელფასის გაანგარიშება ხდება უკანასკნელი 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან.

## 3. ფაქტობრივი გარემოებები

### 3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2016 წლის 1 მარტიდან, მოსარჩელე, ნი-----ე უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო მოპასუხე კლინიკაში ა-----ის მიმართულების ექიმის თანამდებობაზე.

შრომის ანაზღაურება დამოკიდებული იყო შესრულებული სამუშაოს მოცულობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2 მოპასუხე, სსიპ „თბ-----

-----ის“ გენერალური დირექტორის 01/10/2018წ. N03---- ბრძანებით, მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან.

მოსარჩელეს, კომპენსაციის სახით მიეცა ერთი თვის ხელფასი და გამოუყენებელი შვებულების თანხა, ჯამში 3648 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 01/10/2018წ. N03---- ბრძანება (ს.ფ. 20);
- დათხოვნის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება (ს.ფ.22);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. მოსარჩელის ყოველთვიური საშუალო ხელფასი ბოლო 6 თვის განმავლობაში შეადგენდა 2980 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. მოსარჩელის სამუშაო ადგილი (შტატო ერთეული) არსებობს და იგი ვაკანტურია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

### **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვისა და გაანალიზების შედეგად, სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოპასუხე, სსიპ „თბი-----  
-----ში“ ფაქტობრივად არ განხორციელებულა რაიმე სახის რეორგანიზაცია - სტრუქტურული ცვლილებები, რომელიც ამართლებდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობას (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების 6.1. პუნქტი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 02/08/2018წ. N----- ბრძანება;
- 01/10/2018წ. N03---- ბრძანება (ს.ფ. 20);
- დათხოვნის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება (ს.ფ.22);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

#### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

#### **5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა**

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი, ევროპის სოციალური ქარტის პირველი მუხლი, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი, საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, 32-ე მუხლის პირველი პუნქტი და 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე და 408-ე მუხლები.

#### **6. სამართლებრივი შეფასება**

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება.

ევროპის სოციალური ქარტის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ

საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსეული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულია სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის დეფინიცია, კერძოდ: შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

**6.2. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებლის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.**

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სამოქალაქო საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი), თუმცა როგორც ეს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 02/12/2015წ. განჩინებაში (საქმე Nას-776-733-2015) განმარტა, „შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონო დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმაზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას“.

**განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებლის - სსიპ „თბ-----ის“ მტკიცების საგანი მოიცავდა ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, დასაქმებულის - ნი-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების დადასტურებას, ხოლო თავის მხრივ, ამ უკანასკნელისა კი - იგივე ან ტოლფასი სამუშაოს არსებობას.**

**იმავე ტიპის საქმეებზე, საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, 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 კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე (სუსგ №ას-194-185-2016).**

სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტში მითითებული რომელიმე გარემოების არსებობა, რომელიც აუცილებელს გახდიდა, სამუშაო ძალის შემცირების საფუძვლით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. უფრო მეტიც, სადავო ბრძანების, დათხოვნის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების შინაარსის, მოპასუხის არგუმენტების გაანალიზების შედეგად, ერთმნიშვნელოვნად დგინდება, რომ რაიმე სახის სტრუქტურულ რეორგანიზაციას მოპასუხი კლინიკაში ადგილი არ ჰქონია და, ფაქტობრივად, მოპასუხემ მოსარჩელის გათავისუფლება მოახდინა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (დამსაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან).

**ამავე ტიპის საქმეებზე საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით“ (იხ.სუსგ 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017 ).**

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, ვინაიდან მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა ვერავითარი მტკიცებულება იმის შესახებ, რომ 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან მოპასუხე კლინიკაში განხორციელდა რეორგანიზაცია და შეიცვალა არსებული სტრუქტურა, რამაც დამსაქმებელი დააყენა მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობის წინაშე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, რამდენადაც მოპასუხემ ვერ დაადასტურა დათხოვნის ბრძანებაში მითითებული სტრუქტურული რეორგანიზაციის განხორციელება, შედეგად, მოსარჩელის სამუშაო ადგილის გაუქმებისა და მისი დათხოვნის აუცილებლობა, სასამართლო საერთოდ არარელევანტურად მიიჩნევს მოპასუხის შედავებას

მოსარჩელის არაკვალიფიციურობასთან დაკავშირებით.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ საქმეზე განმარტა, 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 წესთა 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 Nას-1502-1422-2017, 20/02/2018წ. № ას-941-891-2015, 29/01/2016წ.). ასევე, საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში დაადგინა, რომ დამსაქმებლისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სსკ-ის 115-ე მუხლი) (იხ. სუსგ-ები №ას-1155-1086-2015, 2016 წლის 2 თებერვლის განჩინება; №ას-545-513-2012, 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება; № ას-549-517-2010, 2010 წლის 19 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, № ას-545-513-2012, 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება).

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა, ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შესაძლოა იყოს: ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთ ორგანიზება, თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და ა.შ); ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის

**მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით“ (იხ. სუსგ 29/01/2019წ. ნას-1623-2018).**

**გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, სასამართლო თვლის, რომ არავითარი საფუძველი, მხარეთა შორის არსებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის, რაც გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით, განსახილველ შემთხვევაში არ არსებობდა. შესაბამისად, დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მოსარჩელის მიმართ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, როგორც მართლსაწინააღმდეგო გარიგება, ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად.**

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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.

**გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, რამდენადაც მოსარჩელის სამუშაო ადგილი არსებობს და იგი ვაკანტურია, მოსარჩელე, ნი-----  
ე აღდგენილი უნდა იქნეს პირვანდელ სამუშაოზე - სსიპ „თბ-----  
-----ის“ ა-----ის  
მიმართულების ექიმის თანამდებობაზე თანამდებობაზე.**

6.4. საქმეზე უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური საშუალო ხელფასი ბოლო 6 თვის განმავლობაში შეადგენდა 2980 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის არგუმენტს, რომ ხელფასის ოდენობა უნდა განისაზღვროს ბოლო სამი თვის საშუალო ხელფასიდან, რამდენადაც ასეთისათვის არ არსებობს კანონით გათვალისწინებული საფუძველი. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 26-ე მუხლით, ბოლო სამი თვის საშუალო ხელფასის ოდენობა გამოიყენება მხდოლოდ საშვებულებო ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრისას, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ აქვს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის

ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

**უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი**  
საერთაშორისოსამართლებრივი აქტებითაც. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630).

საქმეზე დადგენილი იმ გარემოების საფუძველზე, რომ მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია მოპასუხის ბრალით, განაცდური ხელფასის ნაწილში სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს და მოპასუხე, სსიპ „თბ-----ას“ მოსარჩელე, ნი-----ის სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს განაცდური ხელფასის სახით ყოველთვიურად 2980 ლარის ლარის გადანდა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) 2018 წლის 01 ოქტომბრიდან სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, რასაც უნდა გამოაკლდეს მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის ერთი თვის ხელფასისა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების სახით, დათხოვნისას გადანდილი 3648 ლარი.

## **7. სასამართლო ხარჯები**

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადანდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს,

თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც სარჩელი, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში დაკმაყოფილდა, მოპასუხე, სსიპ „თბ-----  
-----ას“ მოსარჩელე, ნი-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 (ასი) ლარის ანაზღაურება.

7.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 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.

დასახელებული ნორმის შესაბამისად, მოპასუხე, სსიპ „თბ-----  
-----ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 300 ლარისა და 39 თეთრის გადახდა.

### **სარეზოლუციო ნაწილი:**

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე მუხლებით, 259<sup>1</sup> მუხლის პირველი ნაწილით, 369-ე მუხლით,

### **გადაწყვიტა:**

1. ნი-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სსიპ „თბ-----  
-----ის“ გენერალური დირექტორის 01/10/2018წ. N03---- ბრძანება მოსარჩელე, ნი----- ისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
3. მოსარჩელე, ნი-----ე აღდგენილი იქნას სსიპ „თბ-----  
-----ის“ ა-----ის მიმართულების ექიმის თანამდებობაზე.
4. დაეკისროს მოპასუხე, სსიპ „თბ-----  
-----ას“ მოსარჩელე, ნი-----ის სასარგებლოდ განაცდური ხელფასის, ყოველთვიურად 2980 ლარის ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) 2018 წლის 01 ოქტომბრიდან სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, რასაც გამოაკლდეს მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის ერთი თვის ხელფასისა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების

სახით, დათხოვნისას გადახდილი 3648 ლარი.

5. მოპასუხე, სსიპ „თბილ-სა“ მოსარჩელე, ნი-ის სასარგებლოდ, დაეკისროს სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 (ასი) ლარის ანაზღაურება.
6. მოპასუხე, სსიპ „თბილ-სა“ სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 300 ლარისა და 39 თეთრის გადახდა.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
8. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე  
მარუაშვილი

ზაალ