



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

05.06.2019 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე თ----- ჩ-----ე,

მოსარჩელე ს--- ბ-----ე,

მოსარჩელე ი- ჯ-----ე,

წარმომადგენელი ა----- ც-----, თ----- ა-----,

მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის
სამსახური,

წარმომადგენელი ი----- ხ-----, გ----- ჯ-----,

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა
განაცდურის ანაზღაურება, შვებულების ფულადი კომპენსაცია, კომპენსაციის
დაკისრება, დაყოვნების პირგასამტეხლოს გადასახდელად დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის
არქიტექტურის სამსახურის 23.02.2018 წლის #ბ--.0----- ბრძანება მოსარჩელე
თ----- ჩ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე თ----- ჩ-----ე აღდგენილ იქნეს სსიპ. ქალაქ თბილისის
მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის პირველი კატეგორიის მესამე
რანგის უფროსი სპეციალისტის ტოლფას თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე თ----- ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაციის დასაბეგრი 1600 ლარის გადახდა.

1.4. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს დაეკისროს მოსარჩელე თ----- ჩ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით 2018 წლის 23 მარტიდან ყოველთვიურად გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თვეში 1600 (დასაბეგრი) ლარის გადახდა.

1.5. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს დაეკისროს მოსარჩელე თ----- ჩ-----ის სასარგებლოდ გამოუყენებელი შვებულების ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს დასაბეგრი 1600 ლარის და იძულებითი მოცდენის თანხის დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2018 წლის 23 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე გადასახდელი თანხის 0.07%-ის გადახდა.

1.6. მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელე თ----- ჩ-----ის სასარგებლოდ იძულებით განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის, ყოველთვიურად გადასახდელი თანხის 23.03.2018 წლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე 0.07% გადახდა.

1.7. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის 23.02.2018 წლის #ბ--.0----- ბრძანება მოსარჩელეს ს--- ბ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.8. მოსარჩელე ს--- ბ-----ე აღდგენილ იქნეს სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის პირველი კატეგორიის მესამე რანგის უფროსი სპეციალისტის ტოლფას თანამდებობაზე.

1.9. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაციის დასაბეგრი 1600 ლარის გადახდა.

1.10. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს დაეკისროს მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით 2018 წლის 23 მარტიდან ყოველთვიურად გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თვეში 1600 (დასაბეგრი) ლარის გადახდა.

1.11. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს დაეკისროს მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარგებლოდ გამოუყენებელი შვებულების ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს დასაბეგრი 1600 ლარის და იძულებითი მოცდენის თანხის დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2018 წლის 23 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე გადასახდელი თანხის 0.07%-ის გადახდა.

1.12. მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარგებლოდ იძულებით განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის, ყოფელთვიურად გადასახდელი თანხის 23.03.2018 წლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე 0.07% გადახდა.

1.13. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის 23.02.2018 წლის #ბ--.0----- ბრძანება მოსარჩელეს ი- ჯ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.14. მოსარჩელე ი- ჯ-----ე აღდგენილ იქნეს სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის პირველი კატეგორიის მესამე რანგის უფროსი სპეციალისტის ტოლფას თანამდებობაზე.

1.15. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს დაეკისროს მოსარჩელე ი- ჯ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაციის დასაბეგრი 1600 ლარის გადახდა.

1.16. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს დაეკისროს მოსარჩელე ი- ჯ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით 2018 წლის 23 მარტიდან ყოველთვიურად გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თვეში 1600 (დასაბეგრი) ლარის გადახდა.

1.17. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს დაეკისროს მოსარჩელე ი- ჯ-----ის სასარგებლოდ გამოუყენებელი შვებულების ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს დასაბეგრი 1600 ლარის და იძულებითი მოცდენის თანხის დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2018 წლის 23 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე გადასახდელი თანხის 0.07%-ის გადახდა.

1.18. მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელე ი- ჯ-----ის სასარგებლოდ იძულებით განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის, ყოფელთვიურად გადასახდელი თანხის 23.03.2018 წლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე 0.07% გადახდა.

19. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე თ----- ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 1 თვის კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 1600 ლარის და კომპენსაციის თანხის დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2018 წლის 23 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე გადასახდელი თანხის 0.07%-ის გადახდა.

1.20. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 1 თვის კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 1600 ლარის და კომპენსაციის თანხის დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2018 წლის 23 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე გადასახდელი თანხის 0.07%-ის გადახდა.

1.21. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ი- ჯ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 1 თვის კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 1600 ლარის და კომპენსაციის თანხის დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2018 წლის 23 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე გადასახდელი თანხის 0.07%-ის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით არ ცნობს სარჩელს და ითხოვს მოსარჩელეებს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნათა დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე თ----- ჩ-----ე 21.03.2017 – 18.10.2017 წლამდე მუშაობდა მოპასუხესთან სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების დამხმარე ტექნიკური პერსონალის თანამდებობაზე. 18.10.2017 - 26.01.2018 წლამდე დასაქმებული იყო სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების იურისტის თანამდებობაზე. 26.01.2018 წლიდან - 23.02.2018 წლამდე მოსარჩელე მუშაობდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა დასაბეგრ 1600 ლარს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

არქიტექტურის სამსახურის მიერ გაცემული 28.11.2017 წლის ცნობის ასლი ს. ფ. 46.

არქიტექტურის სამსახურის 26.01.2018 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 47.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.2. მოსარჩელე თ----- ჩ-----ე გათავისუფლდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობიდან 23.02.2018 წელს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

23.02.2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 48.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოსარჩელე თ----- ჩ-----ე გაფრთხილებულ იქნა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ 12.12.2017 წელს, ხოლო გათავისუფლების შემდეგ მას მიეცა 1 თვის კომპენსაცია.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

12.12.2017 წლის შეტყობინების ასლი ს. ფ. 123.

23.02.2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 48.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.4. მოსარჩელე თ----- ჩ-----ეს დანიშვნიდან გათავისუფლებამდე არ უსარგებლია ანაზღაურებადი შვებულებით.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდიან.

3.1.5. მოსარჩელე ს--- ბ-----ე 21.03.2017 - 20.06.2017 წლამდე მუშაობდა სამსახურის დამხმარე ტექნიკური პერსონალის თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, 20.06.2017 - 02.10.2017 წლამდე მუშაობდა სამსახურის დამხმარე ტექნიკური პერსონალის თანამდებობაზე, 02.10.2017 – 26.01.2018 წლამდე მუშაობდა მოპასუხესთან სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების იურისტად, ხოლო მოგვიანებით 26.01.2018 წლიდან მისი თანამდებობა განისაზღვრა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობად და მისი ხელფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა დასაბეგრ 1600 ლარს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

16.03.2018 წლის ცნობის ასლი ს. ფ. 49.

21.02.2018 წლის ცნობის ასლი ს.ფ. 50.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.6. მოსარჩელე ს--- ბ-----ე გათავისუფლდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობიდან 23.02.2018 წელს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

23.02.2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 51.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.7. მოსარჩელე ს--- ბ-----ე გაფრთხილებულ იქნა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ 12.12.2017 წელს, ხოლო გათავისუფლების შემდეგ მას მიეცა 1 თვის კომპენსაცია.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

12.12.2017 წლის შეტყობინების ასლი ს. ფ. 121.

23.02.2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 51.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.8. მოსარჩელე ს--- ბ-----ეს დანიშნვიდან გათავისუფლებამდე ისარგებლა ერთი დღით ანაზღაურებადი შვებულებით, 24.11.2017 წელს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

08.11.2017 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 307.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდიან.

3.1.9. მოსარჩელე ი- ჯ-----ე 01.03.2017 წლიდან 3 თვით 21.06.2017 წლამდე დაინიშნა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილებაში დამხმარე ტექნიკური პერსონალის თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, 20.06.2017 - 18.10.2017 წლამდე მუშაობდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილებაში დამხმარე ტექნიკური პერსონალის თანამდებობაზე, ხოლო 18.10.2017 წელს დაინიშნა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების იურისტის თანამდებობაზე 26.01.2018 წლამდე. მოსარჩელე ი- ჯ-----ე 26.01.2018 - 23.02.2018 წლამდე პერიოდში მუშაობდა

სამართლებრივი აქტების მომზადების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა დასაბეგრ 1600 ლარს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

01.03.2017 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 52.

18.10.2017 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 53.

26.01.2018 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 54.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.10. მოსარჩელე ი- ჯ-----ე გათავისუფლდა სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილების მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის თანამდებობიდან 23.02.2018 წელს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

23.02.2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 55.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.11. მოსარჩელე ი- ჯ-----ე გაფრთხილებულ იქნა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ 12.12.2017 წელს, ხოლო გათავისუფლების შემდეგ მას მიეცა 1 თვის კომპენსაცია.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

12.12.2017 წლის შეტყობინების ასლი ს. ფ. 122.

23.02.2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 55.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.12. მოსარჩელე ი- ჯ-----ეს დანიშვნიდან გათავისუფლებამდე არ უსარგებლია შვებულებით.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდიან.

3.1.13. მოსარჩელეთა გათავისუფლებამდე არ არსებობდა მათ მიერ დაკავებულ თანამდებობების საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელიც მოპასუხის მიერ მოსარჩელეთა გათავისუფლების შემდეგ 23.02.2018 წელს დამტკიცდა სამსახურის თანამშრომლეთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ს. ფ. 139-145, რომელსაც შრომის სტარჟთან დაკავშირებით მოსარჩელები სრულად

აკმაყოფილებდნენ.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხე სსიპ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურმა დაადასტურა, რომ არსებობდა საწარმოს რეორგანიზაციის წინაპირობები, კერძოდ ორგანიზაციული ცვლილებები რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა, რის გამოც მართლზომიერად განხორციელდა რეორგანიზაცია, თუმცა მოპასუხემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა, რომ მას წინასწარ წერილობით გაწერილი ჰქონდა მკაფიო, ნათელი და გამჭვირვალე პროცედურები, კერძოდ იმ სამსახურში არსებული პოზიციებიდან რომელსაც რეორგანიზაცია შეეხო, რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით განისაზღვრა თუ ვინ უნდა დარჩენილიყო, ხოლო ვისთან უნდა შეწყვეტილიყო შრომითი ურთიერთობა. არ დგინდება თუ რა კრიტერიუმით იქნა შერჩეული თ----- ჩ-----ესთან, ს--- ბ-----ესთან, და ი- ჯ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება, რის გამოც მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგოდ უნდა იქნეს მიჩნეული.

როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი 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 მოიშალა დამსაქმებლის ინიციატივით.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურ-ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს,

შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. 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 მართლობიერად, დისკრიმინაციული მოპყრობის გარეშე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. 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 მართლობიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მართლობიერად გაათავისუფლდნენ თუ არა მოსარჩელები დაკავებული თანამდებობებიდან, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას ან დისკრიმინაციულ მოპყრობას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და ბუნებრივია საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას (26-ე მუხლი), ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის

ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს, მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ამგვარი ნების გამოვლენას მიუხედავად იმისა რა ფორმით არსებობს იგი აქტი, ბრძანება, გარიგება, სკ-ის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევა და მის იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობით დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან კვალიფიკაციას, დამსაქმებლის მიერ არჩევანის გაკეთებისას გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით ხელმძღვანელობას, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს.

სასიცოცხლოდ აუცილებელია წონასწორობის დამყარება შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უნდა დაგვავიწყდეს სუსტი მხარის ინტერესები. მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

უდავოა, სსიპ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურში სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა.

კერძოდ, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ სისტემური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით გასატარებელ აუცილებელ ღონისძიებას წარმოადგენდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურში რეორგანიზაციის დაწყება და შესაბამისი ცვლილებების განხორციელება. რეორგანიზაციის შესახებ გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობისა და საკრებულოს მიერ შესაბამისი განკარგულებების საფუძველზე კერძოდ: ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 20.11.2017 წლის #43.03.841 განკარგულება ს. ფ. 127-128, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 05.12.2017 წლის #52 განკარგულება ს. ფ. 129, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 29.11.2017 წლის #44.15.865 განკარგულება ს. ფ. 130.

დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად დამტკიცდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის N13-35 დადგენილება, რომლითაც ძალადაკარგულად გამოცხადდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. არქიტექტურის სამსახურის წესდების (დებულების) დამტკიცების შესახებ ქ. თბილისის საკრებულოს 30.12.2014 წლის N20-104 დადგენილება.

რეორგანიზაციის შედეგად დამტკიცებული ახალი დებულების თანახმად, სამსახურის უფლებამოსილებებს მოაკლდა მთელი რიგი ფუნქციები ურბანული დაგეგმარებისა და განვითარების მიმართულებით და შესაბამისად ამ ფუნქციების განსახორციელებლად სამართლებრივი უზრუნველყოფის განხორციელების უფლებამოსილება. სამსახურში გაუქმდა რამდენიმე განყოფილება, რომლებიც უზრუნველყოფდნენ ქალაქის ურბანულად სწორი მიმართულებით განვითარებას, ვინაიდან შეიქმნა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახური და ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის N10-16 დადგენილებით დამტკიცდა ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახურის დებულება. აღნიშნული დადგენილების მე-2 მუხლის თანახმად, „ამ დადგენილების ამოქმედებიდან ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის ურბანული განვითარების მიმართულებით მიმდინარე საქმეების დასრულებაზე უფლებამოსილ სამსახურად განისაზღვროს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახური“. გარდა აღნიშნულისა, სამსახურს ასევე გამოეყო საკონსულტაციო განყოფილება, რომელიც რეორგანიზაციის შედეგად სტრუქტურულად დაექვემდებარა ააიპ მუნიციპალური სერვისების განვითარების სააგენტოს.

საქმის მასალებით ასევე დგინდება, რომ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 16 თებერვლის დადგენილების თანახმად გაერთიანდა სამსახურში მანამდე არსებული სამართლებრივი აქტების მომზადებისა და სასამართლოსთან და ადმინისტრაციულ ორგანოებთან ურთიერთობის განყოფილებები და შეიქმნა იურიდიული განყოფილება. რეორგანიზაციამდე ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის სსიპ ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის სასამართლოსთან და ადმინისტრაციულ ორგანოებთან ურთიერთობის განყოფილებაში განსაზღვრული იყო 5 საშტატო ერთეული, ხოლო სამართლებრივი აქტების მომზადების განყოფილებაში 12 საშტატო ერთეული. რეორგანიზაციის შემდეგ აღნიშნული განყოფილებები გაერთიანდა, რის საფუძველზეც შეიქმნა იურიდიული განყოფილება, რომლის საშტატო ერთეული ჯამში განისაზღვრა 12-ით სწორედ იმ საფუძველებიდან გამომდინარე, რომ ურბანული განვითარების საქალაქო სამსახურის

საქმიანობაზე სამართლებრივი უზრუნველყოფის განხორციელება აღარ ევალეობოდა არქიტექტურის სამსახურს.

სასამართლო იზიარებს მოპასუხის განმარტებას და მიიჩნევს, რომ ორგანიზაციული ცვლილებების გამო აუცილებელი იყო რეორგანიზაცია, ამასთან აღსანიშნავია, რომ მოპასუხე წამოადგენს საჯარო სამართლის უურიდიულო პირს რომლიდ დაფუძნებულია თბილისის მუნიციპალიტეტის მიერ რომელმაც მიიღო გადაწყვეტილება რეორგანიზაციის შესახებ ამდენად მოსარჩელეს ვალდებული იყო დამორჩილებოდა რეორგანიზაციის შესახებ მერიის და საკრებულოს გადაწყვეტილებებს და მისთვის დამტკიცებული ასიგნებების ფარგლებში მოეხდინა ახალი საშტატო ნუსხისადმი მანამდე დასაქმებული პირების მისადაგება, **თუმცა საქმის მასალებით არ დადასტურდა კონკრეტულად მოსარჩელების გათავისუფლება წინასწარ დადგენილი რა ნათელი, გამჭვირვალე და არადისკრიმინაციულ წერილობითი კრიტერიუმით გადაწყდა.** რატომ გადაწყვიტა დამსაქმებელმა კონკრეტულად მოსარჩელების და არა ამ სამსახურში დასაქმებული სხვა თანამშრომლების გათავისუფლება, როდესაც რეორგანიზაცია მთლიანად ამ სამსახურში გამოცხადდა. შესაბამისად წინასწარ დადგენილი ასეთი კონკრეტული, ნათელი და მკაფიო პროცედურების არარსებობის პირობებში, სასამართლო მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ვერ მიიჩნევს, დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ სასამართლო განხილვისას დამსაქმებლის მიერ ნების გამოვლენის კანონიერების შემოწმებისას (სასამართლო წარმოება) დამსაქმებელი ცდილობს "რამენაირად" მოძებნოს მის მიერ უკვე გამოვლენილი ნების ლოგიკური ახსნა, თუმცა სასამართლო აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაციის დროს დამსაქმებლის მიერ კონკრეტული დასაქმებულის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დასაქმებულებს წინასწარ უნდა წარუდგინოს და გააცნოს ის კრიტერიუმები და პროცედურები, რომლითაც იგი იხელმძღვანელებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობიდან გამომდინარე დასაქმებულების მიმართ, როგორიც შეიძლება იყოს ტესტირების ჩატარება, ზეპირი ფორმით გასაუბრება, განვლილი საქმიანობის შესწავლა და ა. შ. რომლის შესახებაც დასაქმებული სავალდებულოდ წინასწარ უნდა იყოს ინფორმირებული, რათა იგი მოემზადოს, რათა კონკურენციის პირობებში მაქსიმალურად შეძლოს ცოდნის და შესაძლებლობების გამოვლენა დამსაქმებლის წინაშე, რაც დამსაქმებლისთვისაც მნიშვნელოვანია, რადგან მანდინოს დახურული ტიპის, ჯანსაღი, კონკურენციის პირობებში, ყელაზე ღირსეული და კონკრეტული პოზიციისათვის ყველაზე შესფერისი კანდიდატის შერჩევა. ასეთი კრიტერიუმები უნდა იყოს წინასწარ დადგენილი, ნათელი, გამჭვირვალე და იძლეოდეს სამართლიანი - არადისკრიმინაციული მოპყრობისაგან

დამსაქმებლების დაცვის შესაძლებლობას, ასეთის წინასწარ განსაზღვრულობის და ინფორმირებულობის შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის კონკრეტულ დასაქმებულებთან შეწყვეტის შემთხვევაში შესაძლებელია გათავისუფლებულ დასაქმებულს არცაა გაუჩნდეს უსამართლოდ მოპყრობის შეგრძნება და არც დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი ნება გახადოს სადაოდ, რაც შრომითი ურთიერთობის სტაბილურობას, სასამართლოების განტვირთვას და სამართლიანობის დამკვიდრებას შეუწყობს ხელს.

რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით მოპასუხის მხრიდან დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მითითებას სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენის გარეშეც შესაძლებელია დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კანონიერების შემოწმების ფარგლებში მისი ბათილად ცნობა სასამართლოს მიზანშეწონილად არ მიაჩნია დამატებით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტობრივი გარემოების გამოკვლევა, რადგან იგი არავითარი სამართლებრივი შედეგის მომტანი მოსარჩელებისათვის ვერ იქნება, რადგან მათ სარჩელით დაყენებული არ ააქვთ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონით და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363^{2.3} მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოსარჩელების სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელების სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა, ასევე გამოუყენებელი შვებულებების ფულადი ანაზღაურება და, ნარჩენ ნაწილში კი მოსარჩელებს უარი უნდა ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული

კონვენცია.
საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

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 ხელშემწყობის 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 ვალდებულებას 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.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციის (1944 წ.), თანახმად შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რატემა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც 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). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას

მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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 მიმართა სასამართლოს.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელები გათავისუფლებამდე

დასაქმებულები იყვენ მოპასუხე სსიპ-ში. მოპასუხის 23.02.2018 წლის ბრძანებებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძვეზე, მოსარჩელები გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან, რაც გულისხმობს, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, შეწყდა მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო განმარტავს, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ამისათვის აუცილებელია, რომ წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი თანაც უხეშად; არსებობს ასეთის განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძვლის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა.

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.

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 მხარეებს, 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 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.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. 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.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. 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. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოპასუხე მხარე აპელირებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ პუნქტზე - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან რეორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“. გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით დადგენილ იქნა, რომ მოპასუხემ დაადასტურა, რომ არსებობდა რეორგანიზაციის წინაპირობები, კერძოდ ეკონომიკური გარემოებები, კერძოდ ორგანიზაციული ცვლილებები, რის გამოც მართლზომიერად მიჩნეულ იქნა რეორგანიზაციის და სამუშაო ძალის შემცირების საჭიროება, თუმცა მოპასუხემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა, რომ მას წინასწარ გაწერილი ჰქონდა მკაფიო, ნათელი და გამჭვირვალე პროცედურები, რომ ამ სამსახურში არსებული პოზიციებიდან კონკრეტულად მოსარჩელების პოზიციები უნდა გაუქმებულიყო. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება უნდა ჩაითვალოს მართლსაწინააღმდეგოდ და შესაბამისად ბათილად.

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. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს

სამუშაო ძალის შემცირებას. განსახილველი ნომრის ელემენტები - ეკონომიური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ერთობლივად მოწმდება ეკონომიკური გარემოება, რაც იწვევს სამუშაო ძალის შემცირებას, ისევე როგორც ორგანიზაციული ან ტექნოლოგიური ცვლილებები, რის შედეგადაც სამუშაო ძალის შემცირება. შესაბამისად საკვლევ საკითხს წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და 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 შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია. თუ დამსაქმებელი, წარმატებით გადალახავს მისი პოზიციის მართებულობის ამ - ასე ვთქვათ მე-2 საფეხურსაც და წარმოაჩენს, რომ შტატების შემცირება მართლაც განხორციელდა, ამის შემდეგ, მას უკვე უნდა დაეკისროს ვალდებულება, რომ დაასაბუთოს თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე; განაპირობებდა თუ არა ამას სამსახურში დარჩენილი დასაქმებულის უფრო მაღალი კვალიფიკაცია; ამით, სასამართლო უკვე რწმუნდება, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე დისკრიმინაციული მიდგომა შემცირებულ პირთა მიმართ (მე-3 საფეხური).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებულ სამართლის ერთ-ერთ ირიბ წყაროს - ზემოთ მითითებულ N166 რეკომენდაციას დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (1982 წ. Termination of employment recommendation). აღნიშნული დოკუმენტის 23-ე პუნქტი მიუთითებს, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან სხვა მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა შერჩევა დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელდეს რამდენადაც ეს შესაძლებელია წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც, სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული როგორც საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი და

საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. რეორგანიზაცია, ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცესმა (აღნიშნული მიდგომა ასევე დადასტურებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილებით, მაგ: ას-104-99-2014). მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ „რეორგანიზაციის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისთვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გათავისუფლოს თანამშრომლები, თუმცა, იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. ევროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება და უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ იმ მოცემულობაშიც, როცა რეორგანიზაცია რასაც შტატების შემცირება მოყვება კანონიერია, მოპასუხე ვალდებულია დაასაბუთოს სასამართლოსათვის მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით და არ პროცედურების დაცვით მიანიჭა უპირატესობა სხვა თანამშრომელს და არა გათავისუფლებულს. სასამართლო კიდევ ერთხელ აღნიშნავს, რომ სასამართლო განხილვის დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ წინასწარი წერილობითი კრიტერიუმების არარსებობის, ხოლო არსებობის შემთხვევაში მათ შესახებ სავარაუდო გასათავისუფლებელი კანდიდატებისათვის შეუტყობინებლობა არადისკრიმინაციულ და სამართლიან მოპყრობას ვერ უზრუნველყოფს, დასაქმებული ყოველთვის ცდილობს მოძებნოს პოსტ ფაქტუმ მისი ქმედების

ლოგიკური და გონიერი ახსნა, რაც ვერ ჩაითვლება გამართლებულად გინდაც იგი ერთის შეხედვით სამართლიანად გამოიყურებოდეს. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელებთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის პრინციპებს და მოთხოვნებს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის რეგულაციათა შეფარდების შედეგად - „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს“, სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის წინაპირობაა. მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება ხომ არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ნების - დათხოვნის თაობაზე გამოცემული განკარგულების ბათილად ცნობა.

ამავე დროს, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს გამოიყენოს 38-ე მუხლის სამართლებრივი ინსტიტუტი, რომელიც აღდგენის ნაცვლად კომპენსაციის გაცემას ითვალისწინებს. ნათელია, რომ მოსარჩელების დათხოვნის შემდეგ დიდი დრო გავიდა. ამ პერიოდში კი განვითარდა და ცვლილებები განიცადა დამსაქმებლის შიდა მოწყობამ და შეიცვალა სამსახურებრივი საჭიროებები, აღარ არსებობს გათავისუფლებამდე არსებული ან ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობები, რაც გამორიცხავს პირვენდელი მდგომარეობის აღდგენის შესაძლებლობას. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის დარღვეული უფლების რესტიტუციისათვის საკმარისია გამოყენებულ იქნეს შრომის კოდექსის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული ერთჯერადი კომპენსაცია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელეთათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა. სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო

ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

ამავე დროს, რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური და ყოველ კონკრეტულ საქმეზე სამართლიანობის პრინციპს მორგებული არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს.

შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, ალბათ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის - დაწესებულების ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი, ასაკი, სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ ახალი სამსახურის დაწყებისა და დაუსაქმებლობის გარემოება, ასევე საქართველოს სივრცეში ოპერირებადი დამსაქმებლების უარყოფითი აზრი იმ პირების მიმართ, რომლებიც ბედავენ და აპროტესტებენ წინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დათხოვნის თაობაზე (სამწუხარო რეალობაა ის, რომ ასეთ პირებს უჭირთ ხელახალი დასაქმება) და სხვა.

აფასებს რა ამ ყოველივეს, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად შრომის კოდექსით მისთვის მინიჭებული დისკრეციის ფარგლებში მიიჩნევს კომპენსაციის სახით მოსარჩელების სასარგებლოდ მოპასუხისათვის 1 წლის სახელფასო ანაზღაურების დაკისრებას, რასაც გამოაკლდება გათავისუფლების მომენტისათვის მოსარჩელეთათვის უკვე გადაცემული 1 თვის სახელფასო ანაზღაურება, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს იმ ზიანს რასაც დასაქმებული მიიღებდა შემოსავლის სახით დასაქმებულის მიერ ნების გამოვლენა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არამართლზომიერი რომ არ ყოფილიყო. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია რომ პროპორციული და ადეკვატური იქნება თითოეული მოსარჩელის სასარგებლოდ დასაბეგრი 17600 ლარის გადახდის მოპასუხისათვის დაკისრება კომპენსაციის სახით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21.1 მუხლით დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე კოდექსის 31.4 მუხლით ამ კანონის 37-ე მუხლის

პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-თ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

შრომის კოდექსის 22.1 მუხლით დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე. ამავე კოდექსის 24.1 მუხლით შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო.

ასევე საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელებს ფაქტობრივად ნამუშევარი ჰქონდათ მოპასუხესთან უწყვეტად 11 თვეზე მეტი გათავისუფლების დროისათვის, შესაბამისად მათ გათავისუფლების დროისათვის წარმოშობილი ჰქონდათ ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის უფლება. ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელებს არ ჰქონდათ გამოყენებული კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება, ს--- ბ-----ეს გამოყენებული აქვს მხოლოდ ერთი დღე შვებულების სახით, ამასთან მათ არ ააქვთ მიღებული გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის დასრულების შემდგომ. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ უნდა დაეკისროთ თითოეულისათვის დასაბეგრი 1600 ლარის გადახდა, ხოლო მოსარჩელე ს--- ბ-----ის ნაწილში, ვინაიდან მას გამოყენებული აქვს კუთვნილი შვებულების 1 დღე მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 1546.67 ლარის გადახდა რის გამოც ს--- ბ-----ის სასარჩელო მოტხოვნა ამ ნაწილში ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლო განმარტავს, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის და შვებულების საკომპენსაციო თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის, 0.07% გადახდის დაკისრების ნაწილში, ასევე გათავისუფლების გაფრთხილების დამატებით 1 თვის კომპენსაციის დაკისრების შესახებ შემდეგ გარემოებებზე დაყრდნობით საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე პუნქტის თანხმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რაც განსახილველ

შემთხვევაში არ გამოვლენილა. მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან.

სასამართლო განმარტავს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რასაც სასამართლო აკისრებს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ გადასახდელ თანხას, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რაც სასამართლო აკისრებს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნული მიდგომის მართებულობის დასტურია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაც (მაგალითად - სუსგ №ას-682-636-2017). რაც შეეხება შრომის კოდექსის 38.1 და 38.2 მუხლებში მითითებულ ერთი თვის და ორი თვის კომპენსაციების გაცემას სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნულ მოთხოვნა შესაძლებელია რომ დაკმაყოფილდეს თუ დადგინდა შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერება თუმცა დასაქმებულისათვის დამსაქმებელს არ გადაუხდია შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში და დადგენილი ოდენობით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კომპენსაცია, ამ შემთხვევაში დამსაქმებლის ნების გამოვლენა მიჩნეულ იქნა არამართლზომიერად, რის გამოც არ არსებობს ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძვლები, რის გამოც ამ ნაწილში მოსარჩელეებს უარი უნდა ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სახეზეა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანებების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელე თ----- ჩ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის, ასევე სასამართლოს გარეშე ხარჯის 500 ლარის, სულ საპროცესო ხარჯის 600 ლარის ანაზღაურება. ამავე დროს, მოპასუხეს თ----- ჩ-----ის მოთხოვნის ნაწილში უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3% -ის 576 ლარის გადახდა, რა ნაწილშიც მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან და დაკმაყოფილდა სარჩელი; მოპასუხეს მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის, ასევე სასამართლოსგარეშე ხარჯის 500 ლარის, სულ საპროცესო ხარჯის 600 ლარის ანაზღაურება. ამავე დროს, მოპასუხეს ს--- ბ-----ის მოთხოვნის ნაწილში უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3% -ის 574.40 ლარის გადახდა,

რა ნაწილშიც მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან და დაკმაყოფილდა სარჩელი; მოპასუხეს მოსარჩელე ი- ჯ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის, ასევე სასამართლოსგარეშე ხარჯის 500 ლარის, სულ საპროცესო ხარჯის 600 ლარის ანაზღაურება. ამავე დროს, მოპასუხეს ი- ჯ-----ის მოთხოვნის ნაწილში უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3% -ის 576 ლარის გადახდა, რა ნაწილშიც მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან და დაკმაყოფილდა სარჩელი.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე თ----- ჩ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის 23.02.2018 წლის #ბ--.0----- ბრძანება მოსარჩელეს თ----- ჩ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელე თ----- ჩ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის და განაცდურის დაკისრების სანაცვლოდ მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე თ----- ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 17600 ლარის გადახდა.
3. მოსარჩელე თ----- ჩ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე თ----- ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია დასაბეგრი 1600 ლარის გადახდა.
4. დარჩენილ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელე თ----- ჩ-----ეს ეთქვას უარი.
5. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე თ----- ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 600 ლარის გადახდა.

6. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 576 ლარის გადახდა.

7. მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის 23.02.2018 წლის #ბ--.0----- ბრძანება მოსარჩელეს ს--- ბ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

8. მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის და განაცდურის დაკისრების სანაცვლოდ მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 17600 ლარის გადახდა.

9. მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია დასაბეგრი 1546.67 ლარის გადახდა.

10. დარჩენილ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელე ს--- ბ--- --ეს ეთქვას უარი.

11. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ს--- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 600 ლარის გადახდა.

12. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 574.40 ლარის გადახდა.

13. მოსარჩელე ი- ჯ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურის 23.02.2018 წლის #ბ--.0----- ბრძანება მოსარჩელეს ი- ჯ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

14. მოსარჩელე ი- ჯ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის და განაცდურის დაკისრების

სანაცვლოდ მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ი- ჯ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 17600 ლარის გადახდა.

15. მოსარჩელე ი- ჯ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ი- ჯ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია დასაბეგრი 1600 ლარის გადახდა.

16. დარჩენილი სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელე ი- ჯ-----ეს ეთქვას უარი.

17. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს მოსარჩელე ი- ჯ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 600 ლარის გადახდა.

18. მოპასუხე სსიპ. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის არქიტექტურის სამსახურს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 576 ლარის გადახდა.

19. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-20 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

20. 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
გოგიჩაშვილი

გიორგი

