

საქმე #2/10268-17



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

29 მარტი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ირმა იმნაძე

მოსარჩელე - ა-----ა, კ-----ი
წარმომადგენელი - რ-----ე

მოპასუხე - სს „ს-----ა“
წარმომადგენელი - ლ-----ე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----ა“-ს ფილიალ - „მ-----ა
გა-----ის“ დი-----ის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 13 მარტის #1--
ბრძანება მოსარჩელე ა-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების
შესახებ;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----ა“-ს ფილიალ - „მ-----ა
გა-----ის“ დი-----ის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 13 მარტის #1--
ბრძანება მოსარჩელე კ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების
შესახებ;

1.3. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ა-----ა სს „ს-----ა“-ს „მ-----
---ა გა-----ის“ ფილიალის მო-----

-----ის სპეციალისტის თანამდებობაზე;

1.4. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ა-----ა სს „ს-----ა“-ს „მ-----ა გა-----ის“ ფილიალის მო-----

-----ის უფროსის თანამდებობაზე;

1.5. დაეკისროს სს „ს-----ა“-ს მოსარჩელე ა-----ას სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 13 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის გადახდა 1 000 ლარის (დარიცხული) ოდენობით;

1.6. დაეკისროს სს „ს-----ა“-ს მოსარჩელე კ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 13 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის გადახდა 1 800 ლარის (დარიცხული) ოდენობით;

(იხ. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა ს.ფ.135).

მოსარჩელებმა სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითეს შემდეგი:

მოსარჩელე ა-----ა 2008 წლიდან მუშაობდა მოპასუხე სს „ს-----ა“-ს სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულებში და გააჩნდა წარმატებული კარიერა სათანადო კვალიფიკაციის გამო. მას წარმატებით ჰქონდა ჩაბარებული ყველა დონის საკვალიფიკაციო გამოცდა. 2013 წლამდე მოსარჩელე ა-----ას ეკავა ს-----ის ფილიალის სადგურ თბილისის საკვანძო დი-----ის თანამდებობა. ვინაიდან მოსარჩელე წარმოადგენდა წინა ხელისუფლებასთან დაკავშირებულ პირს ხელისუფლების შეცვლის პირობებში მოპასუხე სს „ს-----ა“-ს მენეჯმენტმა დაიწყო მისი სამსახურებრივი შევიწროვება, კერძოდ, 2013 წლის აპრილში შედგა მისი სამსახურიდან დათხოვნის ბრძანების პროექტი, რასაც ხელი მაწერა და გაიზიარა სს „ს-----ა“-ს ყველა უფლებამოსილმა თანამდებობის პირმა გარდა გენერალური დი-----ისა. სს „ს-----ა“-ს დი-----თა საბჭოს დადგენილებით, მოსარჩელე ა-----ა დაინიშნა ფილიალ „სა-----ის“ მ-----

-----ის სპეციალისტად, რომლის უფროსადაც დანიშნული იყო სს „ს-----ა“-ს სტრუქტურულ ერთეულებში ასევე ათეული წლის განმავლობაში დასაქმებული მოსარჩელე კ-----ი.

მოსარჩელეთა განმარტებით, ვინაიდან მოსარჩელე კ-----იც ასევე მოიაზრებოდა წინა ხელისუფლებასთან დაახლოებულ პირად და მასაც ჰქონდა პრობლემები დამსაქმებელთან. აღნიშნული პრობლემების მოსაგვარებლად მოსარჩელებს არაერთხელ ურჩიეს სამსახურიდან წასვლა რაც უარყოფილ იქნა მათი მხრიდან. აღნიშნულის გამო, მენეჯმენტმა 2016 წლის 30 მაისს

განხორციელა წინასწარგანზრახული ღონისძიება, კერძოდ, მოსარჩელეთა სექტორს ჩამოართვა ფუნქციათა ძირითადი ნაწილი, თუმცა სამჯერ გაზარდა სახელფასო ფორდი და დაუმატა რა ხუთი თანამშრომელი, გარდაქმნა იგი სამსახურად უფროსისა და მო-----ის შტატებით. ვინაიდან ამ ცვლილების უარყოფითი ეფექტი თვალსაჩინო გახდა, ამჯერად მენეჯმენტმა თითქოსდა საჭირო ცვლილებები განხორციელა რაც გამოიხატა იმაში რომ მოახდინა რა ხსენებული სამსახურის ერთი დეპარტამენტიდან მეორეში გადატანა, გადაანაწილა საშტატო ერთეულები და აშკარა დისკრიმინაციული მიდგომით მოსარჩელები დაითხოვა სამსახურიდან ისე, რომ მათთვის სანაცვლო სამსახური არ შეუთავაზებიათ. გარდა მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების დისკრიმინაციული ნიშნის საფუძვლისა, ბრძანებების მომზადებისა და გამოცემისთვის დაცული არ არის საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული მოთხოვნები, ვინაიდან ბრძანებები გამოცემულია მოსარჩელეთა თანხმობის გარეშე. ასევე მოპასუხის მხრიდან დაცული არ არის დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 01 მარტის N2--- დადგენილების მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნა სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობაზე დანიშვნის შემთავაზების ნაწილში, მაშინ როდესაც სხვა დათხოვნილი პირების მიმართ მოპასუხეს აღნიშნული პირობა არ დაურღვევია. შესაბამისად, მოსარჩელები უფლებამოსილები არიან მოითხოვონ პოლიტიკური შეხედულების მოტივით განხორციელებული დისკრიმინაციის შედეგად შელახული უფლებების აღდგენის მიზნით ბათილად იქნეს ცნობილი გათავისუფლების შესახებ ბრძანებები, მოსარჩელები აღდგენილ იქნენ დაკავებულ თანამდებობაზე და მიიღონ იძულებითი განაცდური გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2.1. მოპასუხე სს „ს-----ა“-ს პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა განხორციელდა მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრული დაცვით. სს „ს-----ა“-ს დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 01 მარტის 24--1 დადგენილების საფუძველზე განხორციელებული სს „ს-----ა“-ს ფილიალ „მ-----ა გა-----ა“-ს ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაციის შედეგად ფილიალის საშტატო განრიგიდან ამოღებულ იქნა მოძრავი შემადგენლობისა და ინფრასტრუქტურის დარგში ფილიალის დი-----ის მო-----ის ს-----ო სფეროში შემავალი ქონების მართვისა და ინფრასტრუქტურის სამსახური 10 კაციანი შემადგენლობით და ახალ საშტატო განრიგში ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტში შევიდა ქონების მართვისა და ინფრასტრუქტურის სამსახური 4 კაციანი შემადგენლობით (უფროსი, მო-----ე და ორი წამყვანი სპეციალისტი). რეორგანიზაციის შედეგად შემცირდა ფილიალ „მ-----ა გა-----ა“-ს 21

საშტატო ერთეული. ამასთან, რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა ტექნიკური დანადგარების ექსპლუატაციის სექტორი, სადაც დასაქმებულები იყვნენ მოსარჩელები, ხოლო ახალი სამსახურის ამოცანები და უფლება-მოვალეობები განსხვავებულია გაუქმებული სექტორის ფუნქციებიდან. მოპასუხის განმარტებით მცდარია მოსარჩელეთა მითითება დისკრიმინაციული ნიშნით გათავისუფლების თაობაზე, ვინაიდან მოსარჩელები 2012 წლიდან 5 წლის განმავლობაში მუშაობდნენ სს „ს-----ა“-ში და სხვადასხვა სტრუქტურული რეორგანიზაციის პირობებში გადადიოდნენ და იკავებდნენ ახალ თანამდებობებს. ამასთან, ამ დროის განმავლობაში გაიზარდა მათი თანამდებობრივი სარგოც კ-----ის შემთხვევაში 1 500 ლარიდან 1 800 ლარამდე, ხოლო ა-----ას შემთხვევაში 750 ლარიდან 1 000 ლარამდე.

მოპასუხის განმარტებით, დაუსაბუთებელია მოსარჩელეთა მითითება შიდა კონკურსებში მონაწილეობის უფლების შეზღუდვის თაობაზე. მოსარჩელეთა აღნიშნული უფლება გარანტირებული იყო 2017 წლის 01 მარტის N14--1 დადგენილების მე-5 პუნქტით, რომლის თანახმადაც განსაზღვრულია, რომ წინამდებარე დადგენილების მეორე პუნქტით გათვალისწინებული რეორგანიზაციის შედეგად განთავისუფლებულ თანამშრომლებს მიეცათ სს „ს-----ა“-ს მიერ გამოცხადებულ შიდა, კორპორატიულ კონკურსებში მონაწილეობის მიღების უფლება. მოსარჩელეთა მიერ ასევე არასწორად არის განმარტებული დადგენილების მე-6 პუნქტი და მათთვის სამუშაოს შეთავაზების ვალდებულება, ვინაიდან აღნიშნული პუნქტი ეხება მხოლოდ სა-----ს სამსახურიდან გათავისუფლებულ თანამშრომლებს, რადგან რეორგანიზაციის შედეგად, აღნიშნულ სამსახურში გაუქმდა მათი საშტატო ერთეულები და გადავიდა სახელშეკრულებო ფონდში განსაზღვრული ვადით. მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ 2017 წლის 07 მარტის შეტყობინება/დასაბუთებები სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მოსარჩელებს ჩაბარდათ 2017 წლის 09 მარტს.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ა-----ა 2016 წლის 30 მაისიდან დასაქმებული იყო სს „ს-----ა“-ს ფილიალ - „მ-----ა გა-----ა“-ს მო-----
-----ის სპეციალისტის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1 000 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.63);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოსარჩელე კ-----ი 2016 წლის 24 მაისიდან დასაქმებული იყო სს „ს-----ა“-ს ფილიალ - „მ-----ა გა-----ა“-ს მო-----

-----ის უფროსის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1 800 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.63);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. სს „ს-----ა“-ს 2017 წლის 01 მარტის დადგენილების N24--1 თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სს „ს-----ა“-ს მართვის ცენტრალური აპარატის და ფილიალ „მ-----ა გა-----ა“-ს ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაცია და სტრუქტურას, საშტატო განრიგსა და სახელშეკრულებო ფონდში ცვლილებების შეტანა დანართები N1 და N2-ის შესაბამისად.

ამავე დადგენილების მე-5 პუნქტის თანახმად, წინამდებარე დადგენილების მეორე პუნქტით გათვალისწინებული რეორგანიზაციის შედეგად განთავისუფლებულ თანამშრომლებს მიეცათ სს „ს-----ა“-ს მიერ გამოცხადებულ შიდა, კორპორატიულ კონკურსებში მონაწილეობის მიღების უფლება. ამავე დადგენილების მე-6 პუნქტის თანახმად, იმ თანამშრომლებს, რომლებიც წინამდებარე დადგენილებით განსაზღვრული რეორგანიზაციის ფარგლებში განთავისუფლდებიან დაკავებული საშტატო თანამდებობიდან და უარს განაცხადებენ სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დანიშვნაზე მიეცეთ კომპენსაცია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დადგენილება (ს.ფ.44-45);
- დანართები (ს.ფ.46-59);
- მიმართვა (ს.ფ. 60-62);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. სს „ს-----ა“-ს 2017 წლის 13 მარტის N1-- ბრძანების თანახმად, ა-----ა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის მეორე პუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.19);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. სს „ს-----ა“-ს 2017 წლის 13 მარტის N1-- ბრძანების თანახმად, კ-----ი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი

პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის მეორე პუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.20);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. განხორციელებული რეორგანიზაციის ფარგლებში მოპასუხეს მოსარჩელებისთვის, როგორც წინამდებარე დადგენილებით განსაზღვრული დაკავებული საშტატო თანამდებობიდან განთავისუფლებული პირებისთვის, არ შეუთავაზებია სს „ს-----ა“-ს 2017 წლის 01 მარტის დადგენილების N24--1 მე-6 პუნქტით დადგენილი წესით სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დანიშვნა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით ვერ დადასტურდა მოსარჩელებთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, რის გამოც არსებობს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6, 37-ე 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“ (გადაწყვეტილება №2/4-24; 28.02.1997), ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება №2/2-389; 26.10.2007). საქართველოს

საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება №2/2-389; 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განხორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო”.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნები ბრძანებების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე ემყარება გათავისუფლების თაობაზე გამოცემული ბრძანებების უსაფუძვლობას. უდავოა, რომ მოსარჩელებს მოპასუხის მიმართ წარმოდგენილი აქვთ დამოუკიდებელი სასარჩელო მოთხოვნები, თუმცა ისინი ბრძანებების არამართლზომიერების დადასტურების მიზნით მიუთითებენ იდენტურ ფაქტობრივ გარემოებებზე, ამასთან ორივე შემთხვევაში გათავისუფლების ბრძანება ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. შესაბამისად, სადავოდ გახდილი ბრძანებების მართლზომიერების შეფასების კუთხით უმთავრესია დადგინდეს საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის პირობებში არსებობდა თუ არა მოსარჩელეთა დაკავებული თანამდებობებიდან გათავისუფლების ვალდებულება.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, საპროცესო კანონის მიზანს წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალდებულება, წარმოუდგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ გამოყენების წინაპირობებს ქმნიან, არამედ მოიაზრებს მოპასუხის დავალდებულებასაც, შესაგებელის ფარგლებში უზრუნველყოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება.

ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში. განსახილველ შემთხვევაში სწორედ დამსაქმებელს მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებს წარმოადგენს რეორგანიზაციის აუცილებლობის, თავად რეორგანიზაციის დებულებით გათვალისწინებული წესების დაცვის და ამ რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლიანობის ფაქტის მტკიცება. სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას, კონკრეტულ შემთხვევაში საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელები იყვნენ დასაქმებულნი (იხ. სუსგ-ები: №ას-646-612-2015, 23.08.2015წ.)

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს დამსაქმებელ ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის შედეგად, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით, განმარტოს, რომ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა, ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის; 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, საქმე №ას-1329-2018).

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ სს „ს-----ა“-ს 2017 წლის 01 მარტის დადგენილების N24--1 თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სს „ს-----ა“-ს მართვის ცენტრალური აპარატის და ფილიალ „მ-----ა გა-----ა“-ს ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაცია და სტრუქტურას, საშტატო განრიგსა და სახელშეკრულებო ფონდში ცვლილებების შეტანა დანართები N1 და N2-ის შესაბამისად. ამასთან, მოპასუხის განმარტებით და წარმოდგენილი მტკიცებულებებით (ს.ფ. 46-59) დასტურდება, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად სს „ს-----ა“-ს ფილიალ „მ-----ა გა-----ა“-ს ცალკეული სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაციის შედეგად, ფილიალის საშტატო განრიგიდან ამოღებულ იქნა მოძრავი შემადგენლობისა და ინფრასტრუქტურის დარგში ქონების მართვისა და ინფრასტრუქტურის სამსახური 10 კაციანი შემადგენლობით და ახალ საშტატო განრიგში ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტში შევიდა ქონების მართვისა და ინფრასტრუქტურის სამსახური 4 კაციანი შემადგენლობით (უფროსი, მო-----ე და ორი წამყვანი სპეციალისტით).

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციის ფარგლებში მოპასუხეს მოსარჩელებისთვის, როგორც წინამდებარე დადგენილებით განსაზღვრული დაკავებული საშტატო თანამდებობიდან განთავისუფლებული პირებისთვის, არ შეუთავაზებია სს „ს-----ა“-ს 2017 წლის 01 მარტის დადგენილების N24--1 მე-6 პუნქტით დადგენილი წესით სახელშეკრულებო ფონდით გათვალისწინებულ თანამდებობებზე დანიშვნა. **ამასთან, მხარეთა ახსნა განმარტებით დგინდება, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციის ფარგლებში დამსაქმებელმა იმ აპელირებით, რომ შემცირდა საშტატო ერთეულები, თავისი შეხედულებით მოახდინა ნაწილი კადრების (მათ შორის მოსარჩელეთა) გათავისუფლება ისე, რომ არ შეუმოწმებია რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სტრუქტურული ერთეულებისა თუ თანამდებობებისადმი მოსარჩელეთა კვალიფიკაციის შემოწმება. შესაბამისად, მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო დაკისრებული მტკიცების ტვირთის რეალიზება და იმის დადასტურება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ორგანიზაციაში სამუშაო ძალა შემცირდა, ამასთან, დასაქმებულთა გათავისუფლება რეორგანიზაციის შედეგებმა გამოიწვია, რეორგანიზაციის**

შედეგად შექმნილი სამუშაო ადგილების დაკავებისათვის კი მოსარჩელებს არ გააჩნდათ საკმარისი კვალიფიკაცია და აუცილებელი იყო მათთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა.

შესაბამისად, ვერ დადასტურდა მოსარჩელებთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერი საფუძველი, რაც განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე სადავოდ გამხდარი ბრძანებების ბათილად ცნობას.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე პუნქტის 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 მიუთითებს, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო

შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272)

შესაბამისად, მითითებული ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა აღნიშნული დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების (კონკრეტულ შემთხვევაში – ბრძანების) ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ამასთან, იმ შემთხვევაში თუ გაუქმებულია დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობა, სასამართლო მსჯელობს მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საკითხზე, ასეთის არ არსებობის შემდეგ კი განსაზღვრავს მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობას.

უდავოა, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად აღარ არსებობს უშუალოდ ის თანამდებობები რომლებზეც დასაქმებულები იყვნენ მოსარჩელები. ამასთან, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია რეორგანიზაციამდე მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული თანამდებობების სამუშაოს აღწერილობები (ს.ფ.76-85) და რეორგანიზაციის შემდეგ შექმნილი სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის სამუშაოს აღწერილობა (ს.ფ.86-89), რომლის ფუნქციამოვალეობებიც სასამართლოს შეფასებით არ წარმოადგენს რეორგანიზაციამდე მოსარჩელეთა მიერ დაკავებული თანამდებობების იდენტურს.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის მიზნებისთვის ტოლფასი სამუშაო ნიშნავს, როგორც ფუნქციური დატვირთვით, ისე შრომის ანაზღაურების მხრივ მსგავს თანამდებობას, განსახილველ შემთხვევაში კი, არ დასტურდება რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამუშაოს და რეორგანიზაციამდე მოსარჩელეთა მიერ დაკავებულ თანამდებობების ტოლფასოვნება.

შესაბამისად განსახილველ შემთხვევაში სადავოდ გამხდარი ბრძანებების ბათილად ცნობის მიუხედავად, შეუძლებელია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა, ვინაიდან განხორციელებული ცვლილებების გამო, ფუნქციური შინაარსით აღარ არსებობს მოსარჩელეთა მიერ ადრე დაკავებული თანამდებობა. აღნიშნული კი განაპირობებს ხსენებული რიგითობის საფუძველზე სასამართლოს მიერ კომპენსაციის საკითხზე მსჯელობას.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციას, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ

დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. სუსგ, საქმე №ას-637-637-2018). ამასთან, კომპენსაციის განსაზღვრისას ზემოხსენებულ კრიტერიუმებთან ერთად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ კომპენსაცია გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი შედეგია. აღნიშნული იმითაა განპირობებული, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლობიერად) ცნობის შემთხვევაში, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა - დაკავებულ ან მის ტოლფას პოზიციაზე, კომპენსაცია გაიცემა სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც შესაძლოა გაცილებით მეტი იყოს, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდური, რადგან ასეთ ვითარებაში ყოფილი დასაქმებულის ნაწილობრივი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება, ამასთან, არა მხოლოდ კონკრეტული დამსაქმებლისათვის, არამედ ზოგადად შრომით ბაზარზე ერთგვარი „სანქციის“ სახესაც უნდა ატარებდეს დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაცია იმ კონტექსტში, რომ მომავალში არიდებულ იქნეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის შემთხვევები (იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის გამიჯვნაზე იხ. სუსგ-ები: №ას-140-140-2018, 29.08.2018წ. განჩინების 24-ე პუნქტი; ასევე- №ას-291-291-2018, 01.06-2018წ. განჩინების 17.1.3 ქვეპუნქტი).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოსარჩელეთა უფლებებში რესტიტუციის მიზნით განსაზღვროს მოპასუხის მიერ მოსარჩელეთათვის გადასახდელი კომპენსაცია თითოეულ შემთხვევაში ორი წლის განმავლობაში მისაღები თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. შესაბამისად, მოსარჩელე ა-----ას სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ უნდა მიეცეს კომპენსაცია 24 000 ლარის ოდენობით, ხოლო მოპასუხე კ-----ს 43 200 ლარის ოდენობით.

6.4. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. "ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ", #7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30)

(იხ. სუსგ, საქმე N182-182-2018). შესაბამისად, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს წინამდებარე გადაწყვეტილებაში იმსჯელოს განსახილველი დავის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელოვან არსებითად გამოკვეთილ საფუძვლებზე.

წარმოდგენილი სარჩელის ფარგლებში სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელებმა როგორც დაზუსტებულ სასარჩელო მოთხოვნაში ისე ფაქტობრივ გარემოებაში მხოლოდ მიუთითეს მოპასუხისგან გათავისუფლების დისკრიმინაციულ საფუძველზე პოლიტიკური ნიშნით, თუმცა მათ არ განუხორციელებიათ აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი მტკიცება, სარჩელით არ არის მოთხოვნილი დისკრიმინაციული მოპყრობის დადგენა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო - უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი - ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს (იხ. სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი; Nას-319-302-2017, 2017 წლის 28 ივლისი; Nას-344-322-2017, 2017 წლის 11 ნოემბერი).

სსსკ-ის 363³ მუხლის შესაბამისად, დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა (იხ. სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი).

განსახილველ შემთხვევაში, თავად მოსარჩელები მართალია მიუთითებენ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის თაობაზე, თუმცა მათ მიერ როგორც დისკრიმინაციის ფაქტის მიმთითებელი მხარის მიერ არ განხორციელებულა აღნიშნულის დასადასტურებლად აუცილებელი ფაქტობრივი გარემოებების არათუ ჯეროვანი მტკიცება, არამედ მითითებაც კი, რის საფუძველზეც სასამართლო უფლებამოსილი იქნებოდა არსებითად ემსჯელა

დისკრიმინაციის თაობაზე. მოცემული დავის ფარგლებში დადგენილია მოსარჩელეთა არამართლზომიერად გათავისუფლების ფაქტი, თუმცა წარმოდგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოსარჩელეთა დისკრიმინაციის საფუძვლით გათავისუფლების დადასტურების ფაქტის დადგენის წინაპირობებს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეებს უნდა დაეკისროთ მოსარჩელეთა სასარგებლო სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 200 ლარის (ს.ფ.27-28) ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი 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. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის. ამასთან, სასამართლოს მიერ განისაზღვრა მოსარჩელეთათვის კომპენსაციის გადახდა. შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2 016 ლარის გადახდა.

მოსარჩელებმა ასევე მოითხოვეს იურიდიული მომსახურების ღირებულის ანაზღაურება 1 000-1 000 ლარის ოდენობით წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე (ს.ფ.21-24). სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, 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. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოპასუხეს თითოეული მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს ადვოკატის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის - 200 ლარის დაკისრება.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ა-----ას და კ-----ის სარჩელი სს „ს-----ა“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----ა“-ს ფილიალ - „მ-----ა გა-----ა“-ს დი-----ის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 13 მარტის #1-- ბრძანება მოსარჩელე ა-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----ა“-ს ფილიალ - „მ-----ა გა-----ა“-ს დი-----ის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 13 მარტის #1-- ბრძანება მოსარჩელე კ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.3. დაეკისროს მოპასუხე სს „ს-----ა“-ს მოსარჩელე ა-----ას სასარგებლოდ სამუშაო აღგიღზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის - 24 000 ლარის გადახდა;

1.4. დაეკისროს მოპასუხე სს „ს-----ა“-ს მოსარჩელე კ-----ის სასარგებლოდ სამუშაო აღგიღზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის - 43 200 ლარის გადახდა;

2. დაეკისროს მოპასუხე სს „ს-----ა“-ს მოსარჩელების ა-----ას და კ-----ის სასარგებლოდ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 200 ლარის ანაზღაურება;

3. დაეკისროს მოპასუხე სს „ს-----ა“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის - 2 016 ლარის გადახდა;

4. მოპასუხე სს „ს-----ა“-ს მოსარჩელე ა-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს წარმომადგენლის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის - 200 ლარის ანაზღაურება;

5. მოპასუხე სს „ს-----ა“-ს მოსარჩელე კ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს წარმომადგენლის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის - 200 ლარის ანაზღაურება;

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო

სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 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
ლაკერბაია**

თამარ