



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

09 ივლისი 2019 წელი

ქ. რუსთავი

შესავალი ნაწილი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე- ეკატერინე ყანჩელი
სხდომის მდივანი - სალომე არევაძე

მოსარჩელე - დი-----ე

წარმომადგენელი - ზუ-----ე

მოპასუხე - სს "სა-----ი"

მოპასუხის წარმომადგენელი- და-----ი, ლა-----ე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის და შვებულების თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი 2018 წლის 26 ივლისის #10---კ ბრძანება სს „სა-----ს“ და დი-----ეს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და დი-----ე აღდგენილი იქნეს სს „სა-----ის“ უსაფრთხოების რეგიონალური ოფიცრის თანამდებობაზე ან უზრუნველყოფილი იქნას ტოლფასი სამუშაოთი.

1.2. სს „სა-----ს“ დი-----ის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1200 ლარის ოდენობით 2018 წლის 31 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე.

1.3. სს „სა-----ს“ დი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხა 1963 ლარის ოდენობით.

სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები:

სარჩელში მითითებულია, რომ 2010 წლის 25 ივნისს სს „სა-----ს“ და დი-----ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად დი-----ე სს „სა-----ში“ დაინიშნა 6 თვის ვადით რეგიონალური უსაფრთხოების ოფიცრის თანამდებობაზე, მისი

ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 1200 ლარის ოდენობით. დი-
ის ფუნქცია-მოვალეობებში შედიოდა ქვემო ქართლის რეგიონში სს „სა-
-ი“-ს სერვის-ცენტრების უსაფრთხოებაზე კონტროლის განხორციელება,
რისკების პრევენციაზე ზრუნვა, მის სამოქმედო რეგიონში ბანკის წინაშე
არსებულ უსაფრთხოების საკითხებზე ოპერატიული რეაგირების მოხდენა,
უსაფრთხოების კუთხით არსებული მდგომარეობის ანალიზის
განხორციელება, ასევე უშუალო ხელმძღვანელის სხვა დავალებების
შესრულება, რაც დაკავშირებულია საბანკო დაწესებულების
უსაფრთხოებასთან, მისი შრომითი მოვალეობების შესრულების უშუალო
სამუშაო ადგილად განისაზღვრა ქალაქი რუსთავი.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი სს „სა-ში“ მუშაობის პერიოდში
მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა კეთილსინდისიერად, მის
მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული არცერთი დისციპლინური
პასუხისმგებლობის ზომა, სამუშაოს პირნათლად შესრულებისათვის მის
მიმართ ყოველწლიურად გამოიყენებოდა ე.წ. ბონუსები.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ 2018 წლის მაისში სს „სა-ის“
ფიზიკური უსაფრთხოების დეპარტამენტში შეიცვალა ხელმძღვანელობა,
რომლებიც მოსარჩელის მიმართ არაკეთილსინდისიერ დამოკიდებულებას
იჩენდნენ, კერძოდ, ახალი ხელმძღვანელობის დანიშვნისთანავე მოსარჩელის
თანამდებობაზე გამოცხადდა კონკურსი, რომლის მეშვეობით აღნიშნულ
თანამდებობაზე აყვანილი იქნა ახალი თანამშრომელი- დავით ზაქარაია, მას
დაეკისრა დი-ის მოადგილის მოვალეობები.

2018 წლის 26 ივლისს სს „სა-ის“ ოპერატიული დირექტორის
მოადგილემ გამოსცა ბრძანება # 10---კ დი-ესთან შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. სადავო ბრძანების მიხედვით, 2018 წლის
31 ივლისიდან შეწყდა სს „სა-ს“ და დი-ეს შორის
დადებული შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე
მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე- დამსაქმებელი
უფლებამოსილია მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური
გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც
აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

მოსარჩელის განმარტებით, ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით
მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მოსარჩელის საშტატო ერთეული არ
გაუქმებულა, აღნიშნული თანამდებობისთვის გათვალისწინებული
ფუნქციებიც უცვლელი დარჩა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს:

1. ბათილად იქნეს ცნობილი 2018 წლის 26 ივლისის #10---კ ბრძანება სს „სა-
-ს“ და დი-ეს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულების
შეწყვეტის შესახებ და დი-ე აღდგენილი იქნეს სს „სა-ის“
უსაფრთხოების რეგიონალური ოფიცრის თანამდებობაზე ან
უზრუნველყოფილი იქნას ტოლფასი სამუშაოთი.

2. სს „სა-ს“ დი-ის სასარგებლოდ გადასახდელად

დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1200 ლარის ოდენობით 2018 წლის 31 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე.

3. სს „სა-----ს“ დი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხა 1963 ლარის ოდენობით.

სასამართლოს მთავარ სხდომაზე დი-----ის წარმომადგენელმა დააზუსტა მე-2 და მე-3 სასარჩელო მოთხოვნები, კერძოდ მოითხოვა:

2. სს „სა-----ს“ დი-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ან კომპენსაციის სახით გადასახდელად დაეკისროს 1200 ლარის გადახდა 2018 წლის 31 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე ან კომპენსაციის შემთხვევაში გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

3. სს „სა-----ს“ დი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხა 301.46 ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სს „სა-----ის“ წარმომადგენელმა შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ბრძანება კანონიერია და არ არსებობს მისი ბათილობის საფუძველი, ვინაიდან სს „სა-----ში“ მოხდა რეორგანიზაცია, რამაც გამოიწვია ოპერატიული რეაგირების, ინფორმაციული უზრუნველყოფის და შიდა კონტროლის სამსახურში არსებული პროცესების განახლება, ცვლილება, მათ შორის უსაფრთხოების თბილისის ჯგუფის უფროსის, უსაფრთხოების რეგიონალური ოფიცრის, უსაფრთხოების ოფიცრის თანამდებობების და შესაბამისი საშტატო ერთეულების გაუქმება, ხოლო მათ ნაცვლად ფუნქციურად ახალი ჯგუფისა და თანამდებობების შექმნა და შესაბამისი თანამშრომლებით დაკომპლექტება, კერძოდ ნაცვლად 11 რეგიონალური უსაფრთხოების ოფიცრისა, ახალ თანამდებობაზე დანიშნული იქნა მხოლოდ 6 რეგიონალური უსაფრთხოების მენეჯერი.

მოპასუხის განმარტებით, რეორგანიზაციის ფარგლებში, დი-----ის თანამდებობაზე დანიშნული იქნა სამსახურებრივი გამოცდილებიდან გამომდინარე დავით ზაქარაია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სს „სა-----ის“ წარმომადგენელი მიიჩნევს, რომ სარჩელი დაუსაბუთებელია და არ უდნა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2010 წლის 25 ივნისს სს „სა-----ს“ და დი-----ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად დი-----ე სს „სა-----ში“ დაინიშნა უსაფრთხოების ოფიცრის თანამდებობაზე 6 თვის ვადით ხელშეკრულების შემდგომში ავტომატურად გაგრძელების პირობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

2010 წლის 25 ივნისს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება

3.1.2. 2013 წლის 01 ნოემბერს სს „სა-----ს“ და დი-----ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად დი-----ე 1 წლის ვადით დაინიშნა რეგიონალური უსაფრთხოების ოფიცერის თანამდებობაზე, მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 1200 ლარის ოდენობით. დი-----ის ფუნქცია-მოვალეობებში შედიოდა ქვემო ქართლის რეგიონში სს „სა-----ი“-ს სერვის-ცენტრების უსაფრთხოებაზე კონტროლის განხორციელება, რისკების პრევენციაზე ზრუნვა, მის სამოქმედო რეგიონში ბანკის წინაშე არსებულ უსაფრთხოების საკითხებზე ოპერატიული რეაგირების მოხდენა, უსაფრთხოების კუთხით არსებული მდგომარეობის ანალიზის განხორციელება, ასევე უშუალო ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება, რაც დაკავშირებულია საბანკო დაწესებულების უსაფრთხოებასთან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

2013 წლის 01 ნოემბერს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება

3.1.3. 2017 წლის 01 მაისის შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობების მიხედვით, მოსარჩელის ხელფასი განისაზღვრა 1141 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

შრომითი ხელშეკრულების დამატებითი პირობები

3.1.4. სს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის 2018 წლის 26 ივლისის ბრძანების თანახმად, მიმდინარე გამოწვევებზე ეფექტური და ოპერატიული რეაგირების მიზნით, უსაფრთხოების მიმართულებით არსებული პროცესების გათვალისწინებით მოხდა უსაფრთხოების დეპარტამენტში ცვლილებები, კერძოდ, ფიზიკური უსაფრთხოების დეპარტამენტში გაუქმდა უსაფრთხოების რეგიონალური ოფიცერის თანამდებობა- ჯამში 11 საშტატო ერთეული, უსაფრთხოების თბილისის ჯგუფის უფროსის თანამდებობა- 1 საშტატო ერთეული, უსაფრთხოების თბილისის ჯგუფის უსაფრთხოების უფროსი ოფიცერის თანამდებობა- ჯამში 4 საშტატო ერთეული, უსაფრთხოების თბილისის ჯგუფის უსაფრთხოების ოფიცერის თანამდებობაზე ჯამში 6 საშტატო ერთეული. აღნიშნული შტატების ნაცვლად გაზრდილი მენეჯერული უფლებამოსილებით აღჭურვილი 6 რეგიონალური უსაფრთხოების მენეჯერის შტატი შეიქმნა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის 2018 წლის 26 ივლისის ბრძანება #122, სს „სა-----ის“ მიერ გაცემული ცნობა

3.1.5. 2018 წლის 26 ივლისს სს „სა-----ის“ ოპერაციული დირექტორის მოადგილემ გამოსცა ბრძანება # 10---კ დი-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. სადავო ბრძანების მიხედვით, 2018 წლის 31 ივლისიდან შეწყდა სს „სა-----ს“ და დი-----ეს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე

მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება # 10---კ

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები საქმეში არ მოიპოვება.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ დი-----ის სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდური ხელფასის მიღების მოთხოვნით, არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან მოსარჩელის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა კანონის მოთხოვნათა დარღვევით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე,
ევროპის სოციალური ქარტია;
საქართველოს შრომის კოდექსი; 21-ე, 37-ე მუხლები
საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით – საქართველოს

შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

სშკ-ის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლოს განმარტებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლობიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლობიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

სასამართლო უთითებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებულ ერთ-ერთ სამართლის ირიბ წყაროს - 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.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2010 წლიდან დი-----ე მუშაობდა სს „სა-----ში“, მის ფუნქცია-მოვალეობებში შედიოდა ქვემო ქართლის რეგიონში სს „სა-----ი“-ს სერვის-ცენტრების უსაფრთხოებაზე კონტროლის განხორციელება, რისკების პრევენციაზე ზრუნვა, მის სამოქმედო რეგიონში ბანკის წინაშე არსებულ უსაფრთხოების საკითხებზე ოპერატიული რეაგირების მოხდენა, უსაფრთხოების კუთხით არსებული მდგომარეობის ანალიზის განხორციელება, ასევე უშუალო ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება, რაც დაკავშირებულია საბანკო დაწესებულების უსაფრთხოებასთან, თუმცა 2018 წლის 26 ივლისს სს „სა-----ის“ ოპერატიული დირექტორის მოადგილემ გამოსცა ბრძანება # 10---კ დი-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. სადავო ბრძანების მიხედვით, 2018 წლის 31 ივლისიდან შეწყდა სს „სა-----ს“ და დი-----ეს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ პუნქტის 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, შესაბამისად დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს რამოდენიმე გარემოება: დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს ის აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის. ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები. ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე 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 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, საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია. თუ დამსაქმებელი დაადასტურებს, რომ შტატების შემცირება მართლაც განხორციელდა, ამის შემდეგ, მას უკვე უნდა დაეკისროს ვალდებულება, რომ დაასაბუთოს თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დამსაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე; განაპირობებდა თუ არა ამას სამსახურში დარჩენილი დამსაქმებულის უფრო მაღალი კვალიფიკაცია; ამით, სასამართლო უკვე რწმუნდება, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე დისკრიმინაციული მიდგომა შემცირებულ პირთა მიმართ.

სასამართლო განმარტავს, რომ ეს შემოწმების პროცესი არ უნდა იყოს იმდენად მკაცრად შეფასებული, როგორც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული გათავისუფლების სხვა საფუძვლები. გარკვეულწილად სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს კომპანიის მმართველობითი ტაქტიკა და პოლიტიკა. აქვე სასამართლო გამოყოფს და გამოავლენს კიდევ ერთ ე.წ. „საფეხურს“, რომელიც უნდა გაიაროს დამსაქმებლის მიერ მიღებულმა სადავო გადაწყვეტილებამ, რათა იგი ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და კანონიერად.

რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმების დროს უნდა დადგინდეს, რა შინაარსის რეორგანიზაცია, სტრუქტურული ცვლილებები მოხდა ორგანიზაციაში, შეიცვალა თუ არა სტრუქტურული ერთეულების და თანამდებობების ფუნქცია, ხომ არ გაჩნდა ახალი საკვალიფიკაციო და პროფესიული მოთხოვნები. ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებები თავისთავად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ არის, თუ მას არ ახლავს მაგალითად სამუშაო ძალთა შემცირება, ორგანიზაციის და კონკრეტულ თანამდებობათა ფუნქციების ცვლილება. რეორგანიზაციის მოტივით სამუშაოდან გათავისუფლებისას არ უნდა დაირღვეს საყოველთაო თანასწორობის პრინციპი, დაუშვებელია დისკრიმინაცია (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ივნისის განჩინება საქმეზე Nას-414-391-2014). შესაბამისად, რეორგანიზაციის დროს შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერად იმ შემთხვევაში ჩაითვლება, თუ სტრუქტურის ცვლილებასთან ერთად ადგილი ჰქონდა: შტატების შემცირებას ან თანამდებობრივი ფუნქციების შეცვლას.

მოსარჩელე ითხოვს რა ბრძანების ბათილობას, სამსახურში აღდგენას და განაცდურის ანაზღაურებას, მან უნდა დაადასტუროს ის გარემოება, რომ დამსაქმებლის უკანონო ქმედებამ გამოიწვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლება, ხოლო დასაქმებული ვალდებულია დაადასტუროს იმ ლეგიტიმური მიზნის არსებობა, რამაც გამოიწვია უშუალოდ დი-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობა.

სს „სა-----ის“ წარმომადგენელმა რეორგანიზაციის განხორციელების საფუძვლად მიუთითა ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ და ორგანიზაციულ ცვლილებებზე, რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირება, ამასთან, დი-----ის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციები გაიზარდა და უსაფრთხოების ოფიცერმა შეიტავსა მენეჯერის ფუნქციებიც. რეორგანიზაციის შედეგად შემოვიდა სუბორდინაციის ელემენტი, დი-----ეს სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე არ ექვემდებარებოდა არცერთი თანამშრომელი, ხოლო ამჟამად მის თანამდებობაზე გაიზარდა ფუნქციები, კერძოდ, მენეჯერის დაქვემდებარებაში დაინიშნა რამდენიმე ადამიანი, შესაბამისად, სს „სა-----ი“ დადგა მენეჯერული მართვის მცოდნე კადრის აყვანის აუცილებლობის წინაშე, რომელიც უზრუნველყოფდა რამდენიმე დასაქმებულისაგან შემდგარი ჯგუფის მართვას, დამატებით მენეჯერი ქვემო ქართლის მასშტაბით უზრუნველყოფს უსაფრთხოებას, შესაბამისად, მისი ფუნქციები გაიზარდა და დაევალა ფართო მასაზე კონტროლის განხორციელება და მეთვალყურეობა. რაც შეეხება დი-----ეს, მისი მოვალეობა იყო ბანკის უსაფრთხოების კონტროლი.

მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი იქნა უსაფრთხოების რეგიონალური ოფიცრის და უსაფრთხოების რეგიონალური მენეჯერის თანამდებობრივი ინსტრუქცია, რათა სასამართლოს გაერკვია რა ცვლილებები განიცადა ორგანიზაციამ და რა აუცილებლობით იქნა განპირობებული შტატების შემცირება და ფუნქციების გადანაწილება.

სასამართლო განმარტავს, რომ ეკონომიკური გარემოებანი, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ მითითებული საფუძვლით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც საქმეში წარმოდგენილი მასალებიდან და მოპასუხე მხარის ახსნა-განმარტებიდან დგინდება, რეორგანიზაციის დაწყების საჭიროება განპირობებული იქნა ლეგიტიმური მიზნით. საქმეში წარმოდგენილი ცნობის თანახმად, 2018 წლის 26 ივლისს განხორციელებული რეორგანიზაციის

შესაბამისად, გაუქმდა დი-----ის თანამდებობა და მის ნაცვლად შეიქმნა ახალი შტატი, რომელსაც გაეზარდა ფუნქცია-მოვალეობები, კერძოდ, სხვა საშტატო ერთეულებთან ერთად, 11 რეგიონალური უსაფრთხოების ოფიცრის თანამდებობა გაუქმდა, რომელთა ნაცვლად გაზრდილი მენეჯერული უფლებამოსილებით აღჭურვილი 6 რეგიონალური უსაფრთხოების მენეჯერის შტატი შეიქმნა, დი-----ის სამუშაო ადგილი დაიკავა დავით ზაქარაიამ, რომელიც გამოირჩეოდა უკეთესი მენეჯერული თვისებებით, კერძოდ, იგი 2011-2013 წლებში იკავებდა შინაგან საქმეთა სამინისტროს საპატრულო პოლიციის დეპარტამენტის ოცეულის მეთაურის თანამდებობას, შესაბამისად, მას გააჩნდა ყველა ის თვისება რაც უნდა გააჩნდეს პირს მენეჯერის პოზიციაზე.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ დი-----ემ ვერ წარმოდგინა თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებდა მისი გათავისუფლების უკანონობაში. ამასთან, მოპასუხე მხარემ დაასაბუთა, თუ რა აუცილებლობა არსებობდა შტატების შემცირებისა, ასევე განმარტა თუ რატომ მოხდა დაწესებულებაში დასაქმებული 11 თანამშრომლიდან 5 თანამშრომლის, მათ შორის მოსარჩელის გათავისუფლება.

შესაბამისად, სასამართლო თვლის, რომ სს „სა-----ის“ გენერალური დორექტორის მაოდგილის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება საფუძვლიანი და დასაბუთებულია, რის გამოც სარჩელი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობის და იმავე თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნით არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

რაც შეეხება სასარჩელო მოთხოვნას შვებულების თანხის ანაზღაურების თაობაზე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ამ ნაწილში დი-----ის მოთხოვნა ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის თანახმად დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მეოთხე ნაწილის მიხედვით, 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 საერთაშორისო ორგანიზაციის „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ 52-ე კონვენციის მიხედვით კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დამჭირავებელთა მიზეზით დათხოვნილი პირი ამ კონვენციის თანახმად მისი კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისთვის იღებს მე-3 მუხლით

გათვალისწინებულ გასამრჯელოს, კონვენციის მე-3 მუხლში საუბარია საშვებულებო ანაზღაურებაზე. გამოუყენებელი შვებულების გამო ანაზღაურების მიღების ვალდებულებას უწესებს დამსაქმებელს 1936 წლის 4 ივნისის კონვენცია ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ (რატიფიცირებულია 1995 წელს საქართველოს პარლამენტის მიერ). მუხლი 6.

განსახილველ შემთხვევაში, დი-----ის მიერ 2017 წლის მდგომარეობით გამოუყენებელი შვებულების დღეების ოდენობამ შეადგინა შეადგინა 22 სამუშაო დღე, ხოლო 2018 წლის მიხედვით- 14 სამუშაო დღე, ვინაიდან მოსარჩელის ხელფასი დაბეგრული სახით 1200 ლარი იყო, შესაბამისად, ასანაზღაურებელი შვებულების თანხა შეადგენდა 1800 ლარს, ვინაიდან მოპასუხემ აუნაზღაურა შვებულების თანხის ნაწილი 1661.54 ლარის ოდენობით, სასამართლო თვლის, რომ სს „სა-----ს“ დი-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 138.46 ლარის ანაზღაურება.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. დი-----ის სარჩელი სს „სა-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურების და გამოუყენებელი შვებულების თანხის დაკისრების მოთხოვნით დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. სს „სა-----ს“ დი-----ის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების თანხის- 138.46 ლარის ანაზღაურება.
3. არ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზ. #7^ა) დასაბუთებული

გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს (ქ. რუსთავი, ბოსტანქალაქის ქ. #6) 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 რუსთავის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ეკატერინე ყანჩელი