



საქმე №2/21126-17

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

16 აპრილი 2019 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლსოვი

მოსარჩელე: ეკ-----ი

წარმომადგენელი: ლე-----ი

მოპასუხე: სს კ-----
-----ი

წარმომადგენელი: ირ-----ე

დავის საგანი: ბძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტის შესახებ სს „კ-----
-----ს“ 2----- №----- ბრძანება;

1.2. ეკ-----ი აღდგენილ იქნეს სს „კ-----
-----“ ექიმი - კარდიოლოგიის თანამდებობაზე;

1.3. სს „კ-----ს“ ეკ-----
-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება
ყოველთვიურად 1371 ლარის ოდენობით 20-----იდან სამსახურში
აღდგენამდე.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

ეკ-----ი 2014 წლის 01 აგვისტოდან 20-----ამდე მუშაობდა ექიმი - კარდიოლოგის თანამდებობაზე სს "კ-----ში". სამუშაო პერიოდის განმავლობაში ეკ-----ს გააჩნდა უზადო რეპუტაცია და ავტორიტეტი, სარგებლობდა კოლეგებისა და პაციენტების განსაკუთრებული პატივისცემითა და სიყვარულით, რაც გამოწვეული იყო მისი მაღალი პიროვნული და პროფესიული უნარ-ჩვევებით. აღნიშნული პერიოდის განმავლობაში, დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არ მიუღია არცერთი შენიშვნა, საყვედური და სიტყვიერი გაფრთხილება.

2017 წლის 26 აპრილს, საღამოს საათებში ეკ-----ის მიერ, სოციალურ ქსელში, კერძოდ ე.წ. "ფეისბუქზე" გამოქვეყნდა მცირე ზომის ტექსტი. მოცემული ტექსტით, მას სურდა დაეფიქსირებინა მისი პოზიცია და შეხედულება ქვეყანაში არსებულ ზოგად სოციალურ ფონთან და ეკონომიკურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით, ასევე გამოხატა გარკვეული პროტესტი საზოგადოების კლასობრივი დაქსაქსვისა და ურთიერთდამოკიდებულების მიმართ, რაც გამოწვეულია საზოგადოების მკვეთრად განსხვავებული მატერიალური მდგომარეობით.

ტექსტის გამოქვეყნებიდან მეორე დღესვე, 27 აპრილს, ეკ-----ი ხსენებულ ტექსტთან დაკავშირებით დაბარებულ იქნა დამსაქმებელთან, კერძოდ, თ-----თან (ს-----) ახსნა-განმარტების მისაცემად. დასაქმებული დათქმულ დროს გამოცხადდა ხელმძღვანელ პირებთან შეხვედრაზე, სადაც მოუწოდებდნენ დასაქმებულს განემარტა, თუ რას და კონკრეტულად ვის გულისხმობდა აღნიშნულ ტექსტში, ხომ არ მოიაზრებოდა მასში უშუალოდ დამსაქმებელი.

ეკ-----ის განმარტებით, არათუ უშუალოდ დამსაქმებელს, არამედ ზოგადად სამედიცინო სფეროსაც კი არ გულისხმობდა, ხოლო ტექსტის გამოქვეყნება წარმოადგენდა პროტესტს ქვეყანაში არსებულ ზოგად მდგომარეობასთან დაკავშირებით და მასში დამსაქმებელზე არც პირდაპირი და არც ირიბი მინიშნება არ ყოფილა. ეკ-----მა ასევე განაცხადა, რომ დამსაქმებლის მიმართ მას არანაირი პრეტენზია არ გააჩნდა, ხოლო ასეთის არსებობის შემთხვევაში, იგი საკუთარ პოზიციას დააფიქსირებდა უშუალოდ დამსაქმებელთან და არა საჯაროდ, სოციალურ ქსელში.

რამდენიმე დღეში, 2017 წლის 2 მაისს დამსაქმებელს წერილობით აცნობეს, რომ 20-----იდან წყვეტდნენ მასთან შრომით ხელშეკრულებას გაურკვეველი მიზეზით.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ ეკ-----ს რამდენჯერმე შეუთვალეს, რომ თუ თავისი ნებით დატოვებდა სამსახურს დამსაქმებელი მას "კარგ

დახასიათებას" მიცემდა.

20-----ის ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებელს ჩაბარდა 2017 წლის 19 ივნისს. ბრძანებაში და მის დასაბუთებაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებად დამსაქმებელმა მიუთითა რეორგანიზაცია და დასაქმებულის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობის გამო. მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელე არასწორ ინტერპეტაციას იძლევა ხელშეკრულების უვადოდ მოქმედებასთან დაკავშირებით. შრომითი ხელშეკრულება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული იყო იმ პირობით, რომ ამავე ხელშეკრულების პირობების თანახმად შესაძლებელი იყო მისი მოქმედების ვადამდე შეწყვეტა.

დასაქმებულს კანონმდებლობით დადგენილი წესების და ვადების დაცვით ეცნობა გათავისუფლების საფუძვლები.

მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების (სასარჩელო განცხადების დანართი N10, გვ. 27-28) მიხედვით გაუგებარია, რა ორგანიზაციიდან ერიცხებოდა მას თანხები. არ არის გამორიცხული იგი პარალელურად დასაქმებულია სხვა ორგანიზაციაშიც. ამასთან, ხსენებული თანხების გათვალისწინებით (თუმცა არ უნდა იქნეს გათვალისწინებული, რადგან მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს), საშუალო ანაზღაურების ოდენობა დაახლოებით 1329 ლარია. შესაბამისად, მოსარჩელე ცდილობს მოთხოვნის ოდენობის უსაფუძვლოდ გაზრდას სარგებლის მიღების მიზნით.

მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ ეკ-----ს გააჩნდა უზადო რეპუტაცია და ავტორიტეტი, სარგებლობდა კოლეგებისა და პაციენტების განსაკუთრებული პატივისცემითა და სიყვარულით, ცალსახად სუბიექტური მსჯელობაა და არ არის გამყარებული რეალური არგუმენტებით. მოსარჩელე ვერ უთითებს მტკიცებულებებს, რომლებიც დაადასტურებენ, რომ მას პაციენტები განსაკუთრებული პატივისცემით და სიყვარულით ეკიდებოდნენ. უფრო მეტიც, მის მიერ სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებული ტექსტის მიხედვით: "როდის უნდა დასრულდეს ამ ქვეყანაში ყოვლად ზნედაცემული ხალხის ბოგინი?! მშრომელი ხალხის ხარჯზე რომ მდიდრდებიან და ჯიბეებს ისწებენ, კაპიკებზე ამუშავებენ ხალხს და რაც გეკუთვნის იმასაც კი გაკლებენ, თფუი, მიმიფურთხებია ასეთი პატრიოტიზმისთვის, გულისამრევია ეს ქვეყანა, მეზიზღება!!! ჰს. მაგრამ არავის შეგრჩებათ ეს ღორობა და გეშინოდეთ!!!!". ასეთი ტექსტის ავტორი ვერ იქნება მაღალპროფესიონალური

უნარ-ჩვევების მქონე პირი. აღნიშნული არ არის ზოგად პრობლემებზე გამოხატული რეაქცია საზოგადოების კლასობრივი დაქსასვის და ურთიერთდამოკიდებულების შესახებ აზრის გამოხატვა.

ასეთი დამოკიდებულების საჯაროდ გაცხადების შემდეგ დამსაქმებელს სრულიად საფუძვლიანად გაუჩნდა ვარაუდი მასზე, რომ ასეთი დამოკიდებულებების და შეხედულებების პირი შესაძლოა იგივე და უფრო აგრესიულ მოსაზრებებს (შესაძლოა დამსაქმებლის მიმართაც არსებულ ფარულ აგრესიას) ავრცელებდეს როგორც სხვა დასაქმებულებთან ურთიერთობისას, ასევე პაციენტებთან კონტაქტის დროსაც. სამედიცინო დაწესებულებასთან და პაციენტებთან და ასეთი უარყოფითი მესიჯების გავრცელებამ შესაძლოა დიდი ზიანი მიაყენოს კლინიკის როგორც რეპუტაციას, ასევე კომერციულ საქმიანობას და გარკვეულწილად უარყოფითად იმოქმედოს პაციენტთა ინტერესებზეც.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ძირითადი მიზეზი, მდგომარეობს დამსაქმებლის კ-----ში მიმდინარე რეორგანიზაციაში და დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევაში.

დეპარტამენტში რეორგანიზაცია გამოცხადებულია 2----- ბრძანების თანახმად. ხსენებული ბრძანების მე-2 პუნქტის თანახმად გამოვლენილი უნდა ყოფილიყო სამუშაო ძალა, რომლებთანაც უნდა შემწყდარიყო შრომითი ხელშეკრულება/ურთიერთობა. შეფასების ერთ-ერთ კრიტერიუმად გამოყენებული უნდა ყოფილიყო: „რეორგანიზაციის მასშტაბი, სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობასთან ან/და შესასრულებელ სამუშაოსთან, სამუშაო ძალის მიერ შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულებით/ურთიერთობით ნაკისრი ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულების ხარისხი, სხვა ნებისმიერი ობიექტური გარემოება, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზანშეწონილობის საკითხის გადაწყვეტისათვის“.

მოცემულ შემთხვევაში, შერჩევის კრიტერიუმად გამოყენებული იყო როგორც რეორგანიზაციის მასშტაბი, ასევე დასაქმებულის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან, რაც გამოიხატებოდა დასაქმებულის მიერ სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებული სტატუსით, რომელიც ახდენდა სს „კ-----

-----ი“-ს რეპუტაციის შელახვას, ასევე „სხვა ობიექტურ გარემოება“-ში მოიაზრება დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ნდობის დაკარგვა და გონივრული ვარაუდის გაჩენა, რომ დასაქმებული ახდენდა სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებული სტატუსის მსგავსი შინაარსის მოსაზრებების

გავრცელებას როგორც პაციენტებთან/პაციენტების წარმომადგენლებთან, ასევე კლინიკის სხვა თანამშრომლებთან. თანამშრომლის მხრიდან მსგავსი სახის ქმედება, შეუსაბამოა ექიმის პროფესიულ უნარ-ჩვევებთან და უარყოფით გავლენას ახდენს დამსაქმებლის დამოკიდებულებაზე ხსენებული დასაქმებულის მიმართ.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ეკ-----ი 2014 წლის 1 აგვისტოდან დასაქმებული იყო სს. „კ-----“ ე-----ის თანამდებობაზე.

მხარეთა შორის 2014 წლის 1 აგვისტოს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე დამსაქმებელმა სამუშაოზე აიყვანა ეკ-----ი ე-----ის თანამდებობაზე. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა წინამდებარე ხელშეკრულებით დადგენილი წესით. ამავე ხელშეკრულებით დასაქმებულმა აიღო ვალდებულება, პირადად შეასრულოს სამუშაო სპეციალობის, კვალიფიკაციისა და თანამდებობის გათვალისწინებით, დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს აღწერილობა მოცემულია თანამდებობრივ ინსტრუქციაში, რომელიც წარმოადგენს წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს. (1.1. და 1.2. პუნქტები).

ხელშეკრულების 2.1. პუნქტით გამოსაცდელი ვადა შეადგენს 3 თვეს, რომელიც საშუალებას აძლევს მხარეებს განსაზღვრონ დასაქმებულისა და სამუშაოს შესაბამისობა. აღნიშნული ვადა მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება გაგრძელდეს არაუმეტეს 6 (ექვსი) თვემდე. ხელშეკრულების მე-6 მუხლის მიხედვით შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება დამსაქმებლის საშტატო განრიგისა და ადმინისტრაციული დოკუმენტების მიხედვით, რომელიც გაიცემა თვეში ერთხელ, არაუგვიანეს საანგარიშო თვის მომდევნო თვის ბოლო რიცხვისა, უნაღდო ანგარიშსწორების წესით.

ხელშეკრულება არ შეიცავს მითთებას მისი მოქმედებისათვის კონკრეტული ვადის შესახებ, ხელშეკრულების 9.1. პუნქტით წინამდებარე ხელშეკრულება ძალაში შედის მხარეთა ხელმოწერის შემდგომ და მოქმედებს მანამ, სანამ რომელიმე მხარე, ხელშეკრულების მე-8 მუხლით განსაზღვრული წესით არ განაცხადებს მისი შეწყვეტის შესახებ. ამდენად, იგი დადებულია განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შრომის ხელშეკრულება (ს.ფ. 57-61);

3.1.2. 2017 წლის 26 აპრილს მოსარჩელემ სოციალურ ქსელში გამოაქვეყნა სტატუსი, რომლითაც უკმაყოფილებას გამოხატავდა შრომის შეუსაბამო ანაზღაურების პირობებთან დაკავშირებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- ამონაწერი ფეისბუქ გვერდიდან (ს.ფ. 108);

3.1.3. სს „კ-----ის“
დირექტორის 2----- ბრძანებით სს კ-----
-----ში“ დასაქმებულს - ეკ-----ს (-----,
ც----- ბრძანების და მისი პირობების
საფუძველზე და ასევე დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობიდან
გამომდინარე და საქართველოს შრომის კანონმდებლობით
გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის (რაც გამოიხატება
პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობით დაკავებულ თანამდებობასთან
ან/და შესასრულებელ სამუშაოსთან, ასევე, ვალდებულების დარღვევით,
რომლის თანახმად დასაქმებული ვალდებულია არ ჩაიდინოს ისეთი ქმედება,
რომელიც ფინანსურ ან სხვა სახის ზიანს მიაყენებს დამსაქმებელს ან/და
უარყოფითად იმოქმედებს დამსაქმებლის რეპუტაციაზე და ისეთი ობიექტური
გარემოების არსებობით, რომელიც ამართლებს შრომითი
ხელშეკრულების/ურთიერთობის შეწყვეტას) გამო შეუწყდა შრომითი
ხელშეკრულება.

დამსაქმებელს მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით ანაზღაურება არ
განუხორციელებია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 0----- ბრძანება (ს.ფ.21).

3.1.4. 2017 წლის 19 ივნისს, ეკ-----ს ეცნობა შრომით ურთიერთობის
შეწყვეტის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 20-----1 წერილი (ს.ფ.22).

3.1.5. 2017 წლის 21 ივნისს, ეკ-----მა შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მიღების მოთხოვნით
განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს სს „კ-----
-----ს“.

2017 წლის 21 ივნისის განცხადების პასუხად ეკ-----ს სს „კ-----
-----ის“ N----- წერილით ეცნობა, რომ არსებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ძირითადი საფუძვლები ჩამოყალიბებულია 2-----ში, რომელიც შესაბამისი წესით მოთხოვნის საფუძველზე მას გადაცემული ჰქონდა

ამავე წერილით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ძირითად მიზეზად მითითებულია სს „კ-----
-----ის“ კ-----ში მიმდინარე რეორგანიზაცია, რომელიც გამოცხადებულია 2----- ბრძანების თანახმად და **მიმდინარეობს 2017 წლის 03 აპრილიდან დღემდე.**

მოსარჩელეს განემარტა, რომ ზემოთხსენებული ბრძანების მე-2 პუნქტის თანახმად გამოვლენილი უნდა ყოფილიყო სამუშაო ძალა, რომლებთანაც უნდა შემწყდარიყო შრომითი ხელშეკრულება/ურთიერთობა. შეფასების ერთ-ერთ კრიტერიუმად გამოყენებული უნდა ყოფილიყო: „რეორგანიზაციის მასშტაბი, სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობასთან ან/და შესასრულებელ სამუშაოსთან, სამუშაო ძალის მიერ შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულებით/ურთიერთობით ნაკისრი ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულების ხარისხი, სხვა ნებისმიერი ობიექტური გარემოება, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზანშეწონილობის საკითხის გადაწყვეტისათვის“.

კონკრეტულ შემთხვევაში, შერჩევის კრიტერიუმად გამოყენებული იყო როგორც რეორგანიზაციის მასშტაბი, ასევე დასაქმებულის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან, რაც გამოიხატებოდა მის მიერ სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებული სტატუსით, რომელიც ახდენდა სს „კ-----
-----ის“ ს რეპუტაციის შელახვას. ასევე „სხვა ობიექტურ გარემოება“-ში მოიაზრება დამსაქმებლის დასაქმებულის მიმართ, ნდობის დაკარგვა და გონივრული ვარაუდის გაჩენა, რომ დასაქმებული ახდენდა, სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებული სტატუსის მსგავსი შინაარსის აპელირებას როგორც პაციენტებთან/პაციენტების წარმომადგენლებთან, ასევე ცენტრის სხვა თანამშრომლებთან. თანამშრომლის მხრიდან მსგავსი სახის ქმედება, შეუსაბამოდ იქნა მიჩნეული ექიმის პროფესიულ უნარ-ჩვევებთან და შესაბამისად, უარყოფით გავლენას ახდენს დამსაქმებლის დამოკიდებულებაზე ხსენებული დასაქმებულის მიმართ.

**ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ძირითადი მიზეზი იყო კ-----
-----ში მიმდინარე რეორგანიზაცია, ხოლო დასაქმებულის მიერ**

განხორციელებული ქმედება სოციალურ ქსელში კლინიკის რეპუტაციის შემლახველი სტატუსის გამოქვეყნება, რამაც გამოიწვია დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ნდობის დაკარგვა, წარმოადგენდა სამსახურიდან გათავისუფლების მხოლოდ დამატებით საფუძველს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2017 წლის 21 ივნისის N----- წერილი (ს.ფ. 23).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის მითითებას ხელფასის ოდენობის შესახებ და მიაჩნია, რომ ეკ-----ის შრომის ანაზღაურების ოდენობა შეადგენდა საშუალოდ 1371 ლარს (ხელზე მისაღები თანხა).

სასამართლოს აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

დადგენილია, რომ მხარეთა შეთანხმებით, მოსარჩელის ხელფასი არ იყო ფიქსირებული და შრომის ხელშეკრულების თანახმად იგი განისაზღვრებოდა დამსაქმებლის საშტატო განრიგისა და ადმინისტრაციული დოკუმენტების მიხედვით.

საქმეში წარმოდგენილი მოსარჩელის საბანკო ანგარიშებიდან ამონაწერით დგინდება, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ბოლო ერთი წლის განმავლობაში ეკ-----ს მოპასუხის მიერ ერიცხებოდა ხელფასი სხვადასხვა ოდენობით, რამაც 12 თვის მონაცემის გათვალისწინებით, საშუალოდ შეადგინა 1371,7 ლარი (ს.ფ.29-37, 74-78).

3.2.2. სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით,წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების, მხარეთა ახსნა-განმარტების ურთიერთშეჯერების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს,

რომ დამსაქმებელმა - მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის საფუძვლით სამუშაო ძალის შემცირების გარემოება და ეკ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების მართლობიერება.

მოპასუხე ორგანიზაციაში განხორციელებული რეორგანიზაციის დასაბუთების მიზნით საქმეში წარმოდგენილია სს „კ-----
-----ი“-ს დირექტორის მიერ გამოცემული 2017 წლის 03 აპრილის N42/ო ბრძანება სს „კ-----
-----ი“-ს კ-----ში რეორგანიზაციის განხორციელების და დაკავშირებული საკითხების მოწესრიგების შესახებ.

ბრძანების პირველ მუხლში აღნიშნულია, რომ ვინაიდან, ბიზნეს სფეროში არსებული, მიმდინარე ტენდენციები და სამედიცინო მომსახურების მიწოდების ბაზარზე შექმნილი კონკურენტული ვითარება საჭიროებს სათანადო რეაგირებას, რათა ცენტრის სამეწარმეო საქმიანობა შესაბამისობაში იქნეს მოყვანილი ეკონომიკურ ვითარებასთან იმგვარად, რომ შენარჩუნებული იქნეს კონკურენტუნარიანობა და ბაზარზე დაკავებული პოზიცია, მიზანშეწონილია მოცემული ეტაპისთვის შერჩეულ მიზნობრივ სეგმენტში - კ-----ში, განხორციელდეს რეორგანიზაცია. რეორგანიზაციის ფარგლებში განხორციელდეს ასევე სამუშაო ძალის შემცირება, როგორც ეკონომიკურ გარემოებასთან მისადაგების ერთ-ერთი საშუალება.

მე-2 მუხლის მიხედვით, ამავე ვადაში გამოვლენილ უნდა იქნეს სამუშაო ძალა, რომლებთანაც შეწყდება შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულება/ურთიერთობა. შეფასების ერთ-ერთ კრიტერიუმად გამოყენებულ იქნეს: რეორგანიზაციის მასშტაბი, სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობასთან ან/და შესასრულებელ სამუშაოსთან, სამუშაო ძალის მიერ შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულებით/ურთიერთობით ნაკისრი ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულების ხარისხი, სხვა ნებისმიერი ობიექტური გარემოება, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზანშეწონილობის საკითხის გადაწყვეტისათვის.

წინამდებარე ბრძანების მე-2 პუნქტით განსაზღვრული კრიტერიუმების შესაბამისად, ცენტრის კ-----ის უფროსს და ცენტრის ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერს დაევალა რეკომენდაციების წარდგენა სამუშაო ძალის შემცირებასთან დაკავშირებით (ს.ფ.62-63).

საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც მოპასუხე დაწესებულებაში რეორგანიზაციის შედეგად საშტატო რიცხოვნობის ცვლილების (შემცირების) ფაქტსა და შედეგად სამუშაო ძალის შემცირებას დაადასტურებდა. ასეთ გარემოებაზე არც მიუთითებია მოპასუხეს, მისი

განმარტებით, რეორგანიზაციის პროცესი დღემდე მიმდინარეობს და არ დასრულებულა.

საქმის მასალებით ასევე არ დგინდება ეკ-----ის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან. იმ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ ეკ-----მა სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებული სტატუსით შელახა მოპასუხე ორგანიზაციის რეპუტაცია და მიაყენა ზიანი, საქმეში წარმოდგენილი არ არის.

3.2.3. ეკ-----ი 2017 წლის 1 ოქტომბრიდან დასაქმებულია სს „ს-----ს“ ერთ-ერთ პოლიკლინიკაში და მისი თანამდებობრივი სარგო დასაქმებიდან 2019 წლის თებერვლის თვემდე შეადგენს 5553,24 ლარს (ს.ფ.126).

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ეკ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს - ბათილად იქნეს ცნობილი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიღებული სარჩელით სადავო ბრძანება, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტის გამო კომპენსაცია, ხოლო სამუშაოზე აღდგენისა და აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე, მოსარჩელეს უარი ეთქვას.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი;
ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია;
სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური

და კულტურული უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია და სხვა. 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 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.

საქართველოს კონსტიტუციის 26.1-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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.

საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად: 1 შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის

საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელე და მოპასუხე 2014 წლის 1 აგვისტოდან იმყოფებოდნენ შრომით-სახელშეკრულებო ურთიერთობაში. გარდა იმისა, რომ ხელშეკრულება არ შეიცავდა მითითებას მისი მოქმედების კონკრეტული ვადის განსაზღვრის შესახებ, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის გათვალისწინებითაც, რაც 30 თვეს აღემატებოდა, შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ მიიჩნევა, სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის საფუძველზე, რომელიც ადგენს, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

შრომით სამრთლებრივ ურთიერთობაში მხარეთა ნების თავისუფლება მოიცავს როგორც ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის შესაძლებლობას, თუმცა მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული საფუძველითა და წესით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველების ამომწურავ ჩამონათვალს, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება 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, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.)

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით დასაქმებულს, გათავისუფლების საფუძვლის შეტყობის შემდეგ, შეუძლია სადავო გახადოს ეს საფუძვლები. სასამართლოს ფუნქციაა დაადგინოს სწორედ მოსარჩელის გათავისუფლების დასაბუთებაში მითითებული კონკრეტული ფაქტების არსებობა და შეაფასოს ისინი, დავის განხილვისას სასამართლო უნდა შემოიფარგლოს მხოლოდ დასაბუთებაში მითითებული იურიდიული ფაქტებითა და საფუძვლებით.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სადავო 0----- ბრძანების დასაბუთებაში მისი გამოცემის პირობად გამოყენებულია, ერთის მხრივ, ცენტრის დირექტორის 0----- ბრძანება და მეორეს მხრივ, ასევე დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დასაქმებულის მიერ შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

2017 წლის 21 ივნისის განცხადების პასუხად ეკ-----ს N----- წერილით ეცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ძირითადი მიზეზია სს „კ-----“-----ის კ-----

-----ში მიმდინარე რეორგანიზაცია, რომელიც გამოცხადებულია 2----- ბრძანების თანახმად და **მიმდინარეობს 2017 წლის 03 აპრილიდან დღემდე.**

მოსარჩელეს განემარტა, რომ ზემოთხსენებული ბრძანების მე-2 პუნქტის თანახმად გამოვლენილი უნდა ყოფილიყო სამუშაო ძალა, რომლებთანაც უნდა შემწყდარიყო შრომითი ხელშეკრულება/ურთიერთობა. შეფასების ერთ-ერთ კრიტერიუმად გამოყენებული უნდა ყოფილიყო: „რეორგანიზაციის მასშტაბი, სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების

შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობასთან ან/და შესასრულებელ სამუშაოსთან, სამუშაო ძალის მიერ შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულებით/ურთიერთობით ნაკისრი ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულების ხარისხი, სხვა ნებისმიერი ობიექტური გარემოება, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზანშეწონილობის საკითხის გადაწყვეტისათვის“.

კონკრეტულ შემთხვევაში, შერჩევის კრიტერიუმად გამოყენებული იყო როგორც რეორგანიზაციის მასშტაბი, ასევე დასაქმებულის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან.

ამდენად, მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია რეორგანიზაციის მოტივით მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობებიდან განთავისუფლების მართლზომიერების საკითხი.

სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული წინაპირობების განხორციელების შემთხვევაში უნდა არსებობდეს კონკრეტული თანამშრომლის გათავისუფლების გონივრული საფუძველი.

საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ დასაქმებულთა სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველი შეიძლება გახდეს საწარმოში განხორციელებული არა ყოველგვარი, არამედ ისეთი რეორგანიზაცია, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება ან ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობებისათვის დაწესებული ისეთი ფუნქციები, რომლებიც არსებითად განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული შესაბამისი თანამდებობებისათვის დაწესებული ფუნქციებისგან (სუსგ 30.01.2015, #ას-883-845-2014, სუსგ 08.04.2015, #ას-1325-1263-2014).

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 იქნას მიჩნეული, აუცილებელია ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს

იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები - **ეკონომიკური გარემოებები, ან ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა უნდა არსებობდეს კუმულაციურად.**

სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელი, როდესაც რეორგანიზაციის გადაწყვეტილებას იღებს, რწმუნდება, რომ აღნიშნული ნაბიჯი შეესაბამება საწარმოს ინტერესებს, არ ხელყოფს დასაქმებულთა უფლებებს და გამართლებულია მეწარმის თავისუფალი ნების შესაბამისად. მეწარმის გადაწყვეტილება მოითხოვს დასაბუთებას, გარკვეულ გათვლებს, რეორგანიზაციამდე არსებული სტრუქტურისა და მომავალი სტრუქტურის შედარებას, რეორგანიზაციის დადებით და უარყოფით მხარეებს. მეწარმის თვითნებური გადაწყვეტილება, რომ პერმანენტულად გამოაცხადოს რეორგანიზაცია, ისე, რომ არ დაასაბუთოს რატომ უნდა შემცირდეს კადრები, მოიკლო თუ არა სამუშაომ, დაინერგა თუ არა ტექნოლოგიური სიახლე, რომელმაც გამოათავისუფლა დასაქმებული, განხორციელდა თუ არა მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რამაც აუცილებელი გახადა მენეჯერული მიდგომის შეცვლა და სხვა.

მტკიცების ტვირთის განაწილების იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს (რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა), მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებებია:

- 1) ჩატარდა თუ არა რეორგანიზაცია;
- 2) რეორგანიზაციის შედეგად შემცირდა თუ არა სამუშაო ძალა;
- 3) რა აუცილებლობით (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური და სხვა) იყო გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირება;
- 4) რამ განაპირობა კონკრეტულად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება და შრომითი ხელშეკრულების შენარჩუნების პრიორიტეტულობის გათვალისწინებით, დასაქმებულთა შერჩევის წინასწარ განსაზღვრული რა კრიტერიუმები იქნა დამსაქმებლის მიერ გათვალისწინებული.

საქმის მასალებით ირკვევა, რომ სს „კ-----
-----ი“-ს დირექტორის მიერ 2-----
-- ბრძანება სს „კ-----
---ი“-ს კ-----ში რეორგანიზაციის განხორციელების
და მასთან დაკავშირებული საკითხების მოწესრიგების შესახებ.

ბრძანების პირველ მუხლში აღნიშნულია, რომ ვინაიდან, ბიზნეს სფეროში არსებული, მიმდინარე ტენდენციები და სამედიცინო მომსახურების მიწოდების ბაზარზე შექმნილი კონკურენტული ვითარება საჭიროებს

სათანადო რეაგირებას, რათა ცენტრის სამეწარმეო საქმიანობა შესაბამისობაში იქნეს მოყვანილი ეკონომიკურ ვითარებასთან იმგვარად, რომ შენარჩუნებული იქნეს კონკურენტუნარიანობა და ბაზარზე დაკავებული პოზიცია, მიზანშეწონილია მოცემული ეტაპისთვის შერჩეულ მიზნობრივ სეგმენტში - კ-
-----ში, განხორციელდეს რეორგანიზაცია.

რეორგანიზაციის ფარგლებში განხორციელდეს ასევე სამუშაო ძალის შემცირება, როგორც ეკონომიკურ გარემოებასთან მისადაგების ერთ-ერთი საშუალება.

მე-2 მუხლში მითითებულია, რომ ამავე ვადაში გამოვლენილ იქნეს სამუშაო ძალა, რომლებთანაც შეწყდება შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულება/ურთიერთობა. შეფასების ერთ-ერთ კრიტერიუმად უნდა გამოყენებულიყო: რეორგანიზაციის მასშტაბი, სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობასთან ან/და შესასრულებელ სამუშაოსთან, სამუშაო ძალის მიერ შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულებით/ურთიერთობით ნაკისრი ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულების ხარისხი, სხვა ნებისმიერი ობიექტური გარემოება, რომელიც შეიძლება გამოყენებულიყო შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზანშეწონილობის საკითხის გადაწყვეტისათვის.

წინამდებარე ბრძანების მე-2 პუნქტით განსაზღვრული კრიტერიუმების შესაბამისად, ცენტრის კ-
-----ის უფროსს და ცენტრის ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერს დაევალა რეკომენდაციების წარდგენა სამუშაო ძალის შემცირებასთან დაკავშირებით.

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რაც შტატების შემცირებით ორგანიზაციული ცვლილების აუცილებლობას დაასაბუთებდა. მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დასტურდება რეორგანიზაციის საფუძველზე მოპასუხე დაწესებულებაში საშტატო რიცხოვნობის ცვლილების გარემოება, სახეზე არ არის ეკონომიკური ან სხვა გარემოებით გამოწვეული შტატების შემცირება, რაც თავის მხრივ აუცილებელს გახდიდა სამუშაო ძალის შემცირებასა და ამ საფუძველით თანამშრომელთან ხელშეკრულების შეწყვეტას.

]

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია არ უნდა იყოს ფორმალური, ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს და მას უნდა გააჩნდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი

საფუძველი და მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, **ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას. საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის)** განხორციელების შემთხვევაში საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა არ მოხდეს შტატების ფორმალურად შემცირება და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად.

დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას, კონკრეტულ შემთხვევაში, **საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით**, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული.

განსახილველ შემთხვევაში დგინდება, რომ რეორგანიზაცია მიმდინარეობს 2017 წლის 03 აპრილიდან დღემდე და არ დასრულებულა. იმ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ განხორციელდა დაწესებულების სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა, საქმეში წარმოდგენილი არ არის. საქმის მასალებით არ დასტურდება რა ორგანიზაციული ცვლილებები განხორციელდა, რაც გამოიწვევს საშტატო ერთეულის, ხელფასის ოდენობა ცვლილებას, რაც შემდგომ დამსაქმებლის ეკონომიკურ მდგომარეობის გაუმჯობესებას განაპირობებს. მოპასუხე ასევე არ მიუთითებს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან უკავშირდებოდა რაიმე ტექნოლოგიური სიახლის დანერგვას.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავო საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდიდა დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების, სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობას.

სშკ-ის 37.1 „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით გამოცემული ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას სასამართლოს კვლევის საგანს გარდა სამუშაო ძალის შემცირებისა და მისი გამომწვევი მიზეზებისა, წარმოადგენს ასევე, ამ პირობებში უშუალოდ მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების მართლზომიერების საკითხი, რადგან კანონიერად ჩატარებული

რეორგანიზაციის დროსაც ასეთი საფუძვლით გათავისუფლებული თანამშრომლისათვის ნათელი უნდა იყოს შერჩევის რა კრიტერიუმით ისარგებლა დამსაქმებელმა.

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც გათავისუფლების წერილობით დასაბუთებაში განმარტებულ იქნა, მოსარჩელის შერჩევის კრიტერიუმად გამოყენებული იყო ასევე დასაქმებულის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან, რაც გამოიხატებოდა მის მიერ სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებული სტატუსით, რომელიც ახდენდა სს „კ-----

-----ი“-ს რეპუტაციის შელახვას. ასევე „სხვა ობიექტურ გარემოება“-ში მოიაზრება დამსაქმებლის დასაქმებულის მიმართ, ნდობის დაკარგვა და გონივრული ვარაუდის გაჩენა, რომ დასაქმებული ახდენდა, სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებული სტატუსის მსგავსი შინაარსის აპელირებას, როგორც პაციენტებთან/პაციენტების წარმომადგენლებთან, ასევე ცენტრის სხვა თანამშრომლებთან. თანამშრომლის მხრიდან მსგავსი სახის ქმედება, შეუსაბამოდ იქნა მიჩნეული ექიმის პროფესიულ უნარ-ჩვევებთან და შესაბამისად, უარყოფით გავლენას ახდენს დამსაქმებლის დამოკიდებულებაზე ხსენებული დასაქმებულის მიმართ.

მხარეთა შორის არსებული შრომის ხელშეკრულების 3.2.2. მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია არ ჩაიდინოს ისეთი ქმედება (როგორც მოქმედება, ასევე უმოქმედობა), რომელიც ფინანსურ, ან სხვა სახის ზიანს მიაყენებს დამსაქმებელს, ან/და უარყოფითად იმოქმედებს დამსაქმებლის რეპუტაციაზე. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია სწორად იქნას შეფასებული დასაქმებულის ქმედება, სოციალურ ქსელში ე.წ. ფეისბუქზე გამოქვეყნებული სტატუსით შეილახა თუ არა დამსაქმებლის რეპუტაცია, რის შედეგადაც მას მიაღდა ზიანი.

მხარეები არ დავობენ, რომ 2017 წლის 26 აპრილს ეკ-----მა სოციალურ ქსელში ე.წ. ფეისბუქზე გამოაქვეყნა შემდეგი ტექსტი: „როდის უნდა დასრულდეს ამ ქვეყანაში ყოვლად ზნედაცემული ხალხის ბოგინი?! მშრომელი ხალხის ხარჯზე რომ მდიდრდებიან და ჯიბეებს ისქელებენ, კაპიკებზე ამუშავებენ ხალხს და რაც გეკუთვნის იმასაც კი გაკლებენ, თფუი, მიმიფურთხებია ასეთი პატრიოტიზმისთვის, გულისამრევია ეს ქვეყანა, მეზიზღება !!! პს. მაგრამ არავის შეგრჩებათ ეს ღორობა და გეშინოდეთ !!!“

მოსარჩელის განმარტებით, მოცემული ტექსტით მას სურდა დაეფიქსირებინა პოზიცია და შეხედულება ქვეყანაში არსებულ ზოგად სოციალურ ფონთან და ეკონომიკურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით, ასევე გამოეხატა გარკვეული პროტესტი საზოგადოების კლასობრივი დაქსაქსვისა და ურთიერთდამოკიდებულების მიმართ, რაც გამოწვეული იყო საზოგადოების მკვეთრად განსხვავებული მატერიალური მდგომარეობით. **სასამართლოს**

სხდომაზე გაკეთებული მოსარჩელის გამარტებით, მას მხედველობაში არ ჰქონია მოპასუხე ორგანიზაციის მხრიდან რაიმე სახის შრომითი უფლებების დარღვევის გარემოებები და უკმაყოფილების გამოხატვა უკავშირდებოდა მეგობრებთან შეხვედრის შედეგად მიღებულ მათთან დაკავშირებულ ინფორმაციას.

გარდა ამისა, არ დასტურდება დასაქმებულის მიერ აგრესიული მოსაზრებების გავრცელების ფაქტი სხვა თანამშრომლებთან ურთიერთობისას, ასევე პაციენტებთან კონტაქტის დროს. შესაბამისად, მოპასუხის მითითება მასზედ, რომ სამედიცინო დაწესებულებასთან და პაციენტებთან ასეთი უარყოფითი მესიჯების გავრცელებამ შესაძლოა დიდი ზიანი მიაყენოს კლინიკის როგორც რეპუტაციას, ასევე კომერციულ საქმიანობას და გარკვეულწილად უარყოფითად იმოქმედოს პაციენტთა ინტერესებზეც, საფუძველს მოკლებულია.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-17 მუხლი უზრუნველყოფს სიტყვის, აზრის, სინდისის, აღმსარებლობისა და რწმენის თავისუფლებას თითოეული ადამიანისათვის. აზრისა და მისი გამოხატვის თავისუფლება დაცულია. დაუშვებელია ადამიანის დევნა აზრისა და მისი გამოხატვის გამო. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავისუფლად მიიღოს და გაავრცელოს ინფორმაცია (17.1. -17.2.-მუხლი). ამავე მუხლის მე-5 პუნქტით ამ უფლებათა შეზღუდვა დასაშვებია მხოლოდ კანონის შესაბამისად, დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებელი სახელმწიფო ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ან ტერიტორიული მთლიანობის უზრუნველსაყოფად, სხვათა უფლებების დასაცავად, კონფიდენციალურად აღიარებული ინფორმაციის გამჟღავნების თავიდან ასაცილებლად ან სასამართლოს დამოუკიდებლობისა და მიუკერძოებლობის უზრუნველსაყოფად.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სოციალურ ქსელში მოსარჩელის მიერ გამოქვეყნებული ტექსტი არის ზოგადი ხასიათის და არ შეიცავს დაკონკრეტებას დამსაქმებლის - სს „კ-----
-----ი“-ს შესახებ. ტექსტი, მისი ობიექტური და ნეიტრალური წამკითხველის თვალში, არ ქმნის მოპასუხე ორგანიზაციასთან იდენტიფიცირების შესაძლებლობას. ამდენად, ვერ შეფასდება მოპასუხის რეპუტაციის შემლახველ და ზიანის მიმყენებელ განცხადებად. იგი წარმოადგენს ზოგადად სოციალური მდგომარეობის შესახებ მოსარჩელის შეხედულებას, კომენტარს - აზრს. აზრის გამოტავა კი, რომელიც არ ლახავს სხვა კონკრეტული პირის უფლებას, თუნდაც, მისი უსაფუძვლობის, მცდარობის შემთხვევაშიც, წარმოადგენს ჩარევისაგან დაცულ უფლებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია

დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

ამდენად, დასაქმებულის არაკვალიფიციურობა ან პროფესიული უნარ-ჩვევების არასაკმარისობა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დამოუკიდებელ საფუძველს.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელე ეკ-----
-----ი სს. „კ-----

—“ ე-----ის თანამდებობას იკავებდა 2014 წლიდან, მათ შორის, თავდაპირველად იგი თანამდებობაზე მიღებული იყო გამოსაცდელი ვადით. ამ პერიოდის განმავლობაში მის მიმართ მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების ან სხვა მოტივით, რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა, რაც ქმნის იმ ვარაუდის საფუძველს, რომ იგი სათანადოდ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობებს და აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებელს მის მიმართ პრეტენზია არ ჰქონია. აღნიშნული პრეზუმფციის საწინააღმდეგოდ, მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა კონკრეტული შემთხვევის არსებობა, რაც, სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებასთან დაკავშირებული თვისებებისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობაზე მიუთითებდა.

შრომის სამართალში მოქმედი „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების 5.5. მუხლიც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულებით და მისი დანართებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, შრომის შინაგანაწესით, დამსაქმებლის ადმინისტრაციული დოკუმენტაციით გათვალისწინებული მოთხოვნების და ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების: შენიშვნა, საყვედური, სასტიკი საყვედური - გამოყენებას. დამსაქმებელს, ქმედების დარღვევად შეფასების შემთხვევაშიც, იქამდე სხვა დისციპლინური ღონისძიების არარსებობის

პირობებში, შრომითი ურთერთობის შენარჩუნების პრიორიტეტულობის გათვალისწინებით, შეეძლო არ გაეთავისუფლებინა თანამშრომელი დაკავებული თანამდებობიდან და გამოეყენებინა უფრო მსუბუქი ხასიათი პრევენციული დანიშნულების მქონე სხვა ღონისძიება.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა რეორგანიზაციით განპირობებული სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობით გამოწვეული და ამასთან, პროფესიული უნარ-ჩვევების არასაკმარისობის გამო მოსარჩელის გათავისუფლების მართლზომიერი საფუძვლის არსებობა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ამრიგად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 20----- ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ საფუძვლიანია და სარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს.

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.

დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებულის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს. სშვ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.

მოცემულ შემთხვევაში დგინდება, რომ 2017 წლის 01 ოქტომბრიდან ეკ-----
-----ი დასაქმებულია სს „ს-----ს“ დ----- პოლიკლინიკაში. ასევე ყურადსაღებია მოსარჩელის პოზიცია შრომითი ხელშეკრულების

შეწყვეტამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენასთან დაკავშირებით - თანახმაა, აღდგენის ნაცვლად მიიღოს კომპენსაცია, ასევე აღნიშნავს, რომ შესაბამის თანამდებობაზე დასაქმებულია სხვა პირი. მითითებული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე აღდგენისა და გათავისუფლებიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაცვლად მოპასუხისათვის ფულადი კომპენსაციის დაკისრება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ტოლფასი თანამდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. ხოლო რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება, სასამართლო ასევე ითვალისწინებს მუშაკის მომავალში დასაქმების პერსპექტივას და სხვა. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის (უვადო), ხელფასის ოდენობის, მოსარჩელის სამუშაო გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით, დასაქმების პერსპექტივის მხედველობაში მიღების საფუძველზე, სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაციის გონივრულ ოდენობად სასამართლოს მიაჩნია 10 000 ლარი, რისი ანაზღაურებაც უნდა დაეკისროს მოპასუხეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის 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.

სამოქალაქო საპროცესო 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მიხედვით.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელის დაკმაყოფილებული მოთხოვნის გათვალისწინებით, სახელმწიფო ბაჟის საერთო ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების - 10 000 ლარის 3%-ს, 300 ლარს.

ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის და წარმომადგენლის დახმარების ხარჯის - დავის საგნის ღირებულების 4%-ის ოდენობით, 400 ლარის ანაზღაურება, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 200 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ეკ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სს „კ-----
-----ის“ 2----- №----- ბრძანება;

1.2. სს „კ-----ს“ ეკ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 10 000 ლარის ოდენობით.

1.3. ეკ-----ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის და სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

2. სს „კ-----ს“ ეკ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის და ადვოკატის მომსახურების ხარჯის 400 ლარის ანაზღაურება.

3. სს „კ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 200 ლარის გადახდა.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

5. 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.

მოსამართლე:
კუჭავა

ქეთევან