



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

15 მაისი 2019 წელი

ქ. ქუთაისი

**შესავალი ნაწილი
ქუთაისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე ციციჩო კიკვაძე
სხდომის მდივანი ია დვალისშვილი**

მოსარჩელე - თო-----ა, სა-----ი, გი-----ი, მე-----ი;
წარმომადგენელი - და-----ძე;

მოპასუხე - შპს „მ-----“
წარმომადგენელი - ნო-----ა და სა-----ე;

დავის საგანი: სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება;

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „მ-----“-ს 2018 წლის 03 სექტემბრის ბრძანება სა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. სა-----ი აღდგენილი იქნას შპს „მ-----“-ს ბიზნეს-დაკრედიტების ექსპერტის თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური 2018 წლის 01 სექტემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 1600 ლარის ოდენობით.

1.3. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „მ-----“-ს 2018 წლის 03 სექტემბრის ბრძანება გი-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.4. გი-----ი აღდგენილი იქნას შპს „მ-----“-ს ბიზნეს-დაკრედიტების ექსპერტის თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური 2018 წლის 01 სექტემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 1600 ლარის ოდენობით.

1.5. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „მ-----“-ს 2018 წლის 03 სექტემბრის ბრძანება მე-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.6. მე-----ი აღდგენილი იქნას შპს „მ-----“-ს ექსპერტ-შემფასებლის თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური 2018 წლის 01 სექტემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 1200 ლარის ოდენობით.

1.7. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „მ-----“-ს 2018 წლის 03 სექტემბრის ბრძანება თო-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.8. თო-----ა აღდგენილი იქნას შპს „მ-----“-ს ექსპერტ-შემფასებლის თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური 2018 წლის 01 სექტემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 1700 ლარის ოდენობით.

სასამართლოს მოსამზადებელ სხდომაზე მოსარჩელებმა უარი განაცხადეს სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნაზე და დააზუსტეს განაცდურის ოდენობა, 2018 წლის 1 სექტემბრიდან, შრომითი ხელშეკრულების ვადის ბოლომდე, კერძოდ, თო-----ამ მოითხოვა ხელფასი 2700 ლარი და ბონუსი 700 ლარი; სა-----მა - ხელფასი 3690 ლარი და ბონუსი 500 ლარი; გი-----მა - ხელფასი 3000 ლარი და ბონუსი 400 ლარი; მე-----მა - ხელფასი 4400 ლარი და ბონუსი 300 ლარი;

სარჩელში მითითებულია შემდეგი: მოსარჩელები თო-----ა, სა-----ი, გი-----ი და მე-----ი მუშაობდნენ შპს „მ-----“-ს ბიზნეს დაკრედიტების და ექსპერტ-შემფასებლის თანამდებობებზე. საქმიანობის პერიოდში მათ მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება, პირიქით, გამოირჩეოდნენ საქმისადმი პროფესიული დამოკიდებულებით, რასაც ადასტურებს სარეკომენდაციო წერილები. 2018 წლის 20 ივლისს ორგანიზაციის ხელმძღვანელობისაგან შეიტყვეს, რომ საკანონმდებლო ცვლილებების გამო, ორგანიზაცია წყვეტდა საქმიანობას, მისი მოქმედი პორტფელი კი იყიდა სს „კ-----ა“, აქვე განუმარტეს, რომ სს „კ-----თან“ შეთანხმებით მათ შესთავაზებდნენ იმავე ან მსგავს პოზიციაზე დასაქმებას მითითებულ „ბანკში“, ხოლო შეუთანხმებლობის შემთხვევაში, მათთან ვადაზე ადრე შეწყდებოდა ხელშეკრულება და მისცემდნენ კომპენსაციას. 2018 წლის 3 სექტემბერს გამოცხადდნენ სამსახურში, მაგრამ ოფისი დაკეტილი დახვდათ. მათი წერილობითი მოთხოვნის პასუხად, მოპასუხე ორგანიზაციამ აცნობა, რომ 2018 წლის 03 სექტემბრიდან გათავისუფლებული იყვნენ დაკავებული თანამდებობიდან, სამსახურეობრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის გამო. აღნიშნული საფუძველი სრულიად დაუსაბუთებელია, რადგან იმავე ორგანიზაციამ რამდენიმე დღით ადრე გასცა რეკომენდაციები, სადაც ისინი დახასიათებულები იყვნენ დადებითად.

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ არც შესაგებელში და არც სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო, მისი წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელები ინფორმირებულები იყვნენ, რომ შპს მისო „ბ-----“-ში განხორციელდა შიდა ორგანიზაციული ცვლილებები,

მოპასუხემ გაასხვისა სასესხო პორტფელი, რაც წარმოადგენდა მის ძირითად საქმიანობას და მიიღო გადაწყვეტილება ყველა ფილიალის დახურვასთან დაკავშირებით. სასესხო პორტფელი შეიძინა სს „კ-----ა“. შპს მისო „ბ-----“-ს და სს „კ-----ს“ შორის გაფორმებული შეთანხმების საფუძველზე, შპს „ბ-----“-ში დასაქმებულ თანამშრომლებს შესთავაზეს ტოლფასი სამსახური, რასაც მათი ნაწილი დაეთანხმა, ნაწილმა კი უარი განაცხადა და დატოვა კომპანია. საქმეთა გადაბარების პროცესში, საქმეთა სიმრავლის გამო, მოსარჩელეთა გათავისუფლების საფუძველი არასწორად მიუთითეს, რეალურად, მოსარჩელებმა თავისი ნებით დატოვეს სამსახური, რადგან არ გადავიდნენ სს „კ-----ში“. აქვე აღსანიშნავია, რომ ოთხივე მოსარჩელისათვის განხორციელებულ შეთავაზებაში სამსახურის დაწყების თარიღად მითითებულია 2018 წლის 01 სექტემბერი, ამდენად, 2018 წლის 23 ივლისს მოსარჩელებმა გაიგეს, რომ ისინი 2018 წლის 01 სექტემბრიდან შპს მისო „ბ-----“-ში მუშაობას ვეღარ შეძლებდნენ.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. დადგენილია, რომ თო-----ას შრომითი ხელშეკრულება შპს „მ-----“-სთან გაფორმებული ჰქონდა 2017 წლის 01 სექტემბრიდან, სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით, 2017 წლის 01 დეკემბერს გაფორმდა ერთწლიანი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 დეკემბრამდე, მისი ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 900 ლარს, დარიცხული 1125 ლარს.

სა-----ს შრომითი ხელშეკრულება შპს „მ-----“-სთან გაფორმებული ჰქონდა 2017 წლის 11 სექტემბრიდან, სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით, 2017 წლის 11 დეკემბერს გაფორმდა ერთწლიანი ხელშეკრულება 2018 წლის 11 დეკემბრამდე, მისი ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 1100 ლარს, დარიცხული 1375 ლარს.

გი-----ს შრომითი ხელშეკრულება შპს „მ-----“-სთან გაფორმებული ჰქონდა 2017 წლის 01 სექტემბრიდან, სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით, 2017 წლის 01 დეკემბერს გაფორმდა ერთწლიანი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 დეკემბრამდე, მისი ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 1000 ლარს, დარიცხული 1250 ლარს.

მე-----ს შრომითი ხელშეკრულება შპს „მ-----“-სთან გაფორმებული ჰქონდა 2017 წლის 14 აგვისტოდან, ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადით, 2018 წლის 14 თებერვალს გაფორმდა ერთწლიანი ხელშეკრულება 2018 წლის 14 თებერვლამდე, მისი ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 800 ლარს, დარიცხული 1000 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულებები (ს.ფ. 37-52);

3.1.2. დადგენილია, რომ 2018 წლის 20 ივლისს შპს „მ-----“-ს სამეთვალყურეო საბჭომ მიიღო გადაწყვეტილება კომპანიაში შიდა რეორგანიზაციის/ორგანიზაციული ცვლილებების დაწყების და ეტაპობრივად კომპანიის ყველა ფილიალის დახურვის, ასევე კომპანიის თანამშრომლების რაოდენობის ოპტიმალურ რაოდენობამდე შემცირების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომის ოქმი (ს.ფ. 226);

3.1.3. დადგენილია, რომ 2018 წლის 23 ივლისს მოსარჩელებს სს „კ-----ა“ შესთავაზა დასაქმება, სამთვიანი გამოსაცდელი ვადით, შეთავაზების თანხმად, მუშაობის დაწყების თარიღი იყო 2018 წლის 1 სექტემბერი. აღნიშნულ წინადადებასთან დაკავშირებით არცერთ მოსარჩელეს არ განუცხადებია თანხმობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ელექტრონული მიმოწერა (ს.ფ. 53-57; 227-249);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. დადგენილია, რომ შპს „მ-----ს“ ბიზნეს დაკრედიტების ექსპერტი სა-----ი 2018 წლის 03 სექტემბერს, გენერალური დირექტორის მინდობილი პირის ბრძანებით Dism – 18/09-004, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი. მიუხედავად ამისა, სასამართლო სხდომაზე მოპასუხე მხარემ განმარტა, რომ გათავისუფლების საფუძველი მითითებულია შეცდომით, მისი გამოცემის რეალური საფუძველია 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება და ამავე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტი, მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

დადგენილია, რომ შპს „მ-----ს“ ბიზნეს დაკრედიტების ექსპერტი გი-----ი 2018 წლის 03 სექტემბერს გენერალური დირექტორის მინდობილი პირის ბრძანებით Dism – 18/09-005 გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი. მიუხედავად ამისა, სასამართლო სხდომაზე მოპასუხე მხარემ განმარტა, რომ გათავისუფლების საფუძველი მითითებულია შეცდომით, მისი გამოცემის რეალური საფუძველია 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება და ამავე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტი, მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

დადგენილია, რომ შპს „მ-----ს“ ექსპერტ-შემფასებელი თო-----ა 2018 წლის 03 სექტემბერს გენერალური დირექტორის მინდობილი პირის ბრძანებით Dism – 18/09-002 გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი. მიუხედავად ამისა, სასამართლო სხდომაზე მოპასუხე მხარემ განმარტა, რომ გათავისუფლების საფუძველი მითითებულია შეცდომით, მისი გამოცემის რეალური საფუძველია 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება და ამავე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტი, მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

დადგენილია, რომ შპს „მ-----ს“ ბიზნეს დაკრედიტების ექსპერტი მე-----ი 2018 წლის 03 სექტემბერს გენერალური დირექტორის მინდობილი პირის ბრძანებით გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელეს გათავისუფლების ბრძანება არ ჩაბარებია, მოპასუხე მხარის განმარტებით, გათავისუფლების საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება და ამავე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტი, მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 03 სექტემბერის ბრძანებები და შეტყობინებები (ს.ფ.24-33);
- მოპასუხის შესაგებელი და მოპასუხის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტება.

3.2.2. მოსარჩელეთა განმარტებით, მათ მოპასუხისაგან უნდა მიეღოთ ბონუსის თანხა, რომელიც გროვდებოდა, ერთიანი თანხის სახით გადასაცემად. მოპასუხემ ეს ფაქტობრივი გარემოება სადავოდ გახადა, მოსარჩელეს კი აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ მტკიცებულება, საიდანაც გაირკვეოდა რაზე შეთანხმდნენ მხარეები, რა რაოდენობის თანხა გროვდებოდა, რა შემთხვევაში გაიცემოდა ბონუსი და თითოეულ მოსარჩელეს რამდენი ჰქონდა მისაღები, არ წარმოუდგენია. შესაბამისად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელეთა განმარტებას, მათ მიერ მისაღები ბონუსის თანხის, ასევე მისი ოდენობის შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

სარჩელის განხილვის, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, მათი პოზიციის გაანალიზებისა და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება:

6.1. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში მითითებულია დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველები, ამავე მუხლის მეორე ნაწილით, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ამ

მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; მითითებული ნორმის შინაარსიდან ცხადია, რომ დასაქმებულისათვის ნათელი უნდა იყოს, რა საფუძვლით არის გათავისუფლებული სამუშაოდან, მისი კანონიერების და მიზანშეწონილობის შეფასების, ასევე საჭიროების შემთხვევაში შედავების განსახორციელებლად.

მოსარჩელები თო-----ა, გი-----ი, სა-----ი და მე-----
-ი დასაქმებული იყვნენ შპს მ-----“-ში. ისინი სამუშაოდან გაათავისუფლეს 2018 წლის 3 სექტემბრის ბრძანებით და საფუძვლად მიუთითეს, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა), თუმცა შესაგებელში და სასამართლო სხდომაზე მოპასუხემ განმარტა, რომ გათავისუფლების საფუძვლის მითითება მოხდა შეცდომით, რეალურად მოსარჩელებმა საკუთარი განცხადების საფუძველზე დატოვეს დაკავებული თანამდებობა და ეს იყო მხარეთა შეთანხმება.

მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხეს მისი განმარტების შესაბამისად არ შეუსწორებია შეცდომა გათავისუფლების ბრძანებების შინაარსში, სასამართლომ მათი კანონიერების საკითხი უნდა შეამოწმოს მოპასუხის მიერ მითითებული საფუძვლიდან გამომდინარე (საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება) და ამავე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტი (მხარეთა წერილობითი შეთანხმება);

პირველ რიგში, სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმადაც, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მხარეთა წერილობითი შეთანხმება. ნორმის შინაარსის მიხედვით, კანონით არის დადგენილი შეთანხმების ფორმა, ანუ იგი უნდა იყოს დადებული აუცილებლად წერილობითი ფორმით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 59-ე მუხლის პირველი ნაწილით, ბათილია კანონით ან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული აუცილებელი ფორმის დაუცველად დადებული გარიგება, ასევე ნებართვის გარეშე დადებული გარიგება, თუ ამ გარიგებისთვის საჭიროა ნებართვა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მას და მოსარჩელებს შორის დადებული წერილობითი შეთანხმება, არ დასტურდება არც ზეპირი შეთანხმება, თუმცა მისი არსებობის შემთხვევაშიც, ასეთი შეთანხმება ბათილად უნდა ჩაითვალოს, ფორმის დაუცველობის გამო. ამდენად, ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ პუნქტით დაუსაბუთებელია. რაც შეეხება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტს, მოპასუხის პოზიციით, საკუთარი ნებით სამუშაოდან წასვლად მოიაზრება, მოსარჩელების მიერ სს „კ-----ის“ შეთავაზებაზე უარის თქმა. კერძოდ, თავად მოსარჩელეთა განმარტებით, 2018 წლის 20 ივლისს ორგანიზაციის ხელმძღვანელობისაგან შეიტყვეს, რომ საკანონმდებლო ცვლილებების გამო, ორგანიზაცია წყვეტდა საქმიანობას, მისი მოქმედი პორტფელი

კი იყიდა სს „კ-----ა“, მათ ასევე განუმარტეს, რომ სს „კ-----თან“ შეთანხმებით შესთავაზებდნენ იმავე, ან მსგავს პოზიციაზე დასაქმებას მითითებულ „ბანკში“. 2018 წლის 23 ივლისს მოსარჩელებს წერილობით შესთავაზეს სს „კ-----ში“ გადასვლა, თუმცა არცერთ მოსარჩელეს თანხმობა არ განუცხადებია, აღნიშნულ ქმედებას კი მოპასუხე მხარე განიხილავს პირადი განცხადების საფუძველზე სამუშაოდან წასვლად. სასამართლო არ იზიარებს მითითებულ პოზიციას, რადგან არ არსებობს წერილობითი განცხადება, რომლითაც მოსარჩელები მიმართავენ შპს „მ-----“-ს ხელმძღვანელობას სამუშაოდან გათავისუფლების მოთხოვნით, მათ არც თვითნებურად მიუტოვებიათ აღნიშნულ ორგანიზაციაში სამუშაო და არ გამოუხატიათ რაიმე ფორმით სურვილი, დაკავებული თანამდებობიდან წასვლის თაობაზე. რაც შეეხება სს „კ-----ის“ შეთავაზებას, მათ ორგანიზაციაში მუშაობის დაწყების შესახებ, ეს იყო წინადადება, რომლის მიღება დამოკიდებული იყო მოსარჩელეთა ნება-სურვილზე და არანაირად არ უკავშირდებოდა შპს „მ-----“-სთან დადებულ შრომით ხელშეკრულებას. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ სს „კ-----ა“ მოპასუხისაგან იყიდა სასესხო პორტფელი, რაც არ ნიშნავს ამ ორგანიზაციების შერწყმას, ან დასაქმებულთა მიმართ პასუხისმგებლობის გადაკისრებას სს „კ-----ზე“. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეთა უარი ახალი ორგანიზაციაში დასაქმების თაობაზე, ვერ ჩაითვლება ძველი სამუშაო ადგილიდან პირადი განცხადების საფუძველზე წასვლად. შესაბამისად, სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანებები, რომელიც სადავო გახადეს მოსარჩელებმა არ არის დასაბუთებული. ამასთან, სასამართლოს მიაჩნია, რომ რეალურად მოსარჩელების გათავისუფლება სამუშაოდან მოხდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას), რადგან მოპასუხემ გაასხვისა სასესხო პორტფელი, მიიღო გადაწყვეტილება ფილიალების დახურვის და შტატების ოპტიმალურ რაოდენობამდე შემცირების შესახებ, ანუ სახეზეა ორგანიზაციული ცვლილებები, რასაც მოჰყვა შტატების შემცირება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ILO-ს 1982 წლის N158 კონვენციის მე-7 მუხლით, „დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“, იმ შემთხვევაში თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი მართლზომიერია, ხოლო შეწყვეტის პროცედურა დარღვეული, შეწყვეტა უკანონოდ არ მიიჩნევა, თუ, რაღა თქმა უნდა, შეწყვეტის პროცესით დასაქმებულის თავდაცვის უფლება არსებითად არ შეილახა. მოცემულ შემთხვევაშიც, კინაიდან ორგანიზაციამ შეიცვალა პროფილი, გააუქმა შტატები და აღარ არსებობდა მოსარჩელების დასაქმების პერსპექტივა, მათი სამუშაოდან გათავისუფლება იყო მართლზომიერი, ამდენად, სარჩელი სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანებების ბათილად ცნობის შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს

შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეთა მოთხოვნა გათავისუფლების ბრძანებების ბათილად ცნობის შესახებ არ დაკმაყოფილდა, დადგინდა, რომ სახეზე იყო რეორგანიზაცია, კერძოდ, მოპასუხე ორგანიზაციამ შეწყვიტა საფინანსო საქმიანობა და სასესხო პორტფელი გაასხვისა, შესაბამისად, ობიექტურად აღარ არსებობდა მოსარჩელეთა დასაქმების შესაძლებლობა, რის გამოც დაუსაბუთებელია მოთხოვნა განაცდურის ანაზღაურების შესახებაც. მიუხედავად ამისა, სასამართლოს მიაჩნია, რომ გათავისუფლების რეალური საფუძვლიდან გამომდინარე, სასამართლომ უნდა იმსჯელოს კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, რაც მოსარჩელებს არ მოუთხოვიათ, მაგრამ კერძ მითხოვდნენ, ვინაიდან გათავისუფლების საფუძველი ბრძანებებში არასწორად იყო მითითებული.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. 2. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

მოცემულ შემთხვევაში, სასარჩელო განცხადებით დადგენილია, რომ 2018 წლის 20 ივლისს მოსარჩელებმა შეიტყვეს მოსალოდნელი რეორგანიზაციის შესახებ, კერძოდ, დამსაქმებელმა შპს „მ-----ს“ ხელმძღვანელობამ შეატყობინა დასაქმებულებს, რომ წყვეტდა საქმიანობას და მის მოქმედ პორტფელს ყიდულობდა სს „კ-----ი“, რომელიც შესთავაზებდა მათ დასაქმებას. 2018 წლის 23 ივლისს მოსარჩელებმა მიიღეს კიდევ სს „კ-----იდან“ წინადადებები დასაქმების თაობაზე, აღნიშნული დოკუმენტის მიხედვით მათ სთავაზობდნენ სს „კ-----ში“ მუშაობის დაწყებას 2018 წლის 1 სექტემბრიდან. ამდენად, ცხადია, რომ მოსარჩელებმა იცოდნენ მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ. თუმცა, მოპასუხისაგან არც ერთთვიან და არც სამდღიან ვადაში წერილობითი გაფრთხილება არ მიუღიათ და მათთვის უშუალოდ დამსაქმებელს არ უცნობებია გათავისუფლების კონკრეტული თარიღი.

როგორც უკვე აღინიშნა, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და

მეორე ნაწილების მიხედვით, თუ დამსაქმებელი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 30 დღით ადრე გააფრთხილებს დასაქმებულს, მას მიცემა ერთი თვის კომპენსაცია, ხოლო სამი დღით ადრე გაფრთხილების შემთხვევაში ორი თვის კომპენსაცია, საიდანაც ერთი თვის ანაზღაურება შეადგენს კომპენსაციას ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის და ერთი თვის ანაზღაურება წარმოადგენს კომპენსაციას ერთთვიანი წინასწარი წერილობითი შეუტყობინებლობისათვის. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც უკვე აღინიშნა, მოპასუხეს საერთოდ არ გაუფრთხილებია მოსარჩელები წერილობით, მოსალოდნელი გათავისუფლების და შესაბამისი თარიღის შესახებ, რის გამოც, მას უნდა დაეკისროს გადასახდელად კომპენსაცია ორი თვის ანაზღაურების ოდენობით.

7. საპროცესო ხარჯები:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელებს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნის ნაწილში გადახდილი აქვთ სახელმწიფო ბაჟი, თითოეულს 100-100 ლარი, რომელიც უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში. ამასთან, შპს „მ-----“-ს მე-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მის მიერ სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენებისათვის გადახდილი ბაჟი - 50 ლარი და ადვოკატის მომსახურების თანხა - 300 ლარი; თო-----ას სასარგებლოდ ადვოკატის მომსახურების თანხა - 300 ლარი; სა-----ის სასარგებლოდ ადვოკატის მომსახურების თანხა - 300 ლარი; გი-----ის სასარგებლოდ - ადვოკატის მომსახურების თანხა 300 ლარი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლით, 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.

ვინაიდან სარჩელი თანხის დაკისრების ნაწილში დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 285 ლარი.

8. სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 199¹-ე მუხლის შესაბამისად, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 თებერვლის განჩინებით გამოყენებული სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება, რომლითაც ყადაღა

დაედო შპს „მ-----“-ს საბანკო ანგარიშზე განთავსებულ თანხას, 20000 ლარის ფარგლებში, უნდა დარჩეს ძალაში, რადგან სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.

ს ა რ ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. თო-----ას, სა-----ის, გი-----ის და მე-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

1.1. სასარჩელო მოთხოვნა, შპს „მ-----“-ს გენერალური დირექტორის მინდობილი პირის 2018 წლის 03 სექტემბრის ბრძანების, სა-----ის, თო-----ას, გი-----ის და მე-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბათილად ცნობის თაობაზე, არ დაკმაყოფილდეს.

1.2. შპს „მ-----“-ს სა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაცია, ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც შეადგენს 2750 ლარს (გადასახადების ჩათვლით);

1.3. შპს „მ-----“-ს მე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაცია, ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც შეადგენს 2000 ლარს (გადასახადების ჩათვლით);

1.4. შპს „მ-----“-ს გი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაცია, ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც შეადგენს 2500 ლარს (გადასახადების ჩათვლით);

1.5. შპს „მ-----“-ს თო-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაცია, ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რაც შეადგენს 2250 ლარს (გადასახადების ჩათვლით);

2. თო-----ას, სა-----ის, გი-----ის და მე-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, თითოეულზე 100 ლარი (ჯამში 400 ლარი), დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

3. შპს „მ-----“-ს მე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მის მიერ სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენებისათვის გადახდილი ბაჟი 50 ლარი, ასევე ადვოკატის მომსახურების თანხა 300 ლარი.

4. შპს „მ-----“-ს თო-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს ადვოკატის მომსახურების თანხა 300 ლარი.

5. შპს „მ-----“-ს სა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ადვოკატის მომსახურების თანხა 300 ლარი.

6. შპს „მ-----“-ს გი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ადვოკატის მომსახურების თანხა 300 ლარი.

7. შპს „მ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ

დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 285 ლარის გადახდა.

8. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 1 თებერვლის განჩინებით გამოყენებული სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება, რომითაც ყადაღა დაედო შპს „მ-----“-ს საბანკო ანგარიშზე განთავსებულ თანხას, 20000 ლარის ფარგლებში, დარჩეს ძალაში.

9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარისათვის ჩაბარებიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში.

10. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ციცინო კიკვაძე