



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

27 ნოემბერი, 2019 წელი  
თბილისი

ქ.

### შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია  
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი

მოსარჩელე - ნ---- ჯ-----  
წარმომადგენელი - შ----- ი-----

მოპასუხე - შპს „R----- G---- G-----“  
წარმომადგენელი - ი----- გ-----, ე----- მ-----, რ----- ო-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

### 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 24 მარტის #1- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 10 თვის დარიცხული სახელფასო სარგოს ოდენობის კომპენსაცია - 28 800 ლარი.

(იხ. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა - 2019 წლის 16 ოქტომბრის სხდომის ოქმი).

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

ნ---- ჯ----- (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) 2013 წლის 29 აპრილიდან 2019 წლის 25 მარტამდე დასაქმებული იყო შპს „R----- G---- G-----“-ს (შემდგომში

მოპასუხე/დამსაქმებელი) ადამიანური მართვის დეპარტამენტში ადამიანური რესურსების უფროსი სპეციალისტის პოზიციაზე. მოსარჩელესთან უკანასკნელი შრომის ხელშეკრულება გაფორმდა 2015 წლის 01 ივნისს. მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება პერიოდულად იცვლებოდა. სამსახურიდან გათავისუფლების პერიოდისათვის კი მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით შეადგენდა 2 880 ლარს.

მოსარჩელის განმარტებით, მის მოვალეობებში შედიოდა მუშაკთათვის გასაცემი ხელფასების მომზადება, ბრძანებების, ცნობებისა და სხვა სახის დოკუმენტაციის პროექტების მომზადება, მუშაკებთან დაკავშირებული „რეპორტების“ მომზადება, მუშაკთათვის გამოყენებული წამახალისებელი და დისციპლინური ღონისძიებების კონტროლი და სხვა. 2019 წლის 21 მარტს მას მისი უშუალო ხელმძღვანელისგან ეცნობა, რომ 2019 წლის 25 მარტიდან წყდებოდა მასთან არსებული შრომითი ხელშეკრულება.

სარჩელში ასევე აღნიშნულია, რომ 2019 წლის 11 აპრილს მოსარჩელემ მიმართა დასაქმებულს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების და შესაბამისი დასაბუთების გადაცემის შესახებ.

## **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, ორგანიზაციაში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული. მოსარჩელეს განემარტა, რომ გათავისუფლების საფუძველი იყო „Alhokair“-ის ჯგუფში შემავალ კომპანიებში განხორციელებული გლობალურ-სტრუქტურული ცვლილებები, რომლის შედეგადაც საქართველოში, სომხეთსა და ბალკანეთის სახელმწიფოებში მოქმედი კომპანიები გაერთიანდნენ ერთი რეგიონალური მმართველობის ქვეშ, რამაც გამოიწვია რიგი საშტატო პოზიციების გაერთიანება/გაუქმება.

## **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.1.1.** მოსარჩელე, მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებულია 2013 წლის 29 აპრილიდან. თავდაპირველად მოსარჩელე იკავებდა HR ადმინისტრატორის პოზიციას.

მხარეთა შორის 2015 წლის 01 ივნისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმდა ადამიანური მართვის დეპარტამენტში ადამიანური რესურსების უფროსი სპეციალისტის პოზიციაზე. აღნიშნული ხელშეკრულების 6.1 პუნქტის თანახმად, წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება ძალაში შედის 01.06.2015-დან და მოქმედებს განუსაზღვრელი

ვადით მის შეწყვეტამდე.

დამსაქმებლის 2018 წლის 01 მარტის ბრძანებით, მოსარჩელის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება 2018 წლის 01 მარტიდან განისაზღვრა დარიცხული 2 880 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-22);
- ბრძანება (ს.ფ. 23);
- ბრძანება (ს.ფ. 25);
- ახსნა-განმარტება.

**3.1.2.** მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 07 მარტის #9 ბრძანების თანახმად, დაიწყო რეორგანიზაციის პროცესი მოპასუხე კომპანიასა და მის შვილობილ კომპანიებში ფინანსური შედეგებისა და გლობალურად „Alhokair“ ჯგუფის სტრუქტურული ცვლილებების გამო.

აღნიშნული ბრძანების თანახმად, დანართის შესაბამისად კომპანიის ახალი სტრუქტურის დანერგვის, ხარჯების ოპტიმიზაციის მიზნით თანამშრომელთა რაოდენობის შემცირების, თუმცა კომპანიის ეფექტური მუშაობის შენარჩუნების მიზნით რეორგანიზაციის პროცესის განმახორციელებლად დაინიშნენ შესაბამისი უფლებამოსილი პირები. რეორგანიზაციის პროცესის დამთავრების ვადად კი განისაზღვრა პერიოდი 2019 წლის მარტის ბოლომდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 29);
- ახსნა-განმარტება.

**3.1.3.** მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 10 მარტის რესტრუქტურიზაციის შესახებ #10 ბრძანების თანახმად, რესტრუქტურიზაციის საფუძველზე, სხვადასხვა დეპარტამენტებში გაუქმდა გარკვეული პოზიციები, ჯამში სულ 5 პოზიცია.

აღნიშნული ბრძანების თანახმად, რესტრუქტურიზაციის შედეგად გაუქმებული პოზიციებიდან ერთ-ერთი იყო ადამიანური რესურსების და ხელფასების უფროსი სპეციალისტის პოზიცია. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის უფლებამოსილი პირების 2019 წლის 10 მარტის #10-1 ბრძანების თანახმად კი განისაზღვრა კომპანიის ახალი სტრუქტურა და საშტატო ნუსხა თანდართული დანართის შესაბამისად 2019 წლის 01 აპრილიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 35);
- ბრძანება (ს.ფ. 109-110);
- ახსნა-განმარტება.

**3.1.4.** მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 24 მარტის #1- ბრძანების თანახმად, 2019 წლის 25 მარტიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა ადამიანური რესურსების უფროსი სპეციალისტის თანამდებობიდან. ამავე ბრძანების თანახმად განისაზღვრა მოსარჩელისთვის ორი თვის ანაზღაურების და გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ანაზღაურების ვალდებულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 37);
- ახსნა-განმარტება.

**3.1.5.** 2019 წლის 21 მარტს მოსარჩელეს წერილობით ეცნობა 2019 წლის 25 მარტიდან რეორგანიზაციის საფუძვლით მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ს.ფ. 26);
- ახსნა-განმარტება.

**3.1.6.** 2019 წლის 11 აპრილს მოსარჩელემ მიმართა დასაქმებულს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების შესაბამისი დასაბუთების შესახებ მოთხოვნით. დამსაქმებლის 2019 წლის 18 აპრილის წერილით მოსარჩელეს გადაეცა მოთხოვნილი ინფორმაცია და კვლავ განემარტა, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა განხორციელდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ს.ფ. 39);
- ახსნა-განმარტება.

## **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.2.1.** შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ, მოპასუხემ მოსარჩელეს აუნაზღაურა კომპენსაცია ორი თვის სახელფასო სარგოს ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

**3.2.2.** 2019 წლის 19 აპრილიდან მოსარჩელე ვადიანი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმდა სხვა კომპანიაში ადამიანური რესურსების ადმინისტრირებისა და ანაზღაურების ჯგუფის ხელმძღვანელის პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა (ს.ფ. 177);
- ახსნა-განმარტება.

**3.2.3. მხარეთა ახსნა-განმარტებების, წარმოდგენილი მტკიცებულებების, მათ შორის მოწმეთა ჩვენებების ანალიზის შედეგად სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად არ მომხდარა მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიციის ფუნქციონალური გაუქმება. რეორგანიზაციის შედეგად ამ პოზიციისთვის დამახასიათებელი ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქცია - თანამშრომელთა ხელფასების დაანგარიშების მოვალეობა შეითავსა კომპანიის სხვა დასაქმებულმა. ამ პოზიციისთვის დამახასიათებელი სხვა ფუნქციები კი შეითავსა მოსარჩელის უშუალო უფროსმა - ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის ხელმძღვანელმა, რომელსაც რეორგანიზაციის საფუძვლით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გარკვეული პერიოდის შემდეგ (2-3 თვის შუალედი) გაეზარდა ხელფასი 20%-ით.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოწმეთა 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, 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 2013 წლის 29 აპრილიდან არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა. მხარეთა შორის 2015 წლის 01 ივნისს განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე კი მოსარჩელე იკავებდა მოპასუხე კომპანიაში ადამიანური რესურსების უფროსი სპეციალისტის თანამდებობას.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება და უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

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 მუხლის 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 (შდრ. 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 მართლობიერად, 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 მართლობიერების 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 მართლობიერების შეფასების კუთხით უმთავრესია დადგინდეს საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის პირობებში (მეწარმეობის თავისუფლების ფარგლებში რეორგანიზაციის მართლობიერად მიჩნევის პირობებშიც კი) არსებობდა თუ არა მოსარჩელის გათავისუფლების აუცილებლობა.

გასათვალისწინებელია, რომ რეორგანიზაცია თუნდაც მართლობიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაცია ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა რეორგანიზაციის პროცესმა. შესაბამისად, რეორგანიზაციის ჩატარების და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან დასაქმებულთა გათავისუფლებისას, დამსაქმებელი შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლობიერებით. **შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ „პროპორციულობის ტესტით“.** შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის

გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას (სუსგ 7.04.2017წ. საქმე №ას-210-199-2017).

უპირველესად 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.)

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, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით

გათვალისწინებული წინაპირობების განხორციელების შემთხვევაშიც, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. საყურადღებოა, რომ საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ დასაქმებულთა სამუშაოდან გათავისუფლების 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 (იხ. სუსგ. №ას-665-636-2016, 9.12.2016).

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის, რეორგანიზაციის საფუძველით, დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელი არჩევანის გაკეთებისას ვალდებულია იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საკასაციო სასამართლოს არსებული განმარტება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. 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 წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (სუსგ: №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. №ას-1124-1080-2016, 10.03.2017წ; №ას-1145-1101-2016, 17.03.2017წ.).

აღნიშნულის გათვალისწინებით, 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).**

მოპასუხის განმარტებით, რეორგანიზაციის პროცესის დაწყების საფუძველი იყო სწორედ შექმნილი მძიმე ეკონომიკური ვითარება, რომლებიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას. მოპასუხის მიერ რეორგანიზაციის განსახორციელებლად აუცილებელი საწარმოო აუცილებლობის დასადასტურებლად წარმოდგენილია ახსნა განმარტება კომპანიის ფინანსურ შედეგებთან დაკავშირებით (ს.ფ. 129-130), რომლის თანახმადაც, 2018-2019 ფინანსური წლისთვის ადგილობრივი გაყიდვები შემცირებულია 12%-ით, ხოლო ექსპორტი 15%-ით. აღნიშნულ ახსნა-განმარტებაში ასევე მითითებულია, რომ გამოქვეყნებული ანგარიშების მიხედვით მიმდინარე ფინანსურ წელს (2018-2019) ჯგუფის შემცირებულია 11.3%-ით წინა ფინანსურ წელთან (2017-2018) შედარებით. ასევე, წინა წელთან შედარებით, 10.71%-ით შემცირებულია 2018-2019 წლის საერთო მოგება. ასევე წარმოდგენილია კომპანიის ფინანსური დირექტორის მიმართვა (ს.ფ. 114-117) ბიზნესის ოპტიმიზაციის მიზნით გეგმის დასახვის შესახებ.

სასამართლო ცხადია იზიარებს, რომ კონსტიტუციით გარანტირებული მეწარმის თავისუფლების კონტექსტში, მეწარმე სუბიექტი უფლებამოსილია ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების გათვალისწინებით განახორციელოს შტატების შემცირება. შესაბამისად, რეორგანიზაციის პროცესის შეფასებისას სასამართლოებმა ძალზედ ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული საწარმოს ბიზნეს გადაწყვეტილებასა და სამეწარმეო პოლიტიკაზე, რათა კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დადგენილი ვალდებულების თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარების - ხელშეწყობა მოხდეს, თუმცა, ეს როდი ნიშნავს, რომ წახალისდეს უსაფუძვლოდ, ობიექტური საფუძველით თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლება და ამით, უგულვებელყოფილი იქნეს კონსტიტუციითა და სშკ-ით გარანტირებული შრომითი უფლება დასაქმებაზე.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს შეფასებით წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებები ვერ ადასტურებს იმ ეკონომიკურ აუცილებლობას, რომელიც აუცილებელს გახდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციის პროცესში, რომელიც მოპასუხის მტკიცებით მასშტაბური პროცესი იყო, გაუქმდა მხოლოდ 5 პოზიცია, მათ შორის ერთ-ერთი მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიცია. წარმოდგენილი ახალი სტრუქტურის და საშტატო ნუსხის (ს.ფ. 110) პარალელურად, არ დასტურდება, რომ

დამსაქმებელმა ორგანიზაციული ცვლილების ფარგლებში მიზანშეწონილად მიიჩნია მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიციის ფუნქციონალური დანიშნულებით გაუქმება. პირიქით, დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით ამ პოზიციისთვის დამახასიათებელი ფუნქცია-მოვალეობების დაკისრება/შეთავსება მოხდა სხვა თანამშრომლებისათვის, რომელთაგან ერთ-ერთს შექმნილი ეკონომიკური მდგომარეობის საფუძვლით ჩატარებული რეორგანიზაციის დასრულებიდან მცირე დროის შემდეგ გაეზარდა კიდევაც ხელფასი. აღნიშნული კი ცხადია იმთავითვე უსაფუძვლოს ხდის მოპასუხის პოზიციას ამ პროცესის მართლზომიერებასა და აუცილებლობასთან მიმართებით. გარდა აღნიშნულისა, სასამართლო შექმნილი ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების (ასეთის უცილობლად დადასტურების შემთხვევაშიც) მიზნის ადეკვატურად ვერ მიიჩნევს ამ მდგომარეობის გამოსწორების საფუძვლით მეწარმე სუბიექტის გადაწყვეტილებას განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებულისათვის ასანაზღაურებელი სახელფასო სარგოს დაზოგვის შესახებ.

სასამართლო რეორგანიზაციის პროცესის მართლზომიერების კუთხით განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს მოპასუხე მხარის მიერ ტექნოლოგიური ცვლილებების აუცილებლობის დადასტურების მცდელობის ნაწილზე. მოპასუხის განმარტებით, დანერგილი ახალი სისტემის შედეგად მოსარჩელეზე დაკისრებული ერთ-ერთი ძირითადი მოვალეობა - ხელფასების დათვლის პროცესი იმდენად გამარტივდა, რომ დროის დაზოგვის კუთხით აღარ არსებობდა ამ ფუნქციის მატარებელი ცალკე-საშტატო ერთეულის არსებობის აუცილებლობა. ამ ნაწილში განსაკუთრებით გასათვალისწინებელია მოპასუხის შუამდგომლობის საფუძველზე დაკითხულ მოწმეთა ჩვენებები, რომლებმაც სასამართლოს შეკითხვებზე ცალსახად და ორაზროვნად მიუთითეს, რომ ხელფასების დაანგარიშების სისტემა ამ სისტემის გამარტივება და დაანგარიშებისას დროის დაზოგვის ელემენტი მხოლოდ მას შემდეგ დადგა დღის წესრიგში რაც მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შესაბამისად, ტექნოლოგიური ცვლილება ვერ განიხილება მოპასუხე კომპანიაში ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლზომიერ საფუძვლად.

შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ასევე ვერ დაადასტურა კონკრეტულად რა ობიექტურ გარემოებას ეყრდნობოდა დამსაქმებელი ორგანიზაცია მაშინ, როდესაც დასაქმებული თანამშრომლებიდან უშუალოდ მოსარჩელის დათხოვნაზე შეაჩერა არჩევანი, მაშინ როდესაც თავად მოპასუხისვე წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით (ს.ფ. 123; 125) დასტურდება, რომ ჯერ კიდევ 2018 წლის მარტის თვეში კომპანიის ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის ხელმძღვანელი მოსარჩელეს მოიაზრებდა „ძირითად პირად“ ადამიანური რესურსების დეპარტამენტში და მიიჩნევდა, რომ მისი პასუხისმგებლობები და მოვალეობები გაცილებით უფრო მნიშვნელოვანი იყო ჯგუფის სხვა წევრებთან შედარებით. რეორგანიზაციის

შედეგად მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერ საფუძველს ვერ ქმნის ასევე ინფორმაცია სომხეთის ჯგუფის კომპანიებში განხორციელებული რეორგანიზაციის შესახებ (ს.ფ. 132-136), იურიდიული პირის, როგორც დამოუკიდებელი მეწარმე სუბიექტის ბუნებიდან გამომდინარე.

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 მართლობიერი 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 აღდგენას, 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.

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. განსახილველ შემთხვევაში

არ იკვეთება მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში, რის გამოც დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში მან მოითხოვა ათი თვის სახელფასო ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის დაკისრება დამსაქმებლისათვის.

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 მიადგა. 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: №ას-140-140-2018, 29.08.2018წ. განჩინების 24-ე პუნქტი; ასევე- №ას-291-291-2018, 01.06-2018წ. განჩინების 17.1.3 ქვეპუნქტი).

უდავოა, რომ მოპასუხის მიერ გათავისუფლების შემდეგ გადახდილია კომპენსაცია ორი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით. ასევე დადგენილია, რომ გათავისუფლების შემდეგ ერთ თვეზე ნაკლებ ვადაში - 2019 წლის 19 აპრილიდან მოსარჩელე დასაქმებულია სხვა კომპანიაში.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციის მიზნით განსაზღვროს მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაცია სამი თვის დარიცხული ხელფასის ოდენობით - 8 640 ლარით კომპენსაციის დაანგარიშებისათვის დადგენილი ზემოაღნიშნული კრიტერიუმებიდან გამომდინარე. სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული ოდენობით კომპენსაციის დაკისრება მოპასუხისთვის ფარავს გათავისუფლებიდან ახალი სამსახურის პოვნამდე მოპასუხის მიერ სავალდებულოდ ასანაზღაურებელ იძულებით განაცდურსაც და ამასთანავე მოიცავს არამართლზომიერი გათავისუფლების საფუძველზე ასანაზღაურებელ საკომპენსაციო თანხასაც.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, არსებობს წარმოდგენილი სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველები.

## **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. 46) 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, კომპენსაციის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის. შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 259.2 ლარის გადახდა.

წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების საფუძველზე (ს.ფ.178-180) მოსარჩელემ ასევე იშუამდგომლა მოპასუხის მიერ წარმომადგენლის მომსახურებაზე გაწეული ხარჯის ანაზღაურების შესახებ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4%-ისა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს გაწეული იურიდიული

მომსახურების ხარჯის ანაზღაურება 350 ლარის ოდენობით.

## **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, 259<sup>1</sup>-ე, 369-ე მუხლებით და**

### **გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:**

1. ნ---- ჭ----- სარჩელი მოპასუხე შპს „R----- G---- G-----“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „R----- G---- G-----“-ს დირექტორის 2019 წლის 24 მარტის აპრილის #1- ბრძანება მოსარჩელე ნ---- ჭ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე შპს „R----- G---- G-----“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ნ---- ჭ-----სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა - 8 640 ლარის ოდენობით (სამით თვის დარიცხული ხელფასის ოდენობით);

2. მოპასუხე შპს „R----- G---- G-----“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ნ---- ჭ-----სასარგებლოდ მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;

3. მოპასუხე შპს „R----- G---- G-----“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ნ---- ჭ-----სასარგებლოდ გაწეული იურიდიული მომსახურების ხარჯის ანაზღაურება 350 ლარის ოდენობით;

4. მოპასუხე შპს „R----- G---- G-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 259.2 ლარის გადახდა;

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

6. 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**