



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

01 აგვისტო 2019 წელი
სამტრედია

ქ.

შესავალი ნაწილი

**სამტრედიის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე: ნონა ზარქუა
სხდომის მდივანი: ნათია ძაძამია**

მოსარჩელე - ჯ-----ე;

წარმომადგენელი - თ-----ა;

მოპასუხე - სს "ს-----ა";

წარმომადგენლები - თ-----ე, ს-----ი, ს-----ი, ე-----ია;

დავის საგანი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ანგარიშსწორების დაყოვნების ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს "ს-----ა"-ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 17 თებერვლის N----- ჯ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნას ჯ-----ე ტოლფას თანამდებობაზე მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექტორის პოზიციაზე გადაზიდვების დარგში;

1.3. სს „ს-----ა“ ჯ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური ხელფასის 1440 ლარის ოდენობით გადახდა;

1.4 სს „ს-----ას“ ჭ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07% ანაზღაურება სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნა დაამყარა შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე, მიუთითა, რომ იგი 1970 წლიდან დასაქმებული იყო სს „ს-----“ში სხვადასხვა თანამდებობებზე. 1977 წელს მუშაობა დაიწყო ს-----ში. 1979 წელს დაინიშნა სადგურის უფროსის მოადგილედ სატვირთო და კომერციულ დარგში. 1981 წელს გადაყვანილ იქნა ს-----ის განყოფილებაში სატვირთო და კომერციული განყოფილების უფროსის მოადგილედ, შემდეგ პირველ მოადგილედ. იმავე წელს დაინიშნა სატვირთო განყოფილების უფროსად დასავლეთ რეგიონში. 2007 წლიდან 2010 წლამდე გადმოყვანილი იქნა სამტრედიის ტერიტორიულ სამმართველოში სატვირთო და კომერციული ცენტრის უფროსად. 2013 წლიდან სამუშაოდან გათავისუფლებამდე მუშაობდა სს „ს-----აში“ მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალურ ინსპექციაში დასავლეთ რეგიონის მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექტორად კომერციისა და ეკოლოგიის დარგში. მიმდინარე წლის 20 თებერვალს მისთვის ცნობილი გახდა რომ შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება მოპასუხესთან საქართველოს შრომის კოდექსის „ა“ პუნქტის საფუძველზე, რასაც არ ეთანხმება, ხდის სადავოდ. მოპასუხე მხარის მიერ მისთვის შეთავაზებული იყო პოზიციები, რომელიც მისთვის არ იყო მისაღები. გარდა ამისა მიაჩნია, რომ მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაცია, იქედან გამომდინარე, რომ მისი შვილი ვ-----ე არის ს-----ის მუშაკთა ახალი პროფესიული კავშირის თავმჯდომარე და რომ ბოლო პერიოდში გამწვავდა ურთიერთობა დამსაქმებელსა და პროფკავშირს შორის, რაც გამოიხატება პროფკავშირის წევრების დევნაში. აღნიშნულიდან გამომდინარე იძულებულია მიმართოს სასმართლოს დარღვეული უფლების აღსადგენად.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ჭ-----ისთვის რეორგანიზაციის შემდგომ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ორჯერ იქნა შეთავაზებული იმ დროს არსებული ვაკანტური პოზიციები, თუმცა ჭ-----ეს შეთავაზებულ პოზიციებზე თანხმობა არ განუცხადებია. ჭ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საუძველს წარმოადგენს სს „ს-----ა“-ს მართვის ცენტრალურ აპარატში, მათ შორის მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალურ ინსპექციაში განხორციელებული რეორგანიზაცია. სტრუქტურულ ერთეულში შტატების რაოდენობა შემცირდა 2 საშტატო ერთეულით. სახელფაო ფონდი შემცირდა თვეში 4000 ლარით. ვინიდან მრავალი წლის

განმავლობაში კომერციული მიზეზით მარცხისა და ავარიის შემთხვევებს ადგილი არ ჰქონია, ხოლო ზ-----ე კი ფაქტობრივად ასრულებდა სხვადასხვა ისეთ წვრილმან ფუნქციებს, რომლითაც სს „ს-----ა“-ში სხვა თანამშრომლებიც არიან აღჭურვილები, სხვა ძირითად ფუნქციებთან ერთად, აგრეთვე ეკოლოგიური მიმართულებით მუშაობა გრძელდებოდა ეკოლოგიური უსაფრთხოების განყოფილების მიერ, რეორგანიზაციის პირობებში ზ-----ის თანამდებობის დამსაქმებლის მიერ გაუქმება იყო სრულიად მიზანშეწონილი და გამართლებული. მოსარჩელის მიერ ტოლფასად დასახელებული სამტატო ერთეული „მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექტორი გადაზიდვების დარგში“ ფუნქციურად არის საკმაოდ დატვირთული პოზიცია. ამასთან ზ-----ის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობასთან შედარებით განსახვავებულია საკვალიფიკაციო მოთხოვნებიც. აღნიშნული თანამდებობა მოსარჩელის გათავისუფლებამდეც არ ყოფილა ვაკანტური და დღემდე დაკავებულია, რაც ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ ზ-----ის თანამდებობა იყო აბსოლუტურად დამოუკიდებელი და ის თანამდებობა, რომელზედაც მოსარჩელე აღდგენას ითხოვს არის ფუნქციურად სხვა დანიშნულების მქონე, რომელიც საჭირო იყო და არსებობდა მანამდეც ვიდრე მოსარჩელის თანამდებობა შეიქმნებოდა. ანუ თქმა იმისა, რომ რეორგანიზაცია ატარებდა მარტოოდენ იმ მიზანს, რომ მოსარჩელე ხელოვნურად გათავისუფლდა თანამდებობიდან და ამის პარალელურად არსებობს სხვა თანამდებობა, რომელიც მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასია, არ არის სწორი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ზ-----ე 1970 წლიდან დასაქმებული იყო სს „ს-----ა“-ში სხვადასხვა თანამდებობებზე, 2013 წლიდან სამუშაოდან გათავისუფლებამდე მუშაობდა სს „ს-----ა“-ს, მართვის ცენტრალური აპარატი, მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური ინსპექცია, დასავლეთ რეგიონის მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექცია, მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექტორი კომერციისა და ეკოლოგიის დარგში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (ტომი 3, სასამართლოს 2019 წლის 27 ივნისის სხდომის ოქმი);

-2017 წლის 17 თებერვლის N-----.(ტომი 1, ს.ფ. 15)

3.1.2. მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექტორის კომერციისა და ეკოლოგიის დარგში ფუნქცია - მოვალეობებია:

დაშვებული შემთხვევების გამომწვევი მიზეზების აღმოფხვრაში მონაწილეობა, მატარებელთა მოძრაობის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის

რონისძიებების განხორციელებაში პირადი ნორმატივების შესრულების გაკონტროლება, რკინიგზის მუშაობასთან დაკავშირებით მიღებულ სხვადასხვა ბრძანებებისა და დავალებების შესრულება, ორგანიზაციის ინტერესებიდან გამომდინარე ხელმძღვანელის სხვა დავალებები შესრულება შრომის დაცვისა და ტექნიკური უსაფრთხოების წესების კონტროლი, შრომის შინაგანაწესისა და დისციპლინის დაცვა, ორგანიზაციის სხვა ერთეულებთან თანამშრომლობა, მათი საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვის მიზნით; მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური ინსპექციის დებულებით განსაზღვრული ნორმატივებისა და მოთხოვნების შესრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-სამუშაოს აღწერილობა (ტომი 2, ს.ფ. 212)

3.1.3 სს „ს-----“ს, მართვის ცენტრალური აპარატი, მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური ინსპექცია, დასავლეთ რეგიონის მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექცია, მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექტორი კომერციისა და ეკოლოგიის დარგში ზ-----ე სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ პუნქტის და 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ამავე ბრძანების საფუძველზე ზ-----ეს მიეცა კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით და გამოუყენებელი კუთვნილი შვებულების თანხა 4 სამუშაო დღის ოდენობით.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (ტომი 3, სასამართლოს 2019 წლის 09 ივლისის სხდომის ოქმი);

- 2017 წლის 17 თებერვლის N----- (ტომი I ს.ფ. 15).

3.1.3. ზ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების საფუძველად მითითებულია სს „ს-----“ს დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 20 იანვრის N-----ა; გენერალური დირექტორის 2017 წლის 2 თებერვლის N-----.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 17 თებერვლის N----- (ტომი I ს.ფ. 15).

3.1.4. ზ-----ეს 2017 წლის 06 თებერვლის N724 შეტყობინებით ეცნობა მასთან მოსლოდნელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მიეცა წინადადება დასაქმების უზრუნველყოფაზე შემდეგ პოზიციებზე 1. ს-----, მატარებლის შემდგენლის პოზიციაზე (ყოველთვიური სარგო 750 ლარი); 2. ს-----, კლიენტის მომსახურების ოპერატორის პოზიციაზე (ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო 750 ლარი) და განესაზღვრა 3 დღის

კადა შეთავაზებაზე წერილობითი პასუხის გასაცემად.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (ტომი 3, სასამართლოს 2019 წლის 09 ივლისის სხდომის ოქმი)

-2017 წლის 06 თებერვლის N----- (ტომი 1, ს.ფ. 17)

3.1.5. ჭ-----ის წერილობით პასუხზე 2017 წლის 09 თებერვალს სს „ს-----
-----ა“-ს მიერ გაეგზავნა შეტყობინება, რომლითაც შეთავაზებული იქნა
დამატებითი პოზიციები: 1. პერიოდული რემონტის საამქროს ოსტატი -
ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო 1000 ლარი (ს-----)
2. ავტოსაკონტროლო პუნქტის ზეინკალი - ყოველთვიური თანამდებობრივი
სარგო 750 ლარი (ს-----) 3. მეზუნიკე - ყოველთვიური
თანამდებობრივი სარგო 55 ლარი (ს-----) და განესაზღვრა 3 დღის
კადა შეთავაზებაზე წერილობითი პასუხის გასაცემად.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-2017 წლის 09 თებერვლის შ----- (ტომი I, ს.ფ. 18).

3.1.6. ჭ-----ის 2017 წლის 22 თებერვლის განცხადების პასუხად 2017
წლის 01 მარტს სს „ს-----ა“-ს ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტის
უფროსის წერილით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი
კერძოდ, სს „ს-----ა“-ს დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 20 იანვრის
N-----ის საფუძველზე მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური
ინსპექციის მუშაობის ეფექტურობის გაზრდისა და საოპერაციო საქმიანობის
გაუმჯობესების მიზნით, განხორციელდა ცვლილებები მართვის ცენტრალური
აპარატის მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური ინსპექციის სტრუქტურასა
და საშტატო განრიგში, რის შედეგადაც მოძრაობის უსაფრთხოების
გენერალურ ინსპექციაში საშტატო ერთეულები შემცირდა ორი საშტატო
ერთეულით, ხოლო სახელფასო ფონდი 411 ლარით. აღნიშნული
რეორგანიზაციის ფარგლებში გაუქმდა კომერციისა და ეკოლოგიის დარგში
მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექტორის საშტატო ერთეული, რომელზეც
დასაქმებული იყო მოსარჩელე და რომ სამუშაო ძალის (საშტატო ერთეულის)
შემცირება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ობიექტურ და
ლეგიტიმურ საფუძველს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის
პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის თანახმად.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (ტომი 3, სასამართლოს 2019 წლის 09 ივლისის სხდომის ოქმი)

- სს „ს-----ა“-ს 2017 წლის 01 მარტის წერილი (ტომი I ს.ფ. 21).

3.1.7. მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექტორის გადაზიდვების დარგში

ფუნქცია-მოვალეობებია: სატვირთო გადაზიდვების დეპარტამენტის დაქვემდებარებაში მყოფ სტრუქტურულ დანაყოფებში მოძრაობასთან დაკავშირებული მუშაკების მიერ რკინიგზის ექსპლუატაციის წესების და სხვა ნორმატიული აქტების მოთხოვნების შესრულებაზე კონტროლი, სატვირთო გადაზიდვების დეპარტამენტის დაქვემდებარებაში მყოფ სტრუქტურულ დანაყოფებში გეგმიური და ოპერატიული შემოწმებების ჩატარება მატარებელთა მოძრაობის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის საქმეში; საკურაციო სფეროში შემავალი სტრუქტურების მუშაკების ტექნიკური სწავლების მიმდინარეობის შემოწმება; გენარალური დირექტორის მიერ გამოცემული საგაზაფხულო და საშემოდგომო ბრძანებების შესაბამისად მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური ინსპექციის მიერ წარმოებულ გზის გეგმიურ შემოწმებაში მონაწილეობის მიღება; თავისი კომპეტენციის ფარგლებში მოძრაობის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებულ ნორმატიული აქტების მომზადებაში მონაწილეობის მიღება; დადგენილი წესის შესაბამისად სამატარებლო და სამანევრო მუშაობის დროს დაშვებული მარცხის, ავარიის, განსაკუთრებული წუნის და წუნის შემთხვევების მოკვლევაში მონაწილეობის მიღება; მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური ინსპექციის ხელმძღვანელობისათვის ჩატარებული სამუშაოების და შემთხვევის მოკვლეული მასალების საფუძველზე სათანადო დასკვნების წარდგენა; „რევიზორის მითითების ჟურნალში“ (ფორმა ურა-8) მატარებელთა მოძრაობისათვის სახიფათო დარღვევების შესახებ ჩანაწერის გაკეთება; ზემოთ აღნიშნული საქმიანობის წარმართვისათვის საჭირო დამხმარე საქმიანობათა წარმართვა გენერალური ინსპექციის უფროსის მითითებით; კომპანიის ინტერესებიდან გამომდინარე ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება; შრომის შინაგანაწესის და დისციპლინის დაცვა. შრომის დაცვის და ტექნიკური უსაფრთხოების წესების დაცვა; კომპანიის სხვა სტრუქტურებთან თანამშრომლობა მათი საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვის მიზნით; მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური ინსპექციის დებულებით განსაზღვრული ნორმატივების და მოთხოვნების შესრულება.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

სამუშაოს აღწერილობა (ტომი 2, ს.ფ. 121)

3.2. სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. 2017 წლის 20 იანვარს სს „ს-----“ ს დირექტორთა საბჭოს მიერ მიღებული იქნა N----- სს „ს-----ის“ მართვის ცენტრალური აპარატის მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური ინსპექციის რეორგანიზაციის, ახალი სტრუქტურის და საშტატო განრიგის დამტკიცების, მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური ინსპექციის სახელშეკრულებო ფონდში ცვლილებების განხორციელების და ფილიალ „ს-----ის“ სატვირთო გადაზიდვების ფილიალის“ სატვირთო გადაზიდვების

დეპარტამენტის სტრუქტურასა და საშტატო განრიგში ცვლილების შეტანის შესახებ. ამავე დადგენილების მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით დამტკიცდა სს „ს-----ას“ მართვის ცენტრალური აპარატის მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური ინსპექციის სტრუქტურა, ხოლო „ბ“ პუნქტით ინსპექციის საშტატო განრიგი.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

2017 წლის 20 იანვარს სს „ს-----ა“-ს დირექტორთა საბჭოს N-----ა (იხ. ტომი 1, ს.ფ. 68)

3.2.2. სს „ს-----ა“-ს დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 20 იანვრის N-----ის საფუძველზე სს „ს-----ა“-ს გენერალური დირექტორის მიერ 2017 წლის 02 თებერვალს მიღებული იქნა N----- სს „ს-----ის“ მართვის ცენტრალური აპარატის მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური ინსპექციის რეორგანიზაციის, ახალი სტრუქტურის და საშტატო განრიგის დამტკიცების, მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური ინსპექციის სახელშეკრულებო ფონდში ცვლილებების განხორციელების და ფილიალ „ს-----ის სატვირთო გადაზიდვების ფილიალის“ სატვირთო გადაზიდვების დეპარტამენტის სტრუქტურასა და საშტატო განრიგში ცვლილების შეტანის შესახებ.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

სს „ს-----ა“-ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 02 თებერვალს N----- (ტომი 1, ს.ფ. 73-74)

3.2.3. სს „ს-----ა“-ს დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 20 იანვრის N-----ის საფუძველს წარმოადგენს მართვის ცენტრალური აპარატი მატარებელთა მოძრაობის უსაფრთხოების დარგში გენერალური დირექტორის მოადგილის 2017 წლის 20 იანვრის N-----, რომლითაც წარდგენილი იქნა მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალურ ინსპექციაში განსახორციელებელი რეორგანიზაციის პროექტი, გენერალური ინსპექციის მუშაობის ეფექტურობისა გაზრდისა და შტატების ოპტიმიზაციის მიზნით. მოხსენებითი ბარათის ავტორი მიუთითებს, რომ „რეორგანიზაციის პროცესში დაგეგმილია დასავლეთ რეგიონის მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექციაში არსებული, კომერციისა და ეკოლოგიის დარგში მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექტორის საშტატო ერთეულის გაუქმება. როგორც მრავალწლიანი დაკვირვება ცხადყოფს, ს-----აზე კომერციული მიზეზით მარცხის და ავარიის შემთხვევებს ადგილი არ ჰქონია, ხოლო ეკოლოგიური მიმართულებით მუშაობა გაგრძელდება ეკოლოგიური უსაფრთხოების განყოფილების მიერ.

რეორგანიზაციის პროექტით მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალურ ინსპექციაში და სატვირთო გადაზიდვების დეპარტამენტში ჯამურად საშტატო

ერთეულების რაოდენობა მცირდება 2 საშტატო ერთეულით, ხოლო სახელფასო ფონდი მცირდება თვეში 4000 ლარით, მცირდება აგრეთვე მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური ინსპექციის სახელშეკრულებო ფონდი - 1 საშტატო ერთეულით და თვეში 3700 ლარით.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 20 იანვრის N-----ა (ს.ფ. ტომი 1, ს.ფ. 68).
- 2017 წლის 20 იანვრის N----- (ტომი 1, ს.ფ. 71-72)
- მხარის ახსნა-განმარტება (2019 წლის 09 ივლისის სასამართლო სხდომის ოქმი

3.2.4. მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალურ ინსპექციაში არცერთი საშტატო ერთეული არ არის ვაკანტური.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების სამსახურის უფროსის მოადგილის 2019 წლის 21 თებერვლის წ----- (ტომი 2, ს.ფ 253);

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანება, მოსარჩელეს აუნაზღაურდეს კომპენსაცია 18 თვის განმავლობაში მისაღები ხელფასის ოდენობით, ხოლო სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენისა და სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ, არ დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;
ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი

პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. **ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).**

6.2. სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია და სხვა. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საქართველოს კონსტიტუციის 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.

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

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

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა

დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.)

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა შტატების შემცირების (რეორგანიზაცია) მოტივით. მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობებიდან განთავისუფლების მართლზომიერების საკითხი, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას (30-ე მუხლი), ვინაიდან რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს, მიღების კანონისმიერ საფუძვლად.

დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობების განხორციელების შემთხვევაშიც, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ დასაქმებულთა სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველი შეიძლება გახდეს საწარმოში განხორციელებული არა ყოველგვარი, არამედ ისეთი რეორგანიზაცია, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება ან ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობებისათვის დაწესებული ისეთი ფუნქციები, რომლებიც არსებითად განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული შესაბამისი თანამდებობებისათვის დაწესებული ფუნქციებისგან (სუსგ 30.01.2015, #ას-883-845-2014, სუსგ 08.04.2015, #ას-1325-1263-2014).

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

1) ჩატარდა თუ არა რეორგანიზაცია; 2) რეორგანიზაციის შედეგად შემცირდა თუ არა სამუშაო ძალა; 3) რა აუცილებლობით (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური და სხვა) იყო გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირება; 4) რამ განაპირობა კონკრეტულად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება და შრომითი ხელშეკრულების შენარჩუნების პრიორიტეტულობის გათვალისწინებით,

დასაქმებულთა შერჩევის წინასწარ განსაზღვრული რა კრიტერიუმები იქნა დამსაქმებლის მიერ გათვალისწინებული.

დადგენილია, რომ სს „ს-----ის“ მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალურ ინსპექციის მუშაობის ეფექტურობის გაზრდისა და შტატების ოპტიმიზაციის მიზნით სს „ს-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 20 იანვრის N9/3 მართვის ცენტრალური აპარატის მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალური ინსპექციის რეორგანიზაცია და დამტკიცდა ინსპექციის სტრუქტურა საშტატო განრიგი.

საქმის მასალებით ირკვევა, რომ მოძრაობის უსაფრთხოების გენერალურ ინსპექციაში რეორგანიზაციამდე საშტატო ერთეული შეადგენდა 43 ერთეულს, ხოლო ინოვაციური პროექტებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურში 34 ერთეულს. რეორგანიზაციის შემდეგ მოძრაობის გენერალურ ინსპექციაში გაუქმდა 2 საშტატო ერთეული და დაემატა 9 საშტატო ერთეული, საბოლოოდ ჯამში 50 საშტატო ერთეულით დაკომპლექტდა აღნიშნული სტრუქტურული ერთეული. 9 საშტატო ერთეულის მოძრაობის გენერალურ ინსპექციაში გადანაწილების ხარჯზე ინოვაციური პროექტებისა და ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურში საშტატო ერთეულების რაოდენობა 34-დან 25 საშტატო ერთეულამდე შემცირდა. ჯამურად ორივე სტრუქტურულ ერთეულში შტატების რაოდენობა შემცირდა 2 საშტატო ერთეულით, ხოლო სახელფასო ფონდი შემცირდა თვეში 4000 ლარით.

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია არ უნდა იყოს ფორმალური, ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს და მას უნდა გააჩნდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძველი და მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას. საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა არ მოხდეს შტატების ფორმალურად შემცირება და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად.

დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას, კონკრეტულ შემთხვევაში, საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის

გათვალისწინებით, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული. ამასთან, სასამართლო ვალდებულია გამოიკვლიოს, მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის შემცირება განპირობებული იყო თუ არა საწარმოს ფინანსური მდგომარეობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დაკუთთოს ორ ელემენტად: 1. უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, და 2. აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები) შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნას მიჩნეული, აუცილებელია ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები - ეკონომიკური გარემოებები, ან ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის 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.

განსახილველ შემთხვევაში დგინდება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად მხოლოდ მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექციაში არსებული შტატი შემცირდა 2 საშტატო ერთეულით და დაემატა 9 საშტატო ერთეული. უდავოა, რომ ყოველი თანამშრომლის გათავისუფლება, მისი ხელფასის დანაზოგი არის საწარმოს დანახარჯის შემცირების უმარტივესი მაგალითი, თუმცა მხოლოდ თანამშრომლის გათავისუფლებით მიღწეული ეკონომია არ შეიძლება გათვალისწინებული იქნეს საპატიო გარემოებად.

სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელი, როდესაც რეორგანიზაციის გადაწყვეტილებას იღებს, რწმუნდება, რომ აღნიშნული ნაბიჯი შეესაბამება საწარმოს ინტერესებს, არ ხელყოფს დასაქმებულთა უფლებებს და გამართლებულია მეწარმის თავისუფალი ნების შესაბამისად. მეწარმის გადაწყვეტილება მოითხოვს დასაბუთებას, გარკვეულ გათვლებს,

რეორგანიზაციამდე არსებული სტრუქტურისა და მომავალი სტრუქტურის შედარებას, რეორგანიზაციის დადებით და უარყოფით მხარეებს. მეწარმის თვითნებური გადაწყვეტილება, რომ პერმანენტულად გამოაცხადოს რეორგანიზაცია, ისე, რომ არ დაასაბუთოს რატომ უნდა შემცირდეს კადრები, მოიკლო თუ არა სამუშაომ, დაინერგა თუ არა ტექნოლოგიური სიახლე, რომელმაც გამოათავისუფლა დასაქმებული, განხორციელდა თუ არა მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რამაც აუცილებელი გახდა მენეჯერული მიდგომის შეცვლა და სხვა.

განსახილველ შემთხვევაში არ დგინდება, რომ რეორგანიზაციის გადაწყვეტილება მიღებული იქნა ამგვარი გამოკვლევის საფუძველზე, კერძოდ, რა აუცილებლობით არის გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირება, ხომ არ მოხდა ფორმალური საფუძვლის შექმნა რეორგანიზაციისათვის, აღნიშნულ კითხვებზე მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები პასუხს ვერ სცემს.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ სამეწარმეო საქმიანობა დაკავშირებულია მუდმივ დინამიურ განვითარებასთან, კონკურენტულ გარემოში საქმიანობასთან. მეწარმე თავისი საკუთრების ხარჯზე ახერხებს დასაქმებულისათვის ხელფასის გადახდას, ამიტომ არაგონივრული ტვირთის დაკისრება მეწარმეზე, მისთვის თავისუფლების შეზღუდვა და სამეწარმეო საქმიანობაში უხეში ჩარევა გამოიწვევს მეწარმეობის შეფერხებას, მესაკუთრის უფლებების დარღვევას და საბოლოო ჯამში, არა ერთი დასაქმებულის, არამედ მთლიანად საწარმოს დასაქმებულების დათხოვნას, თუ კი საწარმო ვეღარ შეძლებს ფუნქციონირებას. ამიტომ საჭიროა გონივრული, კანონიერი და სამართლიანი ბალანსის პოვნა დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ინტერესებს შორის. დამსაქმებელი, ვალდებულია საფუძვლიანად დაასაბუთოს დასაქმებულის გათავისუფლების აუცილებლობა, დამაჯერებლად დაამტკიცოს, რომ დასაქმებულების შემცირება არა სუბიექტური ფაქტორებით, არამედ კონკრეტული ობიექტური აუცილებლობით არის გამოწვეული, რაც ნასაზრდოებია სამეწარმეო საქმიანობის აღიარებული პრინციპებით.

რეორგანიზაცია არ შეიძლება გახდეს დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი, თუ იგი დასაბუთებული არ არის კონკრეტული მტკიცებულებებით.

საქმეში წარმოდგენილ სს „ს-----“ ს გენერალური დირექტორის მოადგილის მოხსენებით ბარათში ავტორი მიუთითებს, რომ დასავლეთ რეგიონის მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექტორის საშტატო ერთეულის გაუქმების შემთხვევაში ეკოლოგიური მიმართულებით მუშაობა გაგრძელდება ეკოლოგიური უსაფრთხოების განყოფილების მიერ. სასამართლო სხდომაზე

სადავოდ არ გამხდარა ის გარემოებაც, რომ ჭ-----ე სამუშაო აღწერილობაში მითითებული ფუნქციების გარდა ასრულებდა ხელმძღვანელი პირების ცალკეულ დავალებებს, რასაც პერიოდულად ასრულებდნენ მოპასუხესთან დასაქმებული სხვა თანამშრომლებიც. ასეთ პირობებში მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა კონკრეტულად მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღების განმაპირობებელი ისეთი გარემოებების არსებობა, რომელთა საფუძველზეც სხვა თანამშრომლებს მიენიჭათ სამუშაოზე დარჩენის უპირატესობა.

მოცემულ საქმეზე დადგენილია, რომ ინსპექციის საშტატო ერთეული შემცირდა 2-ით. ამასთან, საქმის მასალებით არ დასტურდება მოსარჩელის საშტატო ერთეულის შემცირების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებების აუცილებლობა არც ეკონომიკური გარემოებებითა და არც ოპტიმიზაციის საფუძველით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა ორგანიზაციული, ეკონომიკური თუ ტექნოლოგიური გარემოებებით განპირობებული სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობით მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერება.

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

ზემოაღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოცემული 2017 წლის 17 თებერვლის №----- ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის ბათილად ცნობა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულისათვის ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის ვალდებულებას იწვევს მაშინ, როდესაც პირვანდელ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის აღდგენა ობიექტურად შეუძლებელია. ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფასი თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი

თანამდებობა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272).

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიზნებისთვის ტოლფასი სამუშაო ნიშნავს, როგორც ფუნქციური დატვირთვით, ისე შრომის ანაზღაურების მხრივ მსგავს თანამდებობას. ჭ-----ის მიერ სამუშაოზე აღსადგენად მოთხოვნილი თანამდებობის - მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექტორის გადაზიდვების დარგში, გათავისუფლებამდე დაკავებული პოზიციის - მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექტორის კომერციის და ეკოლოგიის დარგში, ტოლფასად მიჩნევის პირობებშიც კი სასამართლოს შეუძლებლად მიაჩნია მასზე მოსარჩელის აღდგენა. ამ თვალსაზრისით, საგულისხმოა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ ტოლფასად მიჩნეული თანამდებობა არ არის ვაკანტური და იგი მესამე პირს დაკავებული ქონდა ჭ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლებამდე, შესაბამისად, ხსენებულ პოზიციაზე მოსარჩელის აღდგენით შეილახება ამ უკანასკნელის უფლებები, რაც დამოუკიდებელ საფუძველს წარმოადგენს იმისთვის, რომ მოსარჩელეს უარი ეთქვას მოძრაობის უსაფრთხოების ინსპექტორის პოზიციაზე გადაზიდვების დარგში - როგორც ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნაზე. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ დაუშვებელია დამსაქმებლის იძულება, შექმნას დამატებითი სამტატო ერთეული. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის და სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, ან ამისთვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმებს ნორმატიული დანაწესი

არ ადგენს და იგი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ სამართლებრივ შედეგს (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი) იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე.

მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა და მოსარჩელეს უარი ეთქვა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ტოლფასი თანამდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია.

შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. ამავედროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272).

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, მას უნდა აუნაზღაურდეს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისათვის საქართველოს შრომის კოდექსის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია. საქმის ფაქტობრივი გარემოებების - ხელფასის ოდენობის, განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულების, ასაკის, ასევე იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეს მიღებული აქვს 2 თვის კომპენსაცია და ასევე დღემდე არ არის დასაქმებული, სასამართლოს კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მიაჩნია გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე მისაღები ხელფასი 18 თვის ოდენობით, ყოველთვიურად 1440 ლარის (ხელზე მისაღები ოდენობა) გათვალისწინებით.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1-ე მუხლის პირველი 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. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

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

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის შესაბამისად, დავის საგნის ღირებულების, 25920 ლარის (1440*18) გათვალისწინებით, მოცემულ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა, სსსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულია 3%-ის ოდენობით, სულ შეადგენს 777.60 ლარს, საიდანაც მოსარჩელეს წინასწარ გადახდილი აქვს 100 ლარი, ხოლო შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში იგი გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან. ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 677.60 ლარი.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

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

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს "ს-----ა"-ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 17 თებერვლის N----- ჭ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. მოსარჩელე ჭ-----ის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის, იძულებითი განაცდურის და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.

1.3. სს „ს-----ა“-ს დაეკისროს ჭ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 25920 (ხელზე ასაღები) ლარის გადახდა.

2. მოპასუხე სს „ს-----ა“-ს ჭ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება.

3. მოპასუხე სს „ს-----ა“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 677.60 ლარის გადახდა.

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

5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს სამტრედიის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ნონა ზარქუა