



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

20.09.2019 წელი

ქ.ახალციხე

შესავალი ნაწილი

ახალციხის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე მარიკა ჩიტაშვილი
სხდომის მდივანი ლაშა ზაზაძე

მოსარჩელე: მ--- მ-----ი;

წარმომადგენელი: ე-----ე;

მოპასუხე: ააიპ „ა-----“;

წარმომადგენელი: დ-----ე, ჯ--- კ-----ე;

დავის საგანი: სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ „ა-----ის“ დირექტორის მიერ მ--- მ-----ის მიმართ 2-----ს გამოცემული ბრძანება N81-ი;

2. მ--- მ-----ი აღდგენილ იქნას სამსახურში ა(ა)იპ „ა-----ის“ საქმეთა მმართველის პოზიციაზე ან ტოლფას პოზიციაზე;

3. მოპასუხე მხარეს დაეკისროს იძულებით განაცდურის ანაზღაურება მაია მამულაშვილის სასარგებლოდ ხელზე ასაღები 440 თანხის ოდენობით 2-----იდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხეს დაეკისროს ადვოკატის მიერ გაწეული ხარჯები.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე 2019 წლის 12 ივნისს საქმეზე წარმოდგენილი შესაგებლით და სხდომაზე დაფიქსირებული პოზიციის შესაბამისად სარჩელს არ დაეთანხმა და მიუთითა, ა(ა)იპ „ა-----“ შემდგომში იურიდიული პირი, არის ისტორიული და კულტურული ძეგლის დაცვის მიზნით შექმნილი ორგანიზაცია, რომელიც თავის საქმიანობას წარმართავს საქართველოს კონსტიტუციის, საქართველოს კანონმდებლობისა და წინამდებარე წესდების საფუძველზე, ორგანიზაცია საკუთარი სახელით ახორციელებს თავის უფლებებსა და მოვალეობებს, ამყარებს საქმიან კონტაქტებს, როგორც საქართველოს, ისე უცხოეთის ფიზიკურ და იურიდიულ პირებთან, დებს გარიგებებს, საკუთარი სახელით შეუძლია გამოვიდეს მოსარჩელედ და მოპასუხედ სასამართლოში.

მ--- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა კანონის სრული დაცვით და სასრჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი გარემოებების გამო: გათავისუფლების ბრძანება N 81 მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ და „ო“ ქვეპუნქტები რაც გულისხმობს შემდეგს: საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი მოიცავს: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ორგანიზაციულ ცვლილებამდე იყო 82 თანამშრომელი და ორგანიზაციული ცვლილებების შემდეგ დარჩა 74 თანამშრომელი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი მოიცავს სხვა ობიექტურ გარემოებას რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ეს ობიექტური გარემოებაა 2-----ის N73 ბრძანება რაც გულისხმობს თანამშრომლების დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. მოხდა იურისტისა და საქმეთა მმართველის შტატების გაერთიანება და შეიქმნა ადმინისტრაციის სამსახურის უფროსის შტატი, მეტი ფუნქციითა და სხვა შინაარსობრივი დატვირთვით და ამ ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები, საკვალდეულო საკვალიფიკაციო მოთხოვნით იურიდიული განათლება და სამუშაო გამოცდილება იურიდიული მიმართულებით. ამ საშტატო ერთეულის კრიტერიუმებს ვერ აკმაყოფილებდა მ--- მ-----ი, გარდა ამისა ახალი საშტატო ერთეულის მიხედვით არ მოიძებნება შტატი რომლის შეთავაზებაც შესაძლებელი გახდებოდა მ--- მ-----ისათვის.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ა-----ის საკრებულოს 2012 წლის 14 ივნისს # 35 განკარგულებით ა-----ის ტერიტორიაზე, დაფუძნდა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი "ა-----".

2012 წლის 02 ივლისს ბრძანება #0/1 დაინიშნა "ა-----ის" დირექტორის თანაშემწედ და საქმეთა მართველად, იმ დროიდან 2-----ამდე მუშაობდა ა(ა)იპ "ა-----ის" ადმინისტრაციაში სხვადასხვა პოზიციაზე, მთელი ამ ხნის განმავლობაში მის მიმართ არ ყოფილა ადმინისტრაციის მხრიდან რაიმე სახის შენიშვნა და საყვედური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება, პასუხი ააიპ „ა-----დან“ ; (იხ. ს.ფ. 18-19);
- 02.07.2012 წლის ბრძანება #0/1 და შრომითი ხელშეკრულება #1; (იხ. ს.ფ. 20-23);
- განცხადება და 20.06.2017 წლის ბრძანებები #129 და #233 შრომითი ხელშეკრულება #84; (იხ. ს.ფ. 24-28);
- 2017 წლის 13 იანვრის ბრძანებები #02, #03 და ხელშეკრულება #1; (იხ. ს.ფ. 29-33);
- 2013 წლისა და 2014 წლის შრომითი ხელშეკრულებები #1, #30 და #4; (იხ. ს.ფ. 34-40);
- 2015 წლის 31 დეკემბრის ბრძანება #240 და ამავე თარიღის ხელშეკრულება #77 : (იხ. ს.ფ. 41-44);

- CV; (იხ. ს.ფ. 45);

3.1.2. 2018 წლის 14 დეკემბერს "ა-----ის" "ადმინისტრაციის მიერ წერილით N145/3-14.12.2018 მოსარჩელეს ეცნობა, რომ წერილი N8266/07-ის თანახმად, ა(ა)იპ "ა-----ის" ოპტიმიზაციიდან გამომდინარე, სისტემური ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით, ჩატარდება ორგანიზაციული ცვლილებები, რის შედეგადაც მიიღება დაწესებულების ნაწილობრივ ახალი სტრუქტურა და მოხდება სახელფასო განაკვეთების შესაბამისობაში მოყვანა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი #145/3-14., 12.2018წ (იხ. ს.ფ. 46);
- წერილი #140/3-05.12.2018წ (იხ. ს.ფ. 48);
- წერილი# 8266/07-ი; (იხ. ს.ფ. 49);

3.1.3. განთავისუფლების შემდგომ გამოთხოვილი იქნა ა-----ის მერიიდან და ასევე ა(ა)იპ "ა-----დან", ჩატარებული იქნა თუ არა რაიმე სახის კვლევა ოპტიმიზაციის განხორციელების მიზნით, ასევე ბრძანება ოპტიმიზაციისა თუ ორგანიზაციული ცვლილებების შესახებ, აგრეთვე ამ საკითხთან დაკავშირებული და არსებული რაიმე სახის დოკუმენტი, თუმცა მოპასუხის მხრიდან რაიმე სახის დასაბუთება რის საფუძველზეც მოხდა კონკრეტულად მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლება არ გადაცემია მოსარჩელეს, ასეთი სახის რაიმე წერილობითი დოკუმენტი არ არსებობს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი N60/3-24.04.2019წ; (იხ. ს.ფ.59);
- ერთობლივი განცხადებები ა-----ის მერიას და ა(ა)იპი ა-----ის დირექტორს; (იხ. ს.ფ. 60-66);
- პასუხი განცხადებაზე მერიიდან 23.04.2019წ 2006/07 (იხ. ს.ფ. 67);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ა(ა)იპ „ა-----ში“ დაგეგმილ რეორგანიზაციას არ ჰქონდა ოპტიმიზაციის მიზანი მოსარჩელე მ--- მ-----თან მიმართებაში.

მოცემულ შემთხვევაში რეორგანიზაციის შედეგად გაერთინდა იურისტისა და საქმეთა მმართველის ფუნქციები და განისაზღვრა ერთი - იურისტის შტატი, რომელსაც ვერ აკმაყოფილებდა მ--- მ-----ი და აკმაყოფილებდა იურისტი ჯ--- კ-----ე. რეორგანიზაციის შედეგად იურისტის ხელფასი გაიზარდა ზუსტად იმ ოდენობით რა თანხაც გაიცემოდა საქმეთა მმართველზე რეორგანიზაციამდე. მოპასუხე მხარის განმარტებით ოპტიმიზაციის მიზანი იყო შტატების ოპტიმიზაცია ორგანიზაციის ხარჯის შემცირების და საქმიანობის გაუმჯობესების მიზნით, ხოლო მ--- მ-----თან მიმართებაში როგორ განხორციელდა მითითებული მიზანი აღნიშნული განმარტებები არადამაჯერებელი და გაურკვეველია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2019 წლის 05 აპრილის ბრძანება # 81-ი (იხ. ს.ფ.50);
- 02.04.2019 წლის ბრძანება #69307 (იხ. ს.ფ.52);
- წესდება, საშტატო განრიგები (იხ. ს.ფ. 54-58);

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

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

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

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

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

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

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამაზვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილს ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს

საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

აღნიშნული კონვენციის მსგავსად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერების მტკიცების ვალდებულებას საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს აკისრებს, რაც გამომდინარეობს საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მე-4-მე-7 პუნქტებიდან. ამ ნორმების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე; დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. **მიმდინარე სამართალწარმოებასთან აღნიშნული მსჯელობის ბმა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რამეთუ დადგენილია, რომ მოპასუხემ არ განახორციელა წერილობითი დასაბუთება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, რაც მტკიცების ტვირთის დამსაქმებლისაკენ შებრუნებას იწვევს.**

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.

ამდენად, დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმ დარღვევების არსებობა, რომელთა გამოც შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. ამ შემთხვევაში, მოსარჩელემ 2019 წლის 17 აპრილის წერილობითი განცხადებით მოპასუხეს მოსთხოვა სამსახურიდან დათხოვნის მიზეზების დასაბუთება, რაზეც დამსაქმებელმა გაუგზავნა ორგანიზაციის წესდება (23.04.2019 წლის წერილი), ფაქტიურად პასუხი არ გაუცია და არ აუხსნია მისი გადაწყვეტილების მიზეზები. შესაბამისად, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლიდან გამომდინარე მოპასუხემ უნდა დაასაბუთოს მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების კანონიერი საფუძვლების არსებობა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება მოსარჩელის ის განმარტება, რომ მისი სამსახურიდან გაათავისუფლება არ მოხდა ორგანიზაციის საქმიანობის ოპტიმიზაციის მიზნით.

სასამართლო განმარტავს, რომ ეკონომიკური გარემოებანი, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ მითითებული საფუძველით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დავაში მოპასუხემ უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის, მოპასუხემ უნდა დაამტკიცოს, რომ საწარმოს რეორგანიზაციის აუცილებლობა გამოიწვია ფინანსური მდგომარეობის ცვლილებამ, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზების საჭიროებამ, ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვამ, კადრების ოპტიმიზაციის გზით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლების აუცილებლობამ და ა.შ.

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ააიპ „ა-----ის,, 2019 წლის 21 იანვრის

საშტატო და შტატგარეშე მომუშავეთა განრიგის მიხედვით, დასაქმებულთა რიცხოვნობა შეადგენდა 82 ერთეულს. ხოლო ააიპ,,ა-----ის,, 2019 წლის 4 აპრილის საშტატო და შტატგარეშე მომუშავეთა განრიგის მიხედვით, დასაქმებულთა რიცხოვნობა შეადგენდა 74 ერთეულს. 2019 წლის 4 აპრილის ანგარიშის თანახმად, კომპანიაში დასაქმებულთა რაოდენობა შემცირდა 8 თანამშრომლით. აქედან მ--- მ-----ი გათავისუფლდა სამხახურიდან, ხოლო სხვა წევრებთა შეიცვალა სამართლებრივი მდგომარეობა, თუმცა ორგანიზაციამ მათთან გააგრძელა თანამშრომლობა. ამასთან, მოსარჩელის უფლებამოსილება შეითავსა იურისტმა, რომელსაც ამავე დროს გაეზარდა ანაზღაურება საქმეთა მმართველისათვის განკუთვნილი ანაზღაურების ოდენობით. ორგანიზაციის დირექტორის განმარტებით მისთვის უფრო მოსახერხებელია ორი თანამშრომლის მაგივრად ერთ თანამშრომელთან ურთიერთობა, რადგან მათ ზოგიერთი ფუნქცია ჰქონდა ერთგვარი და მას უჭირდა კონკრეტულ შემთხვევებში ვითარების გარკვევა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ საკითხისადმი ამგვარი მიდგომა არაობიექტურია და დაუშვებელია შრომით ურთიერთობაში. ფაქტიურად ორგანიზაციის ხელმძღვანელმა გამოიყენა რა მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილება „ოპტიმიზაციის“ დასაბუთებით, საკითხისადმი სუბიექტური მიდგომით დაადგინა ახალი საშტატო განრიგი, სადაც მოსარჩელის მიერ დაკავებული შტატი გააუქმა. მისი უფლებამოსილება დაუქვემდებარა ორგანიზაციის იურისტს, რომლის საქმიანობა თეორიულად და სამართლებრივადც არ წარმოადგენს საქმეთა მმართველის მსგავსი სახის საქმიანობას. ამასთან, მოცემული საქმის განხილვისათვის ოპტიმიზაციის მიზნით განხორციელებული ქმედების ოპტიმიზირებული შედეგი სახეზე არ არის - ორგანიზაციის სახელფასო ფონდი არ არის შემცირებული და შტატების გაერთიანების შედეგად ორგანიზაციას რაიმე წინსვლისა და წარმატებისათვის არ მიუღწევია, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ ააიპ „ა-----ეში“ საქმეთა მმართველის შტატის გაუქმება არ განხორციელებულა ოპტიმიზაციის მიზნით.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებული მასალების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი 316-ე, 317-ე, 361-ე, 867-ე, 427-ე, 868-ე, 411-412-ე, 417-418-ე, 420-ე, 891-892-ე, 895-ე მუხლებით; საქართველოს კონსტიტუცია; საქართველოს შრომის კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესათუის სფერო“ (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997) 2. ასევე, „შრომის

თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.

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 აირჩიო 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.

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველ ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლზე, რომლის მიხედვითაც შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამასთან, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი ნაწილით შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. შრომის კოდექსის მოხმობილი დებულებები განსაზღვრავენ ამ ურთიერთობისათვის მახასიათებელ გენერალურ დათქმებს, როგორცაა: ხელშეკრულების ორმხრივი, სასყიდლიანი ბუნება, რომლის ფარგლებშიც თანასწორობის პრინციპი, განსხვავებით ზოგადად სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან, სრულყოფილად ვრცელდება წინასახელშეკრულებო პერიოდზე - მხარეებს უფლება აქვთ, თავისუფლად გადაწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულების დადების საკითხი. მართალია, შრომითი ურთიერთობისათვის კანონი ადგენს თანასწორობის პრინციპს და იმპერატიულად მოითხოვს ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების დაცვას, თუმცა, თავად შრომითი ურთიერთობის არსი ხდის ამ ურთიერთობას დაქვემდებარების პრინციპზე დამყარებულს, რამეთუ სამუშაო სრულდება დამსაქმებლის მითითებების შესაბამისად და მის სასარგებლოდ შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ. სწორედ ამგვარი თავისებურების, ასევე, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დაცული სიკეთეების რეალიზაციის მიზნით (შრომის თავისუფლება, თავისუფალი მეწარმეობა, დასაქმებულთა უფლებების დაცვა), ორგანული კანონი - შრომის

კოდექსი ადგენს დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს და კოდექსის ნორმებიც სწორედ ამ სტანდარტის ფარგლებში უნდა იქნას განმარტებული.

მოცემულ შემთხვევაში, ა-----ის საკრებულოს 2012 წლის 14 ივნისს #35 განკარგულებით ა-----ის ტერიტორიაზე, დაფუძნდა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი "ა-----".

2012 წლის 02 ივლისს ბრძანება #0/1-ით მ--- მ-----ი დაინიშნა "ა-----ის" დირექტორის თანაშემწედ და საქმეთა მართველად, იმ დროიდან 2-----ამდე მუშაობდა ა(ა)იპ "ა-----ის" ადმინისტრაციაში სხვადასხვა პოზიციაზე და მთელი ამ ხნის განმავლობაში მის მიმართ არ ყოფილა ადმინისტრაციის მხრიდან გამოცხადებული არ ყოფილა დისციპლინარული გადაცდომის გამო რაიმე სახის სახდელი.

2019 წლის 5 აპრილის ბრძანება N81-ის თანახმად, ააიპ „ა-----ის“ საქმეთა მმართველის მ--- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, 2019 წლის 5 აპრილიდან, ააიპ „ა-----ის“ ოპტიმიზაციიდან გამომდინარე, სისტემური, ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით ჩატარებული ორგანიზაციული ცვლილებებიდან გამომდინარე საქმეთა მმართველი მ--- მ-----ი განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

მოსარჩელემ სარჩელით მოითხოვა მის მიმართ 2-----ს გამოცემული ბრძანება N81-ის ბათილად ცნობა და სამსახურში აღდგენა საქმეთა მმართველის პოზიციაზე ან ტოლფას პოზიციაზე, ასევე მოპასუხე მხარისათვის იძულებით განაცდურის დაკისრება ხელზე ასაღები 440 თანხის ოდენობით 2-----იდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

მოპასუხის განმარტებით, დასაქმებულის მიმართ ამგვარი გადაწყვეტილების აუცილებლობა განპირობებული იყო ეკონომიკური გარემოებებიდან გამომდინარე ვინაიდან 2-----ის N73 ბრძანება რაც გულისხმობს თანამშრომლების დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. მოხდა იურისტისა და საქმეთა მმართველის შტატების გაერთიანება და შეიქმნა ადმინისტრაციის სამსახურის უფროსის შტატი, მეტი ფუნქციითა და სხვა შინაარსობრივი დატვირთვით და ამ ახალი საშტატო ერთეულით განისაზღვრა სხვა უფლება-მოვალეობები, სავალდებულო საკვალიფიკაციო მოთხოვნით იურიდიული განათლება და სამუშაო გამოცდილება იურიდიული მიმართულებით. ამ საშტატო ერთეულის კრიტერიუმებს ვერ აკმაყოფილებდა მ--- მ-----ი, გარდა ამისა ახალი საშტატო ერთეულის მიხედვით არ მოიძებნა შტატი რომლის შეთავაზებაც შესაძლებელი გახდებოდა მ--- მ-----ისათვის.

საქმის მასალებით და მხარეთა განმარტებებით დადგენილია, რომ **ადმინისტრაციის სამსახურის უფროსის ანაზღაურება განისაზღვრა ორგანიზაციის იურისტისა და საქმეთა მმართველის ანაზღაურების ერთობლიობით. რის გამოც რეორგანიზაციის ამ შემთხვევით არ მომხდარა ორგანიზაციის თანხების დაზოგვა.**

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, წარმოადგენს მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ ერთ-ერთ საფუძველს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ რეორგანიზაცია იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის განთავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოჰყვეს 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 საფუძველად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დაიყოს 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 საფუძველიანად 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, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად.

საწარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეალურად ადგილი არ ჰქონდა რეორგანიზაციას, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოღებულ იქნა ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდება, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, რაც ძველი სტრუქტურული ერთეულები. თუმცა ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა განთავისუფლების უკანონობაზე უნდა უთითებდეს, აგრეთვე, სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა.

გარდა აღნიშნულისა, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან

ორგანიზაციული ცვლილებების შემთხვევაში, ასევე უნდა დასტურდებოდეს კონკრეტული მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობა, რა დროსაც მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული დასაქმებულის კვალიფიკაცია, სამუშაო გამოცდილება და სხვა გარემოებები, ვინაიდან დამსაქმებელი ვალდებულია ინდივიდუალურად შეაფასოს დასაქმებულის სასარგებლო გარემოებები, რომელთა გათვალისწინებითაც უნდა მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება თითოეული დასაქმებულის მიმართ.

სასამართლო განმარტავს, რომ 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 მუშაკი იყო დასაქმებული. ამასთან, სასამართლო ვალდებულია გამოიკვლიოს, მხოლოდ მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის შემცირება განპირობებული იყო საწარმოს ფინანსური მდგომარეობით, თუ ადგილი ჰქონდა მის მიმართ დისკრიმინაციას.

ამდენად, სშკ-ის 37.1 „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, რა დროსაც უნდა დადასტურდეს ორგანიზაციული, ტექნოლოგიური თუ ეკონომიკური გარემოებებით გამოწვეული შტატების შემცირება, ამასთან, ამ პირობებში უშუალოდ მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების მართლობიერება.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ დამსაქმებელმა შეწყვიტა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება, მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანებით, მისი ცალმხრივი გადაწყვეტილებით, მოსარჩელის თანხმობის გარეშე, 2-----იდან, მ--- მ-----ის განთავისუფლებული იქნა ააიპ „ა----- --ის“ საქმეთა მმართველის თანამდებობიდან.

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმის მასალებით არ ირკვევა, თუ რა კრიტერიუმები გაითვალისწინა დამსაქმებელმა ორი შტატის ერთ შტატად ჩამოყალიბების დროს და რა გახდა კონკრეტულად იმის მიზეზი, რომ ორგანიზაციაში ასეთი ცვლილება შტატებისა გარდაუვალი იყო. მოპასუხის განმარტება, რომ ორი თანამშრომლის ნაცვლად ყველა ფუნქციის ერთი თანამშრომლისათვის დაკისრება მისთვის უფრო პრაქტიკული და მოსახერხებელი იყო, არასაკმარისია ამგვარი რეორგანიზაციის აუცილებლობის მტკიცებისათვის და აჩენს ეჭვს ხომ არ ჰქონდა ადგილი ორგანიზაციის იურისტად დასაქმებული პირისათვის უპირატესობის მინიჭების ფაქტს, ვინაიდან ახალი საშტატო განრიგი აღმოჩნდა მის შესაძლებლობებზე მორგებული. ვინაიდან, ორგანიზაციის დირექტორმა ოპტიმიზაციის დაგეგმისთანავე იცოდა, რომ საქმეთა მმართველისა და იურისტის შტატების გაერთიანების შემთხვევაში ორგანიზაციის ადმინისტრაციის უფროსის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს აკმაყოფილებდა არა მ--- მ-----ი, არამედ ორგანიზაციის იურისტი ჯ---- კ-----ე, რომელიც საბოლოოდ დაინიშნა ახალ შტატზე და გაეზარდა ხელფასი საქმეთა მმართველის შტატისათვის განკუთვნილი ოდენობით. ისევე როგორც მ--- მ-----ის ჯ---- კ-----ის მიმართაც ორგანიზაციას

რაიმე წამახალისებელი გადაწყვეტილება მასზე დაკისრებული მოვალეობის სანიმუშოდ შესრულებისათვის არ წარმოდგენილა.

6.2. მოსარჩელე ითხოვს აღდგენილ იქნეს ააიპ „ა-----ის“ საქმეთა მმართველის ან მის ტოლფას თანამდებობის სრულ სამუშაო განაკვეთზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

ვინაიდან, სასამართლომ ბათილად ცნო მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, სახეზეა ბრძანების გამოცემადე არსებულ შრომით-სახელშეკრულებო პირობებში მოსარჩელის აღდგენის საფუძველი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა, აღდგენილ იქნეს ააიპ „ა-----ის“ საქმეთა მმართველის ან მის ტოლფას პოზიციაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აღნიშნული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც სამუშაო პირობების შეცვლის გამო დასაქმებულს ეზღუდება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 412-ე მუხლის თანახმად, ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მოვალისათვის წინასწარ იყო სავარაუდო და წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს.

იძულებითი განაცდური წარმოადგენს ვალდებულების დარღვევით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს იძულებითი განაცდურის მოპასუხისათვის დაკისრების გზით უნდა აუნაზღაურდეს ის რეალური ზიანი, რაც მან განიცადა შესაბამის პოზიციაზე ყოველთვიურად მისაღები **ხელფასის სახით, გადაწყვეტილების**

აღსრულებამდე.

დადგენილია, რომ ააიპ „ა-----ის“ საქმეთა მმართველის თანამდებობაზე სრულ განაკვეთზე მ--- მ-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 440 ლარს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს: ააიპ „ა-----ს“ მ--- მ-----ის სასარგებლოდ 2-----იდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე უნდა დაეკისროს სრულ სამუშაო განაკვეთზე მისაღები ხელფასის სახით თვეში 440 ლარი.

7. საპროცესო ხარჯები

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.

სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის ანაზღაურება.

სარეზოლუციო ნაწილი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 243-244-ე, 248-249-ე, 364-365-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. მ--- მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი ააიპ „ა-----ის“ (ს/64-----) 2019 წლის 5 აპრილის ბრძანება N81 მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ;
3. მ--- მ-----ი (პ/6 4-----) აღდგენილ იქნეს ააიპ „ა-----ის“ საქმეთა მმართველის ან მის ტოლფას პოზიციაზე;
4. ააიპ „ა-----ს“ (ს/64-----) მ--- მ-----ის (პ/64-----) სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებით განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 440 ლარის ოდენობით 2-----იდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
5. ააიპ „ა-----ს“ (ს/64-----) მ--- მ-----ის (პ/64-----) სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ოდენობით გადახდა.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეთათვის ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მომდევნო პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ახალციხის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით;
7. 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-ე დღისა, გამოცხადდეს

ახალციხის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მარიკა ჩიტაშვილი