



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

14.05.2019 წ.

ქ. ქუთაისი

შესავალი ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე დარინა აბულაძე

სხდომის მდივანი-სოფიო ბრეგვაძე

მოსარჩელე- რ-----ე;

წარმომადგენელი- ა-----ი;

მოპასუხე- ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრი,;

წარმომადგენელი-ნ-----ა, ვ-----ი, რ-----ა;

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის 2018 წლის 30 მაისის #3--ს ბრძანება.

1.2. აღდგენილი იქნას ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხე ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრს მოსარჩელე რ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება თვეში 300 ლარის ოდენობით;

1.4. მოპასუხე ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრს მოსარჩელე რ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გაწეული სასამართლო ხარჯების ანაზღაურება.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: 2018 წლის 05 თებერვლის #8 ბრძანებით დაინიშნა ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის

ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის თანამდებობაზე. 2018 წლის 05 თებერვალს ასევე მხარეთა შორის გაფორმდა #2 შრომითი ხელშეკრულება აღნიშნულ თანამდებობაზე 3 თვის ვადით დანიშვნის თაობაზე, 2018 წლის 05 თებერვლიდან 2018 წლის 05 მაისამდე. დანიშნიდან ორი თვის განმავლობაში არ ჰქონია სამუშაო მაგიდა და სკამი. 2018 წლის 26 მარტს ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის ახალმა დირექტორმა ნ-----ამ გამოსცა ბრძანება #2-, რითაც გააუქმა 2018 წლის 05 თებერვლის #8 ბრძანებით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება #2, გარიგების წერილობითი ფორმის არსებობისას გარიგების მონაწილე მხარის ბ-----ის გარიგებაზე ხელმოწერის არ არსებობის გამო. ამავე დღეს 2018 წლის 26 მარტს დირექტორმა ნ-----ამ ბათილად ცნო 2018 წლის 05 თებერვლის #2 შრომითი ხელშეკრულება და გამოსცა ბრძანება ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის შიდა მონიტორინგის თანამდებობაზე ფუნქცია-მოვალეობების განსაზღვრის შესახებ, რომლის შესრულება დაიწყო მოსარჩელემ და ბრძანების თანახმად მოახდინა ამ ცენტრში არსებული მოსწავლე ახალგაზრდობის სახლში წრის ხელმძღვანელების მუშაობის განრიგის შეფასება, გამოავლინა რამდენიმე დარღვევა, მათ შორის არაპროფესიონალების მიერ წრის ხელმძღვანელობა, შრომითი დისციპლინის დარღვევა და სხვა.

2018 წლის 11 აპრილს ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრიდან მიიღო შეტყობინება, წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 30 მარტის #3---- განკარგულების საფუძველზე ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრში რეორგანიზაციის დაწყების შესახებ. წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 05 აპრილის #3----- ბრძანებისა და ცენტრის მმართველის #3-ბრძანების საფუძველზე დაიწყო ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის რეორგანიზაცია. გაეგზავნა გაფრთხილება, ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველზე დაკავებული თანამდებობიდან შესაძლო გათავისუფლების თაობაზე, ან სახელფასო განაკვეთში ხელფასის ცვლილების თაობაზე. ბრძანებით, რეორგანიზაციის ვადა განისაზღვრა ერთი თვე, 2018 წლის 11 მაისამდე. ამ პერიოდში მის მიმართ რეორგანიზაციის დროს რაიმე ცვლილება არ განხორციელებულა, თუმცა მისთვის ცნობილი გახდა, რომ რეორგანიზაცია გაგრძელდა 2018 წლის 30 მაისის ჩათვლით. აღნიშნული თარიღის წინა დღით ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველმა თათბირზე უფლებამოსილებები გადაუნაწილა ადმინისტრაციული სამსახურის მენეჯერს ნ-----ეს, ცენტრის მოსწავლე-ახალგაზრდობის სახლის მენეჯერს- ი-----ეს, მოადგილეს გ-----ას, ხოლო თავად პირდაპირი დაინტერესებით გაათავისუფლა სამსახურიდან, მისი გათავისუფლების მიზნით მიმართა მერიას რეორგანიზაციის გაგრძელების შესახებ და სწორედ ამ დროს გამოაცხადა, რომ გათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ ცენტრის მმართველის 2018 წლის 26 მარტის #2- ბრძანებით დანიშნული

იყო უვადოდ და დამსაქმებელმა სამსახურიდან დაითხოვა დაუსაბუთებლად. (იხ. სარჩელი, სხდომის ოქმი.).

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო, წარმოადგინა მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებელი და განმარტა, რომ ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის ბ-----ის 2018 წლის 05 თებერვლის ბრძანებით რ-----ე დაინიშნა ააიპ ცენტრის შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის თანამდებობაზე სამი თვის ვადით, 2018 წლის 05 თებერვლიდან 2018 წლის 05 მაისამდე. მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა რეორგანიზაციის საფუძველზე. გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული შტატი, რადგან ორგანიზაციის სრულყოფილი ფუნქციონირებისათვის საჭირო აღარ იყო შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის შტატის ცალკე არსებობა. ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის თანამშრომელთა თანამდებობრივი ინსტრუქციებით გათვალისწინებული შიდა მონიტორინგის ფუნქცია-მოვალეობები თანამდებობრივად განაწილებული აქვთ ცენტრის მმართველის მოადგილეს, ადმინისტრაციული სამსახურის მენეჯერს. გაორმაგებული ფუნქცია-მოვალეობები ცენტრის გამართულად და ეფექტურად მუშაობას ხელს უშლიდა. რეორგანიზაციას თან სდევდა შტატების შემცირება. მოსარჩელე რ-----ესთან დაპირისპირება არცერთ მმართველს არ ჰქონია, მოსარჩელეს ჰქონდა ყველა ის აუცილებელი პირობა, რაც საჭირო იყო დაკისრებული მოვალეობის სრულყოფილად შესასრულებლად. 2018 წლის 05 თებერვლის #2 ხელშეკრულებას ხელს აწერს ნ-----ა, რომელიც იმ დროისათვის არ იყო უფლებამოსილი პირი ბრძანების ხელმოწერაზე, სწორედ ამის გამო მოხდა #2-ბრძანების გამოცემა და ხარვეზის გამოსწორება, ბათილად იქნა ცნობილი 2018 წლის 05 თებერვლის #2 ხელშეკრულება, გარიგების მხარის- ბ-----ის მიერ გარიგებაზე ხელმოწერის არ არსებობის გამო. 2018 წლის 26 მარტს ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველმა ნ-----ამ გამოსცა #2- ბრძანება, რომლითაც მიუთითა, რომ ბათილი იყო 2018 წლის 05 თებერვალს დადებული #2 ხელშეკრულება, რადგან არ არსებობდა მკაფიოდ გაწერილი შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის უფლება-მოვალეობები. #2- ბრძანებით განისაზღვრა შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის თანამდებობის ფუნქცია-მოვალეობები (იხ. შესაგებელი, სხდომის ოქმი).

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2018 წლის 05 თებერვალს 2018 წლის 05 მაისამდე რ-----ეს და ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება #2.

შრომითი ხელშეკრულების და 2018 წლის 05 თებერვლის #8 ბრძანების საფუძველზე 2018 წლის 05 თებერვლიდან 2018 წლის 05 მაისამდე მოსარჩელე რ-----ე დაინიშნა ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის თანამდებობაზე, შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 300 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება #2.

- 05.02.2018წ #8 ბრძანება;

3.1.2. 2018 წლის 26 მარტის #2- ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრს და რ-----ეს შორის 2018 წლის 05 თებერვლის #2 შრომითი ხელშეკრულება გარიგების წერილობითი ფორმის არსებობისას გარიგების მონაწილე მხარის ბ-----ის გარიგებაზე ხელმოწერის არ არსებობის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 26.03.2018წ #2- ბრძანება;

3.1.3. 2018 წლის 26 მარტის ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის #2- ბრძანებით განისაზღვრა შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის თანამდებობაზე ფუნქცია-მოვალეობები;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 26.03.2018წ #2- ბრძანება;

3.1.4. 2018 წლის 04 მაისის #3--- ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის ბრძანებით რ-----ეს გაუგრძელდა უფლებამოსილების ვადა 2018 წლის 3- მაისამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 04.05.2018წ #3--- ბრძანება;

3.1.5. დადგენილია, რომ 2018 წლის 11 აპრილის წერილით რ-----ეს გაეგზავნა შეტყობინება, რომლითაც ეცნობა ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრში რეორგანიზაციის საფუძველზე შესაძლო გათავისუფლების ან სახელფასო განაკვეთში ცვლილების განხორციელების თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 11.04.2018წ შეტყობინება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. დადგენილია, რომ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 14 მაისის #3--- განკარგულებით წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მერს მიეცა

თანხმობა, ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის საშტატო ნუსხისა და სახელფასო განაკვეთების დამტკიცების შესახებ.

წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2018 წლის 2- მაისის #3---- განკარგულებით წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მერს მიეცა თანხმობა, ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის საშტატო ნუსხისა და სახელფასო განაკვეთების დამტკიცების შესახებ.

2-05.2018წ #3---- განკარგულების და საშტატო განრიგის შესაბამისად, გაუქმდა ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის თანამდებობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას

-14.05.2018 წ წლის #3--- განკარგულება.

-დანართი#1 საშტატო განრიგი

-2-05.2018 წ წლის #3--- განკარგულება;

-დანართი#1 საშტატო განრიგი;

3.2.2. ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის 2018 წლის 30 მაისის #3- ბრძანების საფუძველზე რ-----ე გათავისუფლდა მონიტორინგის კოორდინატორის თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 3--ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა„ ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას

-30.05.2018 წ წლის #3- ბრძანება.

3.2.3. რ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებას წინ უძღვოდა წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 05 აპრილის #3----- ბრძანების და ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის 2018 წლის 10 აპრილის #3- ბრძანების საფუძველზე ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრში დაწყებული რეორგანიზაცია. რეორგანიზაციის პროცედურების დასრულების თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 14 მაისი. 2018 წლის 14 მაისის #3- 1--- ბრძანებით რეორგანიზაციის პროცედურების დასრულების თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 18 მაისი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მერის 05.04.18წ #3----- ბრძანება;

- ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის 10.04.2018წ #3- ბრძანება; 14.05.18 წ ბრძანება

3.2.4. დადგენილია, რომ 2018 წლის 11 აპრილის რ-----ეს ჩაბარდა შეტყობინება, რომლითაც ეცნობა ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა

და ახალგაზრდობის ცენტრში რეორგანიზაციის საფუძველზე შესაძლო გათავისუფლების ან სახელფასო განაკვეთში ცვლილების განხორციელების თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 11.04.2018წ შეტყობინება;

3.2.5. წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 17 მაისის #3- 1--- ბრძანებით და ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის 2018 წლის 17 მაისის #34 ბრძანებით გაგრძელდა ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის რეორგანიზაციის-ორგანიზაციული ცვლილებების პროცესი. რეორგანიზაციის პროცესის დასრულების თარიღი განისაზღვრა 2018 წლის 3- მაისამდე .

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის 17.05.2018წ #34 ბრძანება;

- წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მერის 17.05.18წ #3- 1--- ბრძანება;

3.2.6. 2018 წლის 2- მაისს ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის მიერ გამართულ სხდომაზე, განხილული იქნა საკითხი ცენტრში შტატების შესაძლო გაუქმების შესახებ. სხდომას ესწრებოდა რ-----ე, რომელიც არ დაეთანხმა ცენტრის მმართველის გადაწყვეტილებას მონიტორინგის სამსახურის გაუქმების შესახებ. 2- მაისის ოქმს რ-----ემ ხელი არ მოაწერა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას

- ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის 2-.05.2018წ #1 ოქმი.

- 2-.05.2018წ აქტი.

3.2.7. წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის 2018 წლის 30 მაისის #3- 1--- ბრძანებით დამტკიცდა ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის საშტატო ნუსხა დანართი #1-ის შესაბამისად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას

-30.05.2018 წლის #3- 1--- ბრძანება

-დანართი #1;

3.2.8. სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ 2018 წლის 3- იანვრის საშტატო განრიგის თანახმად, ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრში განსაზღვრული იყო თანამშრომელთა 86 საშტატო ერთეული, საიდანაც 3- ერთეულით განსაზღვრული იყო ადმინისტრაციის

თანამშრომელთა საშტატო ერთეული. ადმინისტრაციის თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურება აღნიშნული საშტატო ერთეულის გათვალისწინებით შეადგენდა 9750 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

-ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის საშტატო ნუსხა.(ს.ფ. 13-)

3.2.9. დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად 2018 წლის 30 მაისის ბრძანების საფუძველზე დამტკიცდა ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის საშტატო ნუსხა, 2018 წლის 30 მაისის მდგომარეობით შემცირდა საშტატო ერთეულები და ადმინისტრაციის თანამშრომელთა რაოდენობა ნაცვლად 3- საშტატო ერთეულისა განისაზღვრა 28 ერთეულით. ადმინისტრაციის თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურება აღნიშნული საშტატო ერთეულის გათვალისწინებით შეადგენს 9715 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

-ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის საშტატო განრიგი (ს.ფ. 97-98).

წარმოდგენილი საშტატო ნუსხით დადგენილია, რომ ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრში შემცირდა საშტატო ერთეულები. რეორგანიზაციის შედეგად განხორციელებული ცვლილებების საფუძველზე გაუქმდა შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის საშტატო ერთეული, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე რ-----ე.

დადგენილია, რომ 2018 წლის 05 თებერვალს მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულება ცენტრის მმართველის 26.03.2018წ #2- ბრძანების საფუძველზე ბათილად იქნა ცნობილი. ამავდროულად ბრძანებით განსაზღვრული იქნა ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის ფუნქცია მოვალეობები. კერძოდ: ა). ორგანიზაციაში საქმიანობის შეფასება, დარღვევების გამოვლენა და ხარვეზის გამოსწორება. ბ). ორგანიზაციაში დასაქმებული პირების შრომით ურთიერთობაზე მონიტორინგის გაწევა, ასევე სასწავლო პედაგოგებზე კოორდინაციის გაწევა, გ). მონიტორინგის გაწევა თანამშრომელთა მოვალეობების შესრულებაზე, შრომითი დისციპლინის დაცვაზე, სამსახურში დროულ გამოცხადებაზე, მმართველისათვის ყოველთვიური მონიტორინგის ანგარიშის წარდგენა შესრულებული სამუშაოს შესახებ.

ასევე დადგენილია, რომ 2018 წლის 04 მაისის #3--- ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის ბრძანებით რ-----ეს გაუგრძელდა უფლებამოსილების ვადა 2018 წლის 3- მაისამდე.

მოსარჩელე მხარე სადავოდ ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველზე.

სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული გ-----ას განმარტებით, მუშაობს ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის მოადგილედ 2017 წლის 3- დეკემბრიდან. 2018 წლის მაისში ცენტრში განხორციელდა რეორგანიზაცია. მის მოვალეობაში შედიოდა თანამშრომელთა მონიტორინგის განხორციელება, მონიტორინგს ახორციელებს ასევე საფინანსო დარგზე, პედაგოგების მოსვლასა და მოსწავლეთა სასწავლო პროცესზე დასწრებაზე, ასევე ჰქონდა სხვა ფუნქციები. განხორციელებული რეორგანიზაციის შემდეგ აქვს იგივე მოვალეობები შესასრულებელი. რეორგანიზაციამდე მისი ყოველთვიური ხელფასის ანაზღაურება შეადგენდა 750 ლარს, რეორგანიზაციის შემდეგ შეუმცირდა ხელფასი 50 ლარით. როგორც მისთვის არის ცნობილი, რ-----ის უფლებამოსილებას წარმოადგენდა ასევე მონიტორინგის განხორციელება, პედაგოგების და მოსწავლეთა მოსვლაზე, რაც შედის ცენტრის ადმინისტრაციული სამსახურის მენეჯერის ნ-----ის უფლებამოსილებებში. ცენტრში რეორგანიზაცია დასრულდა 3- მაისს, რაც უნდა დასრულებულიყო 2018 წლის 2- მაისს. მოწმის განმარტებით, რეორგანიზაციის გაგრძელების შესახებ ინფორმაცია მიწოდებული იქნა ცენტრის მმართველის მიერ ჩატარებულ სხდომაზე, გარდა რ-----ისა, რეორგანიზაციის შედეგად გათავისუფლდნენ სხვა თანამშრომლებიც.

მოწმე ნ-----ის განმარტებით მუშაობს ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრში, ადმინისტრაციული სამსახურის მენეჯერის თანამდებობაზე. მის ფუნქციებში შედის საქმისწარმოების, ბუღალტრული აღრიცხვის და საარქივო სამსახურის მონიტორინგი, ასევე თანამშრომელთა მუშაობისათვის ხელშეწყობა. რეორგანიზაციის შედეგად მას ხელფასი არ შემცირებია. ნ-----ის თქმით, რ-----ეს ჰქონდა შექმნილი ყველა სამუშაო პირობა, რაც სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებაში ხელს შეუწყობდა. რეორგანიზაციის შესახებ შეტყობინება ჩაბარდა ყველა თანამშრომელს. რეორგანიზაციის გადადების შესახებ ყველა თანამშრომელს აცნობეს ცენტრის მმართველის მიერ გამართულ თათბირზე.

მოწმე ი-----ის განმარტებით მუშაობს ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრში- მოსწავლე ახალგაზრდობის სახლის მენეჯერის თანამდებობაზე. მის ფუნქციებში ადმინისტრაციის თანამშრომელთა მონიტორინგის განხორციელება არ შედის. რეორგანიზაციის შედეგად შეუმცირდა ხელფასი და განესაზღვრა 550 ლარით. მოწმის განმარტებით ცენტრში დაგეგმილი რეორგანიზაცია ერთჯერ გადაიდო და გაგრძელდა 2018 წლის 3- მაისამდე. რეორგანიზაციის შედეგად გარდა რ-----ისა გათავისუფლდა სხვა თანამშრომლებიც. რ-----ეს ჰქონდა როგორც სამუშაო ოთახი, ასევე სამუშაო პირობები შექმნილი, რაც სჭირდებოდა სამუშაო პროცესის შესრულებაში.

სასამართლო წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე არ იზიარებს მოსარჩელის განმარტებას, რომ დამსაქმებელი მოსარჩელის მიმართ ახორციელებდა დისკრიმინაციას, არ გააჩნდა სამუშაო მაგიდა, სკამი და სხვა სამუშაო ნივთები. სასამართლოს წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე მიაჩნია, რომ რ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი არ ყოფილა დისკრიმინაციული ხასიათის ქმედება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირი ან არაპირდაპირი შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოების შექმნას, ანდა პირისათვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვადასხვა პირთან შედარებით.

როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 3--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.

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

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

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

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული

სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

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

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

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენციის თანახმად, 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 ერთურთის 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 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.

განსახილველ შემთხვევაში, წარმოდგენილი მტკიცებულების საფუძველზე სასამართლომ დაადგინა, რომ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მერის მიერ 2018 წლის 30 მაისს დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი, განხორციელებული რეორგანიზაციის პროცესში ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრში გაუქმდა 3 საშტატო ერთეული, მათ შორის შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის თანამდებობა. 2018 წლის 30 მაისს გამოიცა #3-ბრძანება მოსარჩელე რ-----ის შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის თანამდებობიდან გაათავისუფლების შესახებ.

სასამართლომ, სამართალწარმოების მიმდინარეობის პროცესში გამოიკვლია მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი როგორც ძველი, ანუ რეორგანიზაციამდე არსებული საშტატო განრიგი, ასევე რეორგანიზაციის შემდგომი პერიოდის საშტატო განრიგი, რომლითაც დადგენილად მიაჩნია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში განხორციელდა საშტატო ერთეულის შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად ნაცვლად 3- შტატისა, დარჩა 28 შტატი. ე.ი. 2018 წლის გამოცხადებულ რეორგანიზაციას მოჰყვა შტატების და სამუშაო ძალის შემცირება; ასევე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ის თანამდებობა, რომელზეც დასაქმებული იყო მოსარჩელე გაუქმდა.

ასევე მნიშვნელოვანია, აღნიშნოს ის გარემოება, რომ 2018 წლის 04 მაისის #3- ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის ბრძანებით რ-----ის უფლებამოსლების ვადა განსაზღვრული იყო 2018 წლის 3- მაისამდე.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (სილიადინი საფრანგეთის წინააღმდეგ CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

6.2. საქართველოს კონსტიტუციის 26.1. მუხლის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით; საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, აღნიშნული კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით;

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

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

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების და ამ ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ყოველი პირისთვის 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.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი

პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (რუიზ ტორიჰა ესპანეთის წინააღმდეგ RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: პალომო სანჩესი და სხვები ესპანეთის წინააღმდეგ, PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, მარსკი ბელგიის წინააღმდეგ MARCKX v. BELGIUM და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“;

6.4. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო არ იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას, რომ ცენტრის მიმართველი მოსარჩელის მიმართ ახორციელებდა დისკრიმინაციას, არ გააჩნდა სამუშაო მაგიდა, სკამი და სხვა სამუშაო ნივთები, ხოლო 2018 წლის 3- მაისის ბრძანების საფუძველზე სრულიად უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, თითქოს შტატების შემცირების გამო. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. განსახილველი შემთხვევისთვის მხარეთა შორის შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობა არსებობდა 2018 წლის 05 თებერვლიდან 2018 წლის 3- მაისამდე. ამ პერიოდში დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაცია საქმის მასალებით არ დასტურდება. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. მსგავსი ფაქტის არსებობა მოსარჩელის მიმართ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება.

საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 3--ე მუხლი არეგულირებს

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 3--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.

საქმეში წარმოდგენილი 2018 წლის საშტატო განრიგით დადგენილია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში შემცირდა საშტატო ერთეულები. მათ შორის გაუქმდა შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის თანამდებობა, სადაც მოსარჩელე რ-----ე იყო დასაქმებული. დადგენილია და სადავო არ არის ის გარემოება, რომ 2018 წლის 04 მაისის #3--- ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის ბრძანებით რ-----ის უფლებამოსილების ვადა განსაზღვრული იყო 2018 წლის 3- მაისამდე.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის გამოცემისას; დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არდადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

დადგენილია, რომ 2018 წლის 05 აპრილის #3----- ბრძანების და ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის 2018 წლის 10 აპრილის #3- ბრძანების საფუძველზე ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრში გამოცხადდა რეორგანიზაცია. რეორგანიზაციის პროცედურების დასრულების თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 14 მაისი. 2018 წლის 14 მაისის #3- 1--- ბრძანებით რეორგანიზაციის პროცედურების დასრულების თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 18 მაისი. ასევე დადგენილია, რომ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 17 მაისის #3- 1--- ბრძანებით და ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის 2018 წლის 17 მაისის #34 ბრძანებით გაგრძელდა ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის რეორგანიზაციის-ორგანიზაციული ცვლილებების პროცესი. რეორგანიზაციის პროცესის დასრულების თარიღი განისაზღვრა 2018 წლის 3- მაისამდე. რეორგანიზაცია დასრულდა 2018 წლის 30 მაისს და დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი. განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად საშტატო განრიგი ნაცვლად 3- საშტატო ერთეულისა განისაზღვრა 28 საშტატო ერთეულით. გაუქმდა ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრში შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის თანამდებობა, ასევე შემცირდა სხვა საშტატო ერთეულები.

საქართველოს შრომის კოდექსის 3-1. მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია (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.

რეორგანიზაციის შედეგად ადმინისტრაციაში ნაცვლად 3- შტატისა, დარჩა 28 შტატი, გარკვეულწილად შემცირდა შრომის ანაზღაურება ადმინისტრაციის საშტატო ერთეულებში. ე.ი. 2018 წლის აპრილის თვეში გამოცხადებულ რეორგანიზაციას მოჰყვა შტატების და სამუშაო ძალის შემცირება; სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ დაცულ იქნა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების პროცედურები.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმების დროს უნდა დადგინდეს, რა იყო სტრუქტურული რეორგანიზაციის საფუძველი და როგორ განხორციელდა ის სტრუქტურული ცვლილებები, რომლებსაც შედეგად სამუშაო ძალთა შემცირება მოჰყვა. ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებებთან ერთად უნდა არსებობდეს ასევე სამუშაო ძალთა შემცირება, სამუშაოდან გათავისუფლებისას ხომ არ დაირღვა საყოველთაო თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დისკრიმინაციას (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ივნისის განჩინება საქმეზე #ას-414-391-2014).

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ მის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოება სათანადოდ დაადასტურა და დაამტკიცა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება. წარმოდგენილი მტკიცებულებებით მოპასუხემ დაადასტურა, რომ იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული აღარ ესაჭიროებოდა. რეორგანიზაციის საფუძველზე გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული შტატი, რადგან ორგანიზაციის სრულყოფილი ფუნქციონირებისათვის საჭირო აღარ იყო შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის შტატის ცალკე არსებობა. ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის თანამშრომელთა თანამდებობრივი ინსტრუქციებით გათვალისწინებული შიდა მონიტორინგის ფუნქცია-მოვალეობები თანამდებობრივად განაწილებული აქვთ ცენტრის მმართველის მოადგილეს, ადმინისტრაციული სამსახურის მენეჯერს. მოპასუხის მტკიცებით, გაორმაგებული ფუნქცია-მოვალეობები ცენტრის გამართულად და ეფექტურად მუშაობას ხელს უშლიდა. ასევე რეორგანიზაციას თან სდევდა შტატების

შემცირება. წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე სასამართლოს მიაჩნია, რომ განხილულ დავაში დაცულია კანონის წინაშე მხარეთა თანასწორობის კონსტიტუციური პრინციპი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ შემთხვევაში დასაქმებულის ინიციატივით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა დასაბუთებულია, შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 3--ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ”ა“ ქვეპუნქტს, რის გამოც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ცალმხრივი ნების გამოვლენის ბათილობის საფუძველი არ არსებობს.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მუხლის მე-2 პუნქტით დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 3--ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. კანონის ეს დათქმა მოპასუხეს შესრულებული აქვს.

განსახილველ შემთხვევაში, 2018 წლის აპრილის თვეში ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრში დაიწყო რეორგანიზაცია. 2018 წლის 11 აპრილს რ-----ეს ჩაბარდა შეტყობინება დაგეგმილი რეორგანიზაციის და მის მიერ დაკავებული თანამდებობის შესაძლო შემცირების თაობაზე. რეორგანიზაციის პროცედურების დასრულების თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 14 მაისი. 2018 წლის 14 მაისის #3- 1--- ბრძანებით რეორგანიზაციის პროცედურების დასრულების თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 18 მაისი, ხოლო წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 17 მაისის #3- 1--- ბრძანებით და ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის 2018 წლის 17 მაისის #34 ბრძანებით გაგრძელდა ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის რეორგანიზაციის-ორგანიზაციული ცვლილებების პროცესი. რეორგანიზაციის პროცესის დასრულების თარიღი განისაზღვრა 2018 წლის 3- მაისამდე. 2018 წლის 2- მაისს ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის მმართველის მიერ გამართულ სხდომაზე განხილული იქნა ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით

ადმინისტრაციული წარმოების დაწყების შესახებ საკითხი, სადაც განხილული იქნა ცენტრში შტატების შესაძლო გაუქმების შესახებ. სხდომას ესწრებოდა რ-----ე, რომელიც არ დაეთანხმა ცენტრის მმართველის გადაწყვეტილებას მონიტორინგის სამსახურის გაუქმების შესახებ. 2- მაისის ოქმს რ-----ემ ხელი არ მოაწერა.

მოსარჩელე რ-----ე 2018 წლის 30 მაისიდან გათავისუფლებული იქნა შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძველი კი გახდა ორგანიზაციული ცვლილებები, რამაც მისი დათხოვნის ბრძანების სამართლებრივი ბუნება განსაზღვრა და მასში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლად საქართველოს შრომის კოდექსის 3--ე მულის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი მიეთითა.

სასამართლო ასევე აღნიშნავს, რომ რ-----ე ააიპ წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის ბავშვთა და ახალგაზრდობის ცენტრის შიდა მონიტორინგის კოორდინატორის თანამდებობაზე დაინიშნა 2018 წლის 05 თებერვლიდან, 2018 წლის 05 მაისამდე, აღნიშნული ვადა ცენტრის მმართველის ბრძანების საფუძველზე გაუგრძელდა 2018 წლის 3- მაისამდე. მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 3- მაისს რეორგანიზაციის საფუძველზე. ცენტრის მმართველის 2018 წლის 04 მაისის #3--- ბრძანების გათვალისწინებით, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა იარსებებდა 2018 წლის 3- მაისის ჩათვლით, შესაბამისად მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ ამ თვალსაზრისითაც საფუძველს მოკლებულია და იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლოს დასკვნით, მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნისას მოპასუხეს კანონი არ დაურღვევია, რის გამოც სარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის შესახებ უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. ხოლო იძულებითი განაცდურის (მიუღებელი ხელფასის) ანაზღაურების მოთხოვნა პირდაპირ არის დაკავშირებული პირის სამუშაოზე აღდგენასთან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად. მოპასუხის ნების გამოვლენა მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ნამდვილია, რის გამოც იძულებითი განაცდურის დაკისრების საფუძველი არ არსებობს.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი და მე-2 წინადადებების თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე კოდექსის 3--ე მუხლის თანახმად კი სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები.

სსკ 55.2. მუხლის თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან რ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, ამიტომ მოსარჩელეს მის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაეთვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 2-3-2-4-ე, 2-9-ე, 2-7-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. რ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო წესით ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ. №32), მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს (ქ.ქუთაისი, კუპრადის ქ. №11) მეშვეობით.
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება

და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

დარინა აბულაძე