



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

13 მაისი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი
თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე: გ---- ი-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენელი: ი----- ც-----ი

მოპასუხე: შპს „ს-----ა“

მოპასუხის წარმომადგენლები: დ---- კ-----ი, გ---- ძ-----ე

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----
--ის“ დირექტორის 2016 წლის 28 დეკემბრის №3----- ბრძანება, გ---- ი-----
--ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. დაევალოს შპს „ს-----ას“
უზრუნველყოს გ---- ი-----ის აღდგენა პირვანდელ ან ტოლფას
სამუშაო ადგილზე;

1.3. მოპასუხე შპს „ს-----ას“ გ---- ი-----
--ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება
2018 წლის 28 დეკემბრიდან აღდგენამდე პერიოდზე, ყოველთვიურად 1

200 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით.

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, გ--- ი-----მ 2011 წლის 10 აგვისტოს დაიწყო მუშაობა შპს „ს-----აში“ და ამ დროიდან მოყოლებული, 2016 წლის 28 დეკემბრამდე დასაქმებული იყო სხვადასხვა პოზიციებზე. გათავისუფლებამდე მის ფუნქცია-მოვალეობებში შედიოდა კომპანიის შიდა სამსახურებრივი შემოწმების ჩატარებაში მონაწილეობის მიღება, ინფორმაციის შეგროვება-დამუშავება, დისციპლინური გადაცდომის ფაქტების გამოვლენისა და აღმოფხვრის მიზნით კონტროლისა და მონიტორინგის განხორციელება. გ--- ი-----ის თანამდებობრივი სარგო განსაზღვრული იყო დარიცხული 1200 ლარით.

სარჩელში მითითებულია, რომ შპს „ს-----ის“ 22.12.2016 წლის №2-- ბრძანებით დამტკიცდა ახალი დებულება, რომლითაც გაუქმდა 22.07.2016 წლის №9- ბრძანებით დამტკიცებული დებულება. ახალი დებულების დამტკიცებით შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტში გაერთიანდა 1. შიდა აუდიტის სამსახური, 2. შრომის უსაფრთხოების სამსახური, 3. ინსპექტირების სამსახური და 4. წყლის ხარისხის სამსახური. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ როგორც რეორგანიზაციამდე, ისე შემდეგ, ის ფუნქციები, რომელსაც ასრულებდა იგი, კვლავ დარჩა შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტში და გადაეცა მის სტრუქტურულ ერთეულს - ინსპექტირების სამსახურს, რომლის შემადგენლობაც განისაზღვრა სამსახურის უფროსის, 2 მთავარი სპეციალისტისა და 4 სპეციალისტის სახით. აღნიშნული 4 სპეციალისტიდან ა----- გ-----ი დანიშნული იყო 3 თვიანი გამოსაცდელი ვადით (რომელიც 2014 წელს გათავისუფლდა და რეორგანიზაციის დროს კვლავ დაინიშნა), პ----- ს-----ე - ერთწლიანი ვადით, ხოლო ლ--- გ-----ე - უვადოდ (რომელმაც კომპანიაში მუშაობა გ--- ი-----ის შემდეგ დაიწყო). ხსენებული დეპარტამენტის შიდა აუდიტის სამსახურში კი ო--- ყ-----ი, გ--- ვ-----ე და დ--- დ-----ი დანიშნული იყვნენ გამოსაცდელი ვადით, ხოლო რეორგანიზაციის შემდგომ გაუგრძელდათ შრომითი ხელშეკრულებები.

გ--- ი-----ის განმარტებით, მისი გათავისუფლება განხორციელდა უკანონოდ, ვინაიდან ხსენებული პირებისგან განსხვავებით, მას გააჩნია შპს „ა-----ში“ მუშაობის 6 წლიანი სტაჟი, ამასთან, მოპასუხე კომპანიის მიერ დაკისრებულ მოვალეობებს იგი ასრულებდა კეთილსინდისიერად, ჯეროვნად და მაღალკვალიფიციურად. მუშაობის მთელი

პერიოდის განმავლობაში არ ჰქონია არც ერთი დისციპლინური გადაცდომა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მისი გათავისუფლება კომპანიამ მოახდინა უკანონოდ, რაც უჩენს დისკრიმინაციული მოპყრობის ეჭვს. მოსარჩელისთვის მით უფრო გაურკვეველია რაში გამოიხატებოდა კომპანიის ეკონომიკური გარემოებები, როცა შპს „ს-----“ შემდგომში კვლავ მიიღო 30 თანამშრომელი სხვადასხვა დეპარტამენტში.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს „ს-----“ის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობისა და დაუსაბუთებლობის გამო.

წარმოდგენილ შესაგებელში მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი, ისევე როგორც ხელფასის ოდენობა. მხარე არ ეთანხმება მოსარჩელის პოზიციას ბრძანების უკანონობასთან დაკავშირებით. მისი განმარტებით, ახალი დებულებით შეიცვალა კომპანიის სტრუქტურა. კომპანიის სტრუქტურული ერთეულები (დეპარტამენტები) ჩაიშალა სამსახურებად და თითოეული სამსახურის ფუნქციები გაიწერა დეტალურად. რაც შეეხება შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტს, სტრუქტურულ რეორგანიზაციამდე აღნიშნულ დეპარტამენტში იყო აუდიტის, მონიტორინგის და ინსპექტირების სამსახურები, ხოლო რეორგანიზაციის შედეგად დეპარტამენტში გაუქმდა მონიტორინგის სამსახური. რეორგანიზაციამდე მონიტორინგის სამსახურის ფუნქციები გაწერილი ჰქონდა ინსპექტირების სამსახურსაც და მოსარჩელის პოზიცია, რომ რეორგანიზაციის შემდგომ ინსპექტირების სამსახურმა შეითავსა მონიტორინგის სამსახურის ფუნქციები, არ შეესაბამება სინამდვილეს.

სარჩელში მითითებულია, რომ კომპანიის დირექტორის 2016 წლის 21 დეკემბრის N2-- ბრძანებით ცვლილება შევიდა კომპანიის დირექტორის 2016 წლის 22 ივლისის N1-- ბრძანებაში და დამტკიცდა კომპანიის სათაო ოფისის სტრუქტურა, რომლის მიხედვითაც, შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტში შევიდა შიდა აუდიტის, შრომის უსაფრთხოებისა და ინსპექტირების სამსახურები. რეორგანიზაციამდე არსებული სტრუქტურის მიხედვით, შრომის უსაფრთხოების სამსახური წარმოდგენილი იყო ცალკე, ხოლო შიდა აუდიტის და მონიტორინგის დეპარტამენტში შედგებოდა შიდა აუდიტის, ინსპექტირებისა და მონიტორინგის სამსახურებისგან. ამასთან

აღსანიშნავია, რომ ინსპექტირებისა და მონიტორინგის სამსახურის ფუნქციები კომპანიის ძველი დებულებით ერთმანეთისგან მკაფიოდ არ იყო გამიჯნული და ორივე სამსახური ასრულებდა თითქმის ერთ ფუნქციას. რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ მითითებულ ფაქტს თანამშრომელთა კომპეტენციის კუთხით, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ თანამშრომლები (ო. ყ-----ი, გ. ვ-----ე, დ. დ-----ი) რეორგანიზაციამდეც მუშაობდნენ შიდა აუდიტის სამსახურში.

მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, კომპანიაში რეორგანიზაციის დაწყების საფუძველს წარმოადგენდა კომპანიის მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობა, სტრუქტურული ცვლილებები, რასაც შედეგად მოჰყვა სამუშაო ძალის შემცირება და რაც გამოიწვია 2017 წლის ბიუჯეტით თითქმის ყველა ტიპის ხარჯის, მათ შორის სახელფასო ფონდის შემცირებამ. შესაბამისად, სამუშაო ძალის შემცირებისას კომისიამ შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსთან კოორდინაციაში იმსჯელა და უპირატესობა მიანიჭა იმ თანამშრომლებს, რომლებიც კვალიფიკაციის, პასუხისმგებლობისა და სხვა უნარ-ჩვევებით გამოირჩეოდნენ სხვა თანამშრომლებისგან.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მოპასუხის წარმომადგენელი მიიჩნევს, რომ ბრძანება გ---- ი-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე არის კანონიერი და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2010 წელს ერთი მხრივ საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს და მეორეს მხრივ საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს შორის გაფორმდა ხელშეკრულება შპს „ს-----ის“ სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული 100% წილის მართვის უფლებით გადაცემის თაობაზე.

ხელშეკრულების შესაბამისად, საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრომ მართვის უფლებით აიღო შპს „ს-----ა“ მისი დამფუძნებლისგან - სახელმწიფოსგან, წარმოდგენილი საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს სახით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 187-195);

3.1.2. გ--- ი-----ი შპს „ს-----აში“ 2011 წლის 10 აგვისტოდან მოყოლებული იყო დასაქმებული სხვადასხვა პოზიციებზე.

გათავისუფლებამდე, 2015 წლის 12 ოქტომბრიდან იგი დანიშნული იყო შპს „ს-----ის“ შიდა აუდიტის და მონიტორინგის დეპარტამენტის მონიტორინგის სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობაზე, განუსაზღვრელი ვადით.

გ--- ი-----სა და შპს „ს-----ას“ შორის არსებობდა უკადო შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანებები (ს.ფ. 21-28);

- სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.3. გ--- ი-----ის შრომის ანაზღაურება შპს „ს-----ის“ სპეციალისტის პოზიციაზე შეადგენდა დარიცხულ 1200 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

- ბრძანება (ს.ფ. 28)

3.1.4. „შპს „ს-----ის“ 2016 წლის 28 დეკემბრის N3----- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყდა გ--- ი-----თან შრომითი ურთიერთობა, 2017 წლის 01 იანვრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 28/12/2016წ. ბრძანება (ს.ფ. 121)

3.1.5. „შპს „ს-----ის“ 2016 წლის 30 დეკემბრის N2-- ბრძანებით დამტკიცდა „შპს „ს-----ის“ თანდართული დებულება და ძალადაკარგულად გამოცხადდა 2016 წლის 22 ივლისის N9- ბრძანება დებულების დამტკიცების შესახებ. წინამდებარე ბრძანების ამოქმედების თარიღად განისაზღვრა 2017 წლის 1 იანვარი.

ახალი დებულებით, შეიცვალა კომპანიის სტრუქტურა. კერძოდ, ახალი

დებულების შესაბამისად, შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტში შევიდა შიდა აუდიტის სამსახური, ინსპექტირების სამსახური, შრომის უსაფრთხოების სამსახური და წყლის ხარისხის მართვის სამსახური.

2016 წლის 22 ივლისს დამტკიცებული სტრუქტურის მიხედვით კი, შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტში შედიოდა აუდიტის სამსახური, ინსპექტირების სამსახური და მონიტორინგის სამსახური.

ამდენად, უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ 2016 წლის 30 დეკემბრის ბრძანებით დამტკიცებული დებულების შესაბამისად, შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის სტრუქტურა შეიცვალა იმგვარად, რომ საერთოდ გაუქმდა მონიტორინგის სამსახური, სადაც იყო მოსარჩელე გ---- ი-----ი დასაქმებული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 22.07.2016წ. ბრძანება N9-, დებულება (ს.ფ. 30, 31-45);
- 30/12/2016წ. ბრძანება N2--, დებულება (ს.ფ. 46, 47-69);
- 22/07/2016წ. ბრძანება N1--, დანართი (ს.ფ. 111, 112-116);
- 21/12/2016წ. ბრძანება N2--, დანართი (ს.ფ. 117, 118-120)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 28 დეკემბრის N3----- ბრძანება გ---- ი-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე იყო უკანონო.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ანუ, შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით ორგანიზაციის სტრუქტურის ცვლილებების გამო, რამაც გამოიწვია მანამდე არსებული სტრუქტურული ერთეულის გაუქმება.

საქართველოს უზენაესის სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

საფუძველი შეიძლება დავყოთ ორ ელემენტად: **1.** უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, და **2.** აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები) შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად მიიჩნეოდეს, აუცილებელია, ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები – ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად.

ამასთან, საწარმოს რეორგანიზაცია, თავისთავად, არ განაპირობებს მოსარჩელის სამუშაოდან უპირობო გათავისუფლებას. რეორგანიზაცია მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება შტატების ან/და ხელფასის შემცირების აუცილებლობა (იხ. სუსგ #ას-1325-1263-2014, 2015 წლის 8 აპრილი). გარდა ამისა, რეორგანიზაციის ან სხვა ეკონომიკური გარემოებებით განპირობებული დათხოვნის შემთხვევაში, ყურადღება უნდა გამახვილდეს იმ გარემოებაზე, არსებობს თუ არა პირის სხვა სამუშაო ადგილზე დასაქმების შესაძლებლობა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მიუთითებდა საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინსფრასტრუქტურის სამინისტროს 2016 წლის 15 დეკემბრის N0----- წერილზე, სადაც საუბარია 2017 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტით სამინისტროს ასიგნების დაგეგმვაზე შემცირებული ადმინისტრაციული ხარჯებით. წერილში მინისტრი მოპასუხის დირექტორს მიმართავს, განიხილოს კომპანიის სათაო ოფისში, რეგიონულ ფილიალებსა და სერვისცენტრებში ადმინისტრაციული ხარჯების ოპტიმიზაციის საკითხი და წარადგინოს შესაბამისი წინადადებები. შპს „ს-----
-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 15 დეკემბრის N2-- ბრძანებით შექმნილი კომისიის 2016 წლის 16 დეკემბრის სხდომაზე კომისიის მიერ მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება, კომპანიის სათაო ოფისში სამუშაო ძალის 40-50 ერთეული თანამშრომლის შემცირებაზე.

განსახილველ დავაში, რამდენადაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელმაც, მოპასუხის

განმარტებით, აუცილებელი გახდა სამუშაო ძალის შემცირება, სასამართლომ უნდა შეაფასოს მთელი რიგი გარემოებები. კერძოდ, ხომ არ ჰქონდა რეორგანიზაციას მოჩვენებითი ხასიათი, არსებობდა თუ არა რეალურად მისი საჭიროება და დაცულ იქნა თუ არა დამსაქმებლის მიერ გარკვეული წინაპირობები.

სასამართლო განმარტავს, რომ საკანონმდებლო დონეზე ეს საკითხი დეტალურად არ არის გაწერილი, თუმცა, როგორც სხვა შრომითსამართლებრივი საკითხების შემთხვევაში, აქაც მიზანშეწონილია მოხმობილ იქნეს ILO-ს 158-ე კონვენცია, ნორმის ზოგადი განმარტების მიზნებისთვის. კერძოდ, 158-ე კონვენცია ილწვის, რომ დააბალანსოს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ინტერესები და რომ ხელშეკრულება შეწყდეს დასაქმებულთა ფუნდამენტური უფლებების უზრუნველყოფი სამართლიანი პროცედურების დაცვით.

სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია, საქმის გარემოებების გათვალისწინებით, სწორედ სამართლიანი პროცედურების არსებობა/არარსებობის ფაქტი გამოიკვლიოს, მით უფრო, რომ მოსარჩელე სადავოდ ხდიდა იმ ფაქტს, რომ მასზე ნაკლები გამოცდილებისა და კომპეტენციის ხალხთან იქნა შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელებული. ამ მიზნით, მნიშვნელოვანი განისაზღვროს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების

ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მის მიერ მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი **”affirmanti, non negati, incumbit probatio”**- “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადავოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს

აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე დაკისრების ჭრილში მნიშვნელოვანია ასევე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკა მთელ რიგ საქმეებში (მათ შორის, 2016 წლის 29 ივლისის საქმე №ას-194-185-2016; 2015 წლის 18 მარტის საქმე №ას-1276-1216-2014; 2015 წლის 23 მარტის საქმე №ას-122-114-2015). ხსენებულ პრაქტიკაში განმარტებულია, რომ მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკით, დამსაქმებელია ვალდებული დაადასტუროს ისეთი ფაქტობრივი გარემოებების არსებობა, როგორიცაა ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებმაც აუცილებელი გახდა სამუშაო ძალის შემცირება (იხ. სუსგ #ას-1325-1263-2014, 2015 წლის 8 აპრილი). მსგავსად ნაწილდება მტკიცების ტვირთი საწარმოს რეორგანიზაციისას. თბილისის სააპელაციო სასამართლომ მის ერთ-ერთ საქმეში მიიჩნია, რომ მარტოოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად (იხ. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 3 დეკემბრის გადაწყვეტილება, საქმეზე #2ბ/4238-13).

ამდენად, დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმ ფაქტობრივი გარემოებების არსებობა, რომელთა გამოც შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. კერძოდ, მან

უნდა დაასაბუთოს მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლების არსებობა, რაც მოცემულ შემთხვევაში გულისხმობს ერთის მხრივ რეორგანიზაციის საჭიროების დასაბუთების აუცილებლობას და მეორეს მხრივ, ასეთი აუცილებლობის პირობებშიც კი შესაბამისი პროცედურების დაცვას, რაც შესაძლოა გამოიხატოს დასაქმებულისთვის ალტერნატიული სამსახურის შეთავაზებაში და თანამშრომელთა შენარჩუნებისთვის ჩამოყალიბებული კრიტერიუმების განსაზღვრაში. განსახილველ დავაში სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ შექმნილმა ვითარებამ გამოიწვია ორგანიზაციული ცვლილებები და არ მიიჩნევს, რომ მას ჰქონდა მოჩვენებითი ხასიათი, რაც მიზნად ისახავდა მათ შორის მოსარჩელის გათავისუფლებას დაკავებული თანამდებობიდან. თუმცა, მეორეს მხრივ, სასამართლოს მოსაზრებით, დამსაქმებელმა არ დაიცვა გარკვეული პროცედურები, რაც მის მოქმედებებს გახდიდა კეთილსინდისიერს და კანონიერს. კერძოდ, მოსარჩელე განმარტავდა და არც მოპასუხეს გაუხდია სადავოდ, რომ მას ალტერნატიულ სამსახურზე შეთავაზება არ მიუღია. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მართალია ინსპექტირების სამსახური პირდაპირ მონიტორინგის სამსახურის უფლებამონაცვლეს არ წარმოადგენს, მაგრამ მათი ფუნქციები დაახლოებით მსგავსია და შესაბამისად, ამ სამსახურში შექმნილ დამსაქმებელს შეეთავაზებინა სამსახური მოსარჩელისთვის, როგორც მოიქცა სხვებთან მიმართებაში. ამასთან, მოპასუხემ ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს რა კრიტერიუმებით მოახდინა თანამშრომელთა დიფერენცია. მხოლოდ მოპასუხის წარმომადგენლის ზეპირსიტყვიერი განმარტება სხვა თანამშრომელთა მეტ კომპეტენციასთან, სისხარტესთან და სისწრაფესთან დაკავშირებით, სასამართლოს არ მიაჩნია სათანადო შედავებად.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ შპს „ს-----ის“ დირექტორის გადაწყვეტილება გ---- ი-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე არის უკანონო და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 15/12/2016წ. წერილი (ს.ფ. 186);
- სხდომის ოქმი (ს.ფ. 197-199);

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მისი მტკიცების

საგანში შემავალი გარემოება, გათავისუფლების კანონიერებასთან დაკავშირებით და ამდენად, სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. კერძოდ, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ბრძანება გ---- ი-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე და უნდა მიეცეს კომპენსაცია.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;
ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი;
საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი;

6. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების

მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან 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 ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

შრომის თავისუფლება საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2

მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადექვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით, მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული. თუმცა, აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

სასამართლოს მითითებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი

უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (**სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი**). 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 მოთხოვნების მართებულობას.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან 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 ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა გამომდინარეობს შპს „ს-----ის“ დირექტორის გადაწყვეტილებიდან, გაეთავისუფლებინა გ---- ი-----ი სპეციალისტის თანამდებობიდან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სასამართლო თავდაპირველად ზოგადად განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება:

დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ

შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და სხვა).

ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა (თუ შტატების შემცირების) ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით.

დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა. მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია.

აქვე სასამართლო გამოყოფს და გამოავლენს კიდევ ერთ ე.წ. „საფეხურს“, რომელიც უნდა გაიაროს დამსაქმებლის მიერ მიღებულმა სადავო გადაწყვეტილებამ, რათა იგი ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და კანონიერად.

რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმების დროს უნდა დადგინდეს, რა შინაარსის რეორგანიზაცია, სტრუქტურული ცვლილებები მოხდა ორგანიზაციაში, შეიცვალა თუ არა სტრუქტურული ერთეულების და თანამდებობების ფუნქცია, ხომ არ გაჩნდა ახალი საკვალიფიკაციო და პროფესიული მოთხოვნები. ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებები თავისთავად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ არის, თუ მას არ ახლავს მაგალითად სამუშაო ძალთა შემცირება, ორგანიზაციის და კონკრეტულ თანამდებობათა ფუნქციების ცვლილება. რეორგანიზაციის მოტივით სამუშაოდან გათავისუფლებისას არ უნდა დაირღვეს საყოველთაო თანასწორობის პრინციპი, დაუშვებელია დისკრიმინაცია (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ივნისის განჩინება

საქმეზე Nას-414-391-2014). შესაბამისად, რეორგანიზაციის დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერად იმ შემთხვევაში ჩაითვლება, თუ სტრუქტურის ცვლილებასთან ერთად ადგილი ჰქონდა: შტატების შემცირებას ან თანამდებობრივი ფუნქციების შეცვლას.

განსახილველ დავაში სასამართლომ გაიზიარა გ---- ი-----ის განმარტება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობასთან დაკავშირებით, რამდენადაც, სასამართლომ აღნიშნა, რომ დამსაქმებელმა არ იმოქმედა კეთილსინდისიერების ფარგლებში და ისე გაათავისუფლა მოსარჩელე დაკავებული პოზიციიდან, რომ მისთვის ალტერნატიული სამუშაო არ შეუთავაზებია, სხვებისგან განსხვავებით. ასევე სასამართლომ ყურადღება მიაქცია იმ საკითხსაც, რომ მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა სხვა დასაქმებულებმა რა კრიტერიუმებით გადაწონეს გ---- ი-----ის კანდიდატურა. ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, რამდენადაც, დამსაქმებლის ნება ვერ აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს.

6.2. 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. სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი

გარემოებების გათვალისწინებით, დისკრეციის ფარგლებში განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანება მართლსაწინააღმდეგოა, თუმცა, ცალსახად ვერ დადასტურდა, რომ ახალი სტრუქტურით შექმნილი სამსახური ზუსტად იგივე ფუნქციებს ასრულებს, რასაც ასრულებდა მონიტორინგის სამსახური. გარდა ამისა, მოპასუხე განმარტავდა, რომ თავისუფალი საშტატო ერთეული ამ სამსახურში აღარ არის დარჩენილი. ყველა აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დააკისროს გონივრული და ადეკვატური ოდენობით კომპენსაციის გადახდა, რაც 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 მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ.

ამდენად, სწორედ სასამართლოს პრეროგატივაა დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. მოცემულ დავაში სასამართლო აფასებს რა მთელ რიგ გარემოებებს, სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს 1 წლის სახელფასო ანაზღაურების დაკისრებას მოპასუხეზე, კომპენსაციის სახით, რაც შეადგენს 12 000 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

სასამართლო ასევე მიუთითებს, რომ ყოველივე ზემოაღნიშნული თავის მხრივ გამორიცხავს მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად.

იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, გ---- ი----

-----ს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა აუნაზღაუროს მოპასუხემ, რომელსაც სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდაც დაეკისრება ბაჟის ანაზღაურების ვალდებულება 288 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. გ---- ი-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „ს-----
-----ის“ მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“
დირექტორის 2016 წლის 28 დეკემბრის №3----- ბრძანება, გ---- ი-----ის
სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

2.1. მოპასუხე შპს „ს-----ას“ გ---- ი-----
ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 12 000 ლარის
ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული
გადასახადების ჩათვლით).

3 მოპასუხე შპს „ს-----ას“ გ---- ი-----ის
სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ
გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად.

4. მოპასუხე შპს „ს-----ას“ სახელმწიფო
ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 288 ლარის
ოდენობით.

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო
სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული
გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6
პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო
სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით.

6. 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

მაია გიგაური