



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

11 ნოემბერი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

**მოსარჩელე - ლ— ფ-----
წარმომადგენელი - თ----- ბ-----**

**მოპასუხე - შპს „ა-----“
წარმომადგენელი - ა-- მ-----, მ----- მ-----**

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

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 08 აპრილის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2016 წლის 01 ივნისიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დაეკისროს ხელფასში უკანანო განსხვავების - 29 958.33 ლარის გადახდა;

1.4. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, ყოველთვიურად 2 500 ლარის ოდენობით -

მიღებული ჯამური თანხისთვის მოპასუხის მიერ უკვე ანაზღაურებული 4 021 ლარის გამოკლებით.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

2014 წლის იანვარში შპს „ა-----“-ს (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) მაშინდელმა დამფუძნებლებმა და ხელმძღვანელებმა შესთავაზეს ლ— ფ-----ს (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) კომპანიაში მუშაობის დაწყება. შეთანხმებით, საწარმო ერთობლივად უნდა ემართა მოსარჩელეს და კიდევ ორ პირს. ამასთან, მოსარჩელე უნდა ყოფილიყო მოპასუხე კომპანიის დირექტორის მოადგილე. მოსარჩელემ მოპასუხე კომპანიაში მუშაობა დაიწყო 2014 წლიდან. ერთობლივი ბიზნესის საწარმოებლად ბანკის მიერ კომპანიის სახელზე გაცემული კრედიტის უზრუნველსაყოფად, იპოთეკით დაიტვირთა მოსარჩელის ოჯახის საკუთრებაში არსებული უძრავი ქონება. ზეპირი შეთანხმების თანახმად, მოსარჩელის უძრავი ქონება ვალდებულებისაგან უნდა გათავისუფლებულიყო სამშენებლო სამუშაოების დასრულებიდან ერთი წლის განმავლობაში. მიუხედავად ამ დროის გასვლისა, კომპანიას ამ დრომდე დანაპირები არ შეუსრულებია.

მოსარჩელის განმარტებით, 2014 წლის დეკემბრიდან კომპანიამ დაიწყო სამშენებლო სამუშაოები, რომლებსაც იგი თავად კურირებდა. მისი როგორც დირექტორის მოადგილის თანამდებობრივ ფუნქციებში შედიოდა ავტონაწილებისა და სხვა სამეურნეო საქონლის მიმწოდებელთან ურთიერთობა, პირობების შეთანხმება, შესყიდვებისა და ლოგისტიკის წარმოება, სამღებრო საამქროს გამართული ფუნქციონირების კონტროლი, ავტომანქანების შეკეთების განფასებასთან დაკავშირებული ფინანსური დოკუმენტაციის მომზადება და დამკვეთთან გადაგზავნა, მარკეტინგული საქმიანობა და კლიენტურის მოზიდვა, კომუნალურ მომსახურებასთან დაკავშირებული საკითხების მართვა, თანამშრომლებთან ურთიერთობა და სადავო და პრობლემატური საკითხების მოგვარება, საქმიანი მიმოწერის წარმოება. მის მიერ იქნა ასევე უზრუნველყოფილი ობიექტზე ბუნებრივი აირის შეყვანა კომპანიის ფუნქციონირების დაწყებამდე პირადი კავშირების გამოყენებით, მაქსიმალურად დაბალი ფასით და გადახდის შეღავათიანი პირობებით პროდუქციის შესყიდვა და ა.შ.

მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე კომპანიის დირექტორის ხელფასი განისაზღვრა 3 750 ლარით, მისი მოადგილის ხელფასი - 2 5000 ლარით, ხოლო უშუალოდ მისი ხელფასი კი 1 625 ლარით. ვინაიდან მისი სამუშაო მოცულობით და მნიშვნელობით არ ჩამოუვარდებოდა მეორე მოადგილის თანამდებობრივ ფუნქციებს, ამიტომ მან არაერთხელ მიმართა კომპანიის ხელმძღვანელობას შრომის ანაზღაურების გაზრდის თაობაზე, თუმცა უშედეგოდ.

სარჩელში ასევე აღნიშნულია, რომ მიუხედავად იმ გარემოებისა, რომ მოსარჩელე დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად, მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, 2019 წლის 08 აპრილიდან მასთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა იმის გამო, რომ იგი არ ჯდებოდა კომპანიის განვითარების სტრატეგიაში. მიუხედავად წერილობითი მიმართვისა, მოპასუხეს არ დაუსაბუთებია რა გადხდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე კომპანიის მიერ 2019 წლის აპრილის თვეში ანაზღაურებულია მისთვის 7 დღის ხელფასის და გამოუყენებელი შვებულების თანხა - ჯამში 3 216.8 ლარი.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, მართალია მოსარჩელემ მონაწილეობა მიიღო კომპანიის ბიზნეს გეგმის შედგენაში, მაგრამ კომპანიამ აღნიშნული მომსახურების გაწევისათვის გადაიხადა შესაბამისი ღირებულება. შეთანხმებისამებრ, მოსარჩელეს კომპანიაში მუშაობა უნდა დაეწყო მას შემდეგ, რაც კომპანია დაიწყებდა ფუნქციონირებას. კომპანიამ ფუნქციონირება დაიწყო 2015 წლის დეკემბრის თვიდან, მოსარჩელე კი დასაქმდა გაცილებით უფრო ადრე - 2014 წლის თებერვლიდან სწორედ იმის გამო, რომ მისი მოთხოვნის შესაბამისად მას ჰქონდა პრობლემები და სჭირდებოდა სამსახური.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელემ კომპანიაში მუშაობა დაიწყო როგორც მომარაგების/შესყიდვების მენეჯერმა და აღნიშნულს ადასტურებს თავად მოსარჩელისვე მითითებული მასზე დაკისრებულის ფუნქციები. მოსარჩელე არ ასრულებდა დირექტორის მოადგილის მოვალეობას. შესაბამისად, მცდარია სარჩელში მითითებული გარემოებები ხელფასში უკანონო განსხვავების არსებობის შესახებ.

მოპასუხის მითითებით, 2019 წლის იანვრიდან კომპანიაში დაიწყო ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ცვლილებების პროცესი, შემცირდა სხვადასხვა ხარჯი და თანამდებობების რაოდენობაც. 2019 წლის იანვრის ბოლოს სამსახურიდან გათავისუფლდა აღდგენების სამსახურის ხელმძღვანელი, აგრეთვე გაუქმდა მე-5 ექსპერტ კონსულტანტის თანამდებობა, რომელიც 2018 წლის აგვისტოს თვეში გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, ვინაიდან მომარაგებას თვით ბაზარზე არსებული კომპანიები უზრუნველყოფდნენ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, რეორგანიზაციის ფარგლებში კომპანიამ მიიჩნია, რომ მიზანშეწონილი

იქნებოდა მომარაგების/შესყიდვების მენეჯერის თანამდებობის შემცირებაც. სწორედ აღნიშნული გარემოება გახდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. მოსარჩელე დაკავებული პოზიციიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და ამავე ნორმით დადგენილი წესის შესაბამისად მას ჩაერიცხა კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით და აუნაზღაურდა გამოუყენებელი შვებულება პროპორციულად.

შესაგებელში ასევე აღნიშნულია, რომ 2019 წლის აპრილის დასაწყისში შედგა საუბარი მოსარჩელეს და მოპასუხეს შორის რა დროსაც მოსარჩელეს განემარტა, რომ კომპანიაში არსებული ვითარების და შექმნილი ფინანსური მდგომარეობის გამო, დაწყებული იყო კადრების შემცირების პროცესი. აღნიშნულ პროცესში გაუქმდა რამდენიმე თანამდებობა, მათ შორის შესყიდვების მენეჯერის პოზიციაც. მოპასუხის განმარტებით, აღნიშნულის შემდეგ ვეღარ მოხერხდა მოსარჩელისათვის წერილობითი შეტყობინების ჩაბარება, ვინაიდან იგი ამ დღის შემდეგ აღარ გამოჩენილა სამსახურში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, წერილობითი ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოსარჩელეს გაეგზავნა საცხოვრებელი სახლის მისამართზე. მოსარჩელეს ასევე გაეგზავნა წერილობითი დასაბუთება, თუმცა ვერ მოხერხდა ფოსტის მიერ მისთვის გზავნილის ჩაბარება.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოშობილია 2014 წლის თებერვლიდან. შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში მოსარჩელის ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება შეადგენდა 1 625 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 15 იანვრის დამფუძნებელთა კრების ოქმის N01 თანახმად დადგინდა შემდეგი: 1. საზოგადოების ფინანსური მდგომარეობიდან გამომდინარე საზოგადოებაში განხორციელდეს ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ცვლილებები; 2. კომპანიის საჭიროებისა და მოთხოვნების შესაბამისად დირექტორის ბრძანების საფუძველზე 2019 წლის განმავლობაში ეტაპობრივად გაუქმდეს სხვადასხვა თანამდებობები/შტატები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- კრების ოქმი (ს.ფ. 76);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 08 აპრილის ბრძანების

თანახმად, აღნიშნული თარიღიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა მომარაგების მენეჯერის თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

ამავე ბრძანების თანახმად დადგინდა მოსარჩელისთვის ორი თვის კომპენსაციის და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად 2019 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 77);
- მიმართვა (ს.ფ. 78);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. 2019 წლის 07 მაისს მოპასუხე კომპანიამ მოსარჩელეს აუნაზღაურა კომპენსაციის, აპრილის თვის 7 დღის ხელფასის და 2019 წლის გამოუყენებელი შვებულების თანხა - 3 216.8 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი (ს.ფ.46-47);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ, მოპასუხე კომპანიის პარტნიორების მიერ 2019 წლის მაისში მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება კომპანიის გაყიდვის შესახებ. ამ დროიდან მოპასუხე კომპანიის დირექტორს და 100% - იანი წილის მესაკუთრეს წარმოადგენს სხვა პირი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი (ს.ფ. 124-125);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების და მხარეთა ახსნა-განმარტებების ურთიერთშეჯერების შედეგად სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული იყო მომარაგების მენეჯერის პოზიციაზე და არსებული შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში იგი ასრულებდა ამ პოზიციაზე დასაქმებული მუშაკისთვის დამახასიათებელ უფლება-მოვალეობებს.

მოსარჩელემ მიუთითა, რომ მხარეთა შეთანხმების თანახმად, მას უნდა შეესრულებინა დირექტორის მოადგილის მოვალეობა მოპასუხე კომპანიაში. შესაბამისად, მისი როგორც დირექტორის მოადგილის თანამდებობრივ

ფუნქციებში შედიოდა ავტონაწილებისა და სხვა სამეურნეო საქონლის მიმწოდებელთან ურთიერთობა, პირობების შეთანხმება, შესყიდვებისა და ლოგისტიკის წარმოება, სამღებრო საამქროს გამართული ფუნქციონირების კონტროლი, ავტომანქანების შეკეთების განფასებასთან დაკავშირებული ფინანსური დოკუმენტაციის მომზადება და დამკვეთთან გადაგზავნა, მარკეტინგული საქმიანობა და კლიენტურის მოზიდვა, კომუნალურ მომსახურებასთან დაკავშირებული საკითხების მართვა, თანამშრომლებთან ურთიერთობა და სადავო და პრობლემატური საკითხების მოგვარება, საქმიანი მიმოწერის წარმოება. დამსაქმებლის მითითებით მოსარჩელე დასაქმებული იყო და ასრულებდა არა დირექტორის მოადგილის, არამედ მომარაგების მენეჯერის პოზიციაზე შესაბამისი ანაზრაურებით.

ფაქტის დადგენის მიზნით სასამართლო უპირველესად ყურადღებას ამახვილებს მოპასუხე კომპანიის მიერ წარმოდგენილ 2018 წლის 30 ნოემბრის, 2019 წლის 28 თებერვლის და 2019 წლის 31 მარტის ხელფასის უწყისებზე (ს.ფ. 88-90), რომელთა შესაბამისადაც მოსარჩელის, როგორც დასაქმებულის თანამდებობად მითითებულია შესყიდვების მენეჯერის პოზიცია. გასათვალისწინებელია, რომ თავად სადავოდ გამხდარი გათავისუფლების ბრძანების შესაბამისადაც (ს.ფ. 77) დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით მოსარჩელე გათავისუფლდა სწორედ მომარაგების მენეჯერის თანამდებობიდან.

წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილი სტანდარტით შეფასებისა და საქმეში საწინააღმდეგო მტკიცებულების არ არსებობის პირობებში, სადავო გარემოებასთან მიმართებით სასამართლო იზიარებს მოპასუხის არგუმენტირებულ და წერილობითი მტკიცებულებებით გამყარებულ პოზიციას მოსარჩელის მიერ დაკავებულ პოზიციასთან მიმართებით.

აღნიშნულის საპირისპირო სათანადო მტკიცებულებად ვერ განიხილება სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელის შუამდგომლობის საფუძველზე დაკითხული მოწმის ჩვენება. ვინაიდან მოწმე, რომელიც წარმოადგენდა მოსარჩელის გათავისუფლებამდე კომპანიის ერთ-ერთ დამფუძნებელ პარტნიორს და თავად ეკავა დირექტორის მოადგილის თანამდებობა არათუ ადასტურებს მოსარჩელის პოზიციას, არამედ მიუთითებს, რომ მოსარჩელეს კომპანიაში დასაქმების დღიდან არასოდეს ყოფილა დირექტორის მოადგილის პოზიციაზე დასაქმებული. მოწმის განმარტებით, მასზე, როგორც დირექტორის მოადგილეზე და მოსარჩელე, როგორც მომარაგების მენეჯერზე არ იყო დაკისრებული იდენტური მოვალეობები. მოსარჩელის საქმიანობას წარმოადგენდა კომპანიის ტექნიკური საჭიროებების (მათ შორის კომპანიის მომარაგების, კომუნალური საკითხების) უზრუნველყოფა, მაშინ როდესაც მისი ძირითადი დატვირთვა მოიცავდა აღდგენითი სამუშაოების

უზრუნველყოფას. მოწმემ ასევე მიუთითა, რომ სწორედ დაკისრებული უფლება-მოვალეობების განსხვავებით და დაკავებული პოზიციისთვის დამახასიათებელი შესასრულებელი სამუშაოს სირთულით იყო ნაკარნახევი მისი და მოსარჩელის სახელფასო სარგოს განსხვავებული ოდენობა.

სასამართლოს შეფასებით, წარმოდგენილი მოწმის ჩვენება არათუ ადასტურებს მოსარჩელის პოზიციას, არამედ ამყარებს სწორედ მოპასუხის პოზიციის საფუძვლიანობის შინაგან რწმენას და დამატებით ქმნის მისი, როგორც მტკიცებულების, გაზიარების საკმარის საფუძველს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელფასის უწყისები (ს.ფ. 88-90);
- ბრძანება (ს.ფ. 77);
- მოწმის ჩვენება;
- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, ამასთან, არ იკვეთება მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის წინაპირობები, რის გამოც არსებობს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ №ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის 2014 წლის თებერვლიდან არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე რომლის თანახმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო პირველ რიგში ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (მდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016).

ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“ დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის **უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული.** დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ

აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლზომიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, Nას-1210-2018).

განსახილველ შემთხვევაში გათავისუფლების ბრძანება ემყარება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. შესაბამისად, სადავოდ გამხდარი ბრძანების მართლზომიერების შეფასების კუთხით უმთავრესია დადგინდეს საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის პირობებში არსებობდა თუ არა მოსარჩელის დაკავებული თ-----დან გათავისუფლების აუცილებლობა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, საპროცესო კანონის მიზანს წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალდებულება, წარმოუდგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ გამოყენების წინაპირობებს ქმნიან, არამედ მოიაზრებს მოპასუხის დავალდებულებასაც, შესაგებელის ფარგლებში უზრუნველყოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება.

ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში. განსახილველ შემთხვევაში სწორედ დამსაქმებელს მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებს წარმოადგენს რეორგანიზაციის აუცილებლობის, თავად რეორგანიზაციის დებულებით გათვალისწინებული წესების დაცვის და ამ რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლიანობის ფაქტის მტკიცება. სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე 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 (იხ. სუსგ-ები: №ას-646-612-2015, 23.08.2015წ.)

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს დამსაქმებელ ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის შედეგად, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით, განმარტოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა, ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის; ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით (იხ. სუსგ, საქმე №ას-1329-2018).

სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით ვერ დასტურდება ვერც რეორგანიზაციის საწარმოო აუცილებლობა, და ვერც ამ რეორგანიზაციის ლეგიტიმური მიზანი. სასამართლოს მოსაზრებით, კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის პროცესი ნათლად წარმოაჩენს იმ გარემოებას, რომ რეორგანიზაცია საფუძველი გახდა მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისა. პროცესის აუცილებლობის დადასტურებისათვის წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებები კი, კერძოდ მოპასუხე კომპანიის ფინანსური ინფორმაცია (ს.ფ. 172), ასევე 2019 წლის იანვრის ბრძანება სხვა დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ (ს.ფ. 173), ვერ ადასტურებს ვერც ამ პროცესის განხორციელების და ვერც თანამდებობიდან მოსარჩელის გათავისუფლების აუცილებლობას. სასამართლოს მოსაზრებით, მოპასუხემ მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა ასევე რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი საშტატო ერთეულის ნუსხის გათვალისწინებით, მოსარჩელის კომპანიაში შემდგომი დასაქმების შეუძლებლობაც.

სასამართლოს მოსაზრებით, მოსარჩელის გათავისუფლების არამართლზომიერების დამადასტურებელია ასევე სასამართლო სხდომაზე დაკითხული მოწმის - მოვლენების განვითარების დროისათვის საწარმოს დამფუძნებელი პარტნიორისა და დირექტორის მოადგილის ჩვენება, რომლის თანახმადაც მისი ინფორმაციით და საწარმოში იმ დროს არსებული ვითარებიდან გამომდინარე, მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ იგი ჯეროვნად ვერ ასრულებდა მასზე, როგორც

მომარაგების მენეჯერზე დაკისრებულ მოვალეობებს.

სასამართლო მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების განხილვისას ასევე ყურადღებას გაამახვილებს მხარეთა მითითებებზე მათ შორის შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე არსებული პირადი ურთიერთობის შესახებ. გასათვალისწინებელია, რომ 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. 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).

აღნიშნული განმარტების შესაბამისად, სასამართლო მიუთითებს, რომ წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების (ხელშეკრულებები ს.ფ.17-38; 82-85; 131-141; 143-150; სესხის დაფარვის გრაფიკი ს.ფ.39-41; ამონაწერები ს.ფ.42-43; 70-75; 164; 169-170; ს.ფ.154-155; ს.ფ.159-160; მიღება-ჩაბარების აქტი ს.ფ.86-87; განცხადებები ს.ფ. 156-158; ს.ფ.161-163;166-168) არსებითი შეფასების ვალდებულებას არ განაპირობებს თავად წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნები, ვინაიდან მიმდინარე სარჩელის ფარგლებში სასამართლო არსებითად მსჯელობს შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერებაზე და არა მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის დაწყებამდე განვითარებულ ურთიერთობაზე და ერთმანეთის სასარგებლოდ განხორციელებულ ქმედებებზე. **თუმცა აღნიშნულ ნაწილშიც, სასამართლო სხდომებზე აშკარად გამოკვეთილი და მოწმის მიერ დადასტურებული ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის დაწყებამდე მოსარჩელეს და მოპასუხე კომპანიის იმჟამინდელ დირექტორს შორის არსებობდა ახლო მეგობრული ურთიერთობა, მოგვიანებით კი მათ შორის წარმოიქმნა კონფლიქტი (აღნიშნულზე მიუთითა მოწმემაც) მიუთითებს რეორგანიზაციის, როგორც მოსარჩელის გათავისუფლების ხელოვნურ საფუძველზე და მოპასუხე კომპანიის დირექტორის არა საწარმოს შემდგომი ფუნქციონირების საჭიროებიდან, არამედ პირადი მოტივებით ნაკარნახევ გადაწყვეტილებაზე.**

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს რომ მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო დაკისრებული მტკიცების ტვირთის სათანადოდ რეალიზება და იმის დადასტურება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ორგანიზაციაში სამუშაო ძალა რეალურად შემცირდა, ამასთან, მოსარჩელის გათავისუფლება რეორგანიზაციის შედეგებმა გამოიწვია და აუცილებელი იყო მასთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა. შესაბამისად, ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველი, რაც განაპირობებს გათავისუფლების

თაობაზე სადავოდ გამხდარი ბრძანების ბათილად ცნობას.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე პუნქტის 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.

სასამართლო მიუთითებს, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე.

შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას 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)

მითითებული ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა აღნიშნული დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ამასთან, იმ შემთხვევაში თუ

გაუქმებულია დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობა, სასამართლო მსჯელობს მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საკითხზე, ასეთის არ არსებობის შემდეგ კი განსაზღვრავს მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობას.

უდავოა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების შემდეგ, დამფუძნებელი პარტნიორების გადაწყვეტილების მოპასუხე კომპანია გაიყიდა. შესაბამისად, მიმდინარე პერიოდისათვის კომპანიის მესაკუთრე არის სხვა პირი. სასამართლოს მოსაზრებით, ახალი მესაკუთრის არსებობის პირობებში მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენა შეიძლება წარმოადგენდეს კომპანიის ახალი შემძენისა და ამჟამინდელი დამსაქმებლის ნების თავისუფლებაში „ზედმეტ და არაპროპორციულ“ ჩარევას. შესაბამისად, სასამართლოს მოსაზრებით მოსარჩელის დარღვეული უფლების რესტიტუციის საუკეთესო გზა სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის დაკისრებაა მოპასუხისთვის.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციას, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ 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 მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. სუსგ, საქმე №ას-637-637-2018).

ამასთან, კომპენსაციის განსაზღვრისას ზემოხსენებულ კრიტერიუმებთან ერთად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ კომპენსაცია გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი შედეგია. აღნიშნული იმითაა განპირობებული, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლზომიერად) ცნობის შემთხვევაში, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა - დაკავებულ ან მის ტოლფას პოზიციაზე, კომპენსაცია გაიცემა სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც შესაძლოა გაცილებით მეტი იყოს, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდური, რადგან ასეთ ვითარებაში ყოფილი დასაქმებულის ნაწილობრივი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება, ამასთან, არა მხოლოდ კონკრეტული დამსაქმებლისათვის, არამედ ზოგადად შრომით

ბაზარზე ერთგვარი „სანქციის“ სახესაც უნდა ატარებდეს დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაცია იმ კონტექსტში, რომ მომავალში არიდებულ იქნეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის შემთხვევები (იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის გამიჯვნაზე იხ. სუსგ-ები: Nას-140-140-2018, 29.08.2018წ. განჩინების 24-ე პუნქტი; ასევე- Nას-291-291-2018, 01.06-2018წ. განჩინების 17.1.3 ქვეპუნქტი).

უდავოა, რომ მოპასუხის მიერ გათავისუფლების შემდეგ გადახდილია კომპენსაცია ორი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. აღნიშნულის გათვალისწინებით, განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციის მიზნით განსაზღვროს მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაცია 16 250 ლარით (10 თვის სახელფასო სარგოს ოდენობით) კომპენსაციის დაანგარიშებისათვის დადგენილი ზემოაღნიშნული კრიტერიუმებიდან გამომდინარე. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ კომპენსაციის ოდენობის დაანგარიშებისას სასამართლო მოსარჩელის ყოველთვიური სახელფასო სარგოს ოდენობად მიიჩნევს 1 625 ლარს, ვინაიდან იგი დავის ფაქტობრივ გარემოებებში თავადვე უთითებს რომ იგი ხელფასს იღებდა სწორედ ამ ოდენობით. საქმის მასალებით კი არ დადასტურდა, რომ გარდა მომარაგების მენეჯერისა, იგი ასრულებდა სხვა პოზიციის (მაგ. დირექტორის მოადგილე) დასაქმებულისათვის გათვალისწინებულ უფლება-მოვალეობებს რისთვისაც უნდა მიეღო უფრო მაღალი შრომის ანაზღაურება.

6.4. სასამართლო მიუთითებს, რომ სამოქალაქო საქმეებზე დასაბუთებული გადაწყვეტილების მიღებისა და ზოგადად, მართლმსაჯულების განხორციელების უწინარეს საფუძველს წარმოადგენს იმის სწორად განსაზღვრა, თუ რა სამართლებრივი საფუძვლიდან გამომდინარეობს მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა. ამ მიზნით, საქმის განმხილველმა სასამართლომ პირველყოვლისა, უნდა დაადგინოს მოთხოვნის მატერიალური საფუძველი [მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმა]. მხოლოდ ამის შემდეგ უნდა გამოარკვიოს მოძიებული ნორმის წინაპირობები, მისი აბსტრაქტული შემადგენლობა და შეამოწმოს განხორციელებულია თუ არა განსახილველ საქმეზე ყველა მათგანი. ამ ასპექტში, ფორმალურ სამართლებრივი თვალსაზრისით, სასამართლო შეზღუდულია სარჩელის ფაქტობრივი გარემოებებით: იგი ამოწმებს რომელ კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებზე მიუთითებს მოსარჩელე, ქმნიან თუ არა ისინი დამფუძნებელი ნორმის უკლებლივ ყველა წანამძღვარს. ამის შემდეგ მოწმდება, მოპასუხის პოზიცია რამდენად აქარწყლებს წარმოშობილ წანამძღვრებს (პროცესუალური და მატერიალური თვალსაზრისით) (იხ. სუსგ №ას-53-49-2017, 07 აპრილი 2017 წელი).

წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნით მოსარჩელე მოითხოვს მოპასუხე კომპანიისთვის ხელფასში უკანონო განსხვავების 29 958 ლარის დაკისრებას. დავის ფაქტობრივ გარემოებებში კი მითითებულია, რომ აღნიშნული

დაანგარიშება შეესაბამება მოსარჩელის, როგორც დირექტორის მოადგილისათვის ყოველთვიურად გადასახდელი ხელფასის ოდენობას - 2 500 ლარსა და მოსარჩელის მიერ ყოველთვიურად ანაზღაურებულ ხელფასს - 1 625 ლარს შორის სხვაობას. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული იყო მომარაგების მენეჯერის პოზიციაზე და არსებული შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში იგი ასრულებდა ამ პოზიციაზე დასაქმებული მუშაკისთვის დამახასიათებელ უფლება-მოვალეობებს. აღნიშნული გარემოების დადგენა კი ცხადია გამორიცხავს დირექტორის მოადგილის სახელფასო სარგოს გათვალისწინებით დაანგარიშებული თანხის მოპასუხისთვის დაკისრებას. შესაბამისად, არ არსებობს აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველი.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის (ს.ფ. 48) ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის. ამასთან, სასამართლოს მიერ განისაზღვრა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდა. შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 487.5 ლარის გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ლ— ფ-----ს სარჩელი შპს „ა-----“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ა-----“-ს დირექტორის 2019 წლის 08 აპრილის ბრძანება მოსარჩელე ლ— ფ-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხე შპს „ა-----“-სთვის ხელფასში უკანონო განსხვავების - 29 958 ლარის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

1.3. სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე შპს „ა-----“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ლ— ფ-----ს სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა - 16 250 ლარის ოდენობით;

2. მოპასუხე შპს „ა-----“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ლ— ფ-----ს სასარგებლოდ მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;

3. მოპასუხე შპს „ა-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 487.5 ლარის გადახდა;

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

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

**მოსამართლე
ლაკერბაია**

თამარ

