



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

25.12.2019 წელი

ქ.თბილისი

**თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი თამარ შალამბერიძე

მოსარჩელე თ----- დ-----ე,
წარმომადგენელი ი--- პ-----,
მოპასუხე შპს თ----- ს----- კ-----ა,
წარმომადგენლები ნ--- ლ-----, ა--- ლ-----, ნ--- რ-----, გ----- ზ-----,

დავის საგანი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში გათავისუფლებამდე არსებულ ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს თ----- ს----- კ-----ის 04.04.2018 წლის #0----- ბრძანება მოსარჩელე თ----- დ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე თ----- დ-----ე აღდგენილ იქნეს შპს თ----- ს----- კ-----ის ადმინისტრაციის უფროსის თანამდებობის ტოლფას, პირვანდელ თანამდებობასთან მისადაგებულ - შპს თ----- ს----- კ-----ის ფინანსურ საკითხებში დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე, ხოლო მისი უარყოფის შემთხვევაში თანმიმდევრულად შიდა მონიტორინგის სამსახურის ინსპექტირების განყოფილების უფროსის, შიდა მონიტორინგის სამსახურის კოორდინატორის, სამეურნეო სამსახურის უფროსის, სამეურნეო სამსახურის

უფროსის მოადგილის, გენერალური დირექტორის მრჩევლის, გენერალური დირექტორის თანაშემწის, გაყიდვების სამსახურის სარეკლამო ფართების კონტროლის მენეჯერის, მგზავრთა მონიტორინგის სამსახურის უფროსის, მგზავრთა მონიტორინგის სამსახურის მეთოდოლოგიის განყოფილების უფროსის, მატერიალური ფასეულობების მართვის მარაგების აღრიცხვის განყოფილების უფროსის, გენერალური დირექტორის აპარატის უფროსის, კანცელარიის უფროსის ან სასამართლოს მიერ ტოლფასად მიჩნეულ კომპანიაში არსებულ ნებისმიერ თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხე შპს თ----- ს----- კ-----ას დაეკისროს მოსარჩელე თ----- დ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 04.04.2018 წლიდან, სასამართლოს კანონიერი ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თვეში დასაბეგრი 4100 ლარის გადახდა, ყოველი თვისათვის.

1.4 მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ ყოველწლიური კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების ნატურით ანაზღაურება 2019, 2020, 2021 წლების გამოუყენებელი შვებულებისათვის, თითოეული წლისათვის 4100 ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შესაგებლით არ ცნობს სარჩელს და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 10.11.2016 წელს შპს თ----- ს----- კ-----ას და თ----- დ-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რის საფუძველზეც მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში ადმინისტრაციის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე 3 თვიანი გამოსაცდელი ვადით. ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ 10.02.2017 წელს მხარეებს შორის კვლავ დაიდო შრომის ხელშეკრულება 1 წლის ვადით 10.02.2018 წლამდე.

მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 21.02.2017 წლის ბრძანებით მოსარჩელე გადაყვანილ იქნა ადმინისტრაციის უფროსის თანამდებობაზე და შრომითი ურთიერთობის ვადად განისაზღვრა 21.02.2017 წლიდან - 21.02.2018 წლამდე პერიოდი და აღნიშნულის თაობაზე 21.02.2017 წელს მხარეთა შორის დადებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

10.11.2016 წლის შრომითი ხელშეკრულების ასლი ტ. 1 ს. ფ. 54-56 .

10.11.2016 წლის ბრძანების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 115.

21.02.2017 წლის ბრძანების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 130.

10.02.2017 წლის შრომითი ხელშეკრულების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 61-63.

21.02.2017 წლის შრომითი ხელშეკრულების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 68-70.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.2. შპს თ----- ს----- კ-----ას და თ----- დ-----ეს შორის 16.02.2018 წელს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რის საფუძველზეც 22.02.2018 წლიდან თ----- დ-----ე დაინიშნა შპს თ----- ს----- კ-----ის ადმინისტრაციის უფროსის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით. მოსარჩელის ყოველთვიური დასაბეგრი ხელფასი შეადგენდა 4100 ლარს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

16.02.2018 წლის ხელშეკრულების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 75-77.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოსარჩელე სამსახურებრივი ურთიერთობის მთელი პერიოდის მანძილზე არასოდეს ყოფილა დისციპლინურ პასუხისგების რომელიმე ზომა გამოყენებული.

შრომითი ურთიერთობის დროს მოსარჩელე მოპასუხის მიერ არაერთხელ იქნა წახალისებული.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

17.05.2018 წლის წერილის ასლი ტ. 1. ს. ფ. 114.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.4. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 20.11.2017 წლის N43.03.841 განკარგულებით შპს თ----- ს----- კ-----ას დაევალა სისტემური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელება. აღნიშნულის შესრულების მიზნით, მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის მიერ 19.12.2017 წელს გამოცემულ იქნა N208 ბრძანება, სისტემური და ეფექტიანი მმართველობის უზრუნველყოფის მიზნით კომპანიაში ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების თაობაზე.

ამავე ბრძანების მე-2 პუნქტის შესაბამისად, 22.12.2017 წელს მოსარჩელე

გაეცნო საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ პუნქტის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების შესაძლო შეწყვეტის შესახებ ინფორმაციას, რაც დადასტურებული იქნა მისი ხელმოწერით.

28.03.2018 წელს მოსარჩელე თ----- დ-----ე საქართველოს შრომის კოდექსის 38.2. მუხლის შესაბამისად გაფრთხილებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

20.11.2017 წლის განკარგულების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 230-231.

19.12.2017 წლის ბრძანების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 232-233.

22.12.2017 წლის ხელწერილის ასლი ტ. 1. ს.ფ. 234.

27.03.2018 წლის გაფრთხილების წერილის ასლი ტ. 1. ს.ფ. 235.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.5. ორგანიზაციული ცვლილებების ფარგლებში, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 03.04.2018 წლის N18.188.364 განკარგულებით დამტკიცებული კომპანიის სტრუქტურის შესაბამისად გაუქმდა ადმინისტრაციის სტრუქტურული ერთეული და მის საკურატოროში შემავალი სტრუქტურული ერთეულები გადანაწილდა დირექტორატის წევრებს შორის და/ან მათი ფუნქციები გადაეცა სხვა სტრუქტურულ ერთეულს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

03.04.2018 წლის განკარგულების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 237-238.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.6. შპს თ----- ს----- კ-----ის 04.04.2018 წლის გასაჩივრებული ბრძანებით თ----- დ-----ე გათავისუფლდა ადმინისტრაციის უფროსის თანამდებობიდან საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ პუნქტის საფუძველზე (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას) და შეწყდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება 04.04.2018 წლიდან.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

04.04.2018 წლის ბრძანების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 83.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.7. მოსარჩელემ 24.04.2018 წელს წერილობით მიმართა მოპასუხეს

სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთების მოთხოვნით, რაც იმავე დღეს ჩაბარდა მოპასუხეს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

24.04.2018 წლის განცხადების ასლი ტ. 1 ს. ფ. 84.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.8. შპს თ----- ს----- კ-----ის 01.05.2018 წლით დათარიღებული წერილით, მოსარჩელეს განემარტა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ პუნქტის საფუძველზე. ამასთან განემარტა, რომ მოსარჩელეს აღნიშნული გათავისუფლების შესახებ დასაბუთებული გადაწყვეტილება წინასწარ ეცნობა 19.12.2017 წლის ბრძანებითა და 27.03.2018 წლის გაფრთხილების წერილებით.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

01.05.2018 წლის დასაბუთების ასლი ტ. 1 ს. ფ. 86.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.9. შპს თ----- ს----- კ-----ა წარმოადგენს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის 100% წილობრივი მონაწილეობით დაფუძნებულ საწარმოს. საწარმოს ძირითად საქმიანობას წარმოადგენს მუნიციპალური ტრანსპორტით (მიწისქვეშა ელექტროტრანსპორტი, მეტრო, ავტობუსები M3 კატეგორია და საბაგირო გზა „რიყე-ნარიყალა და საბაგირო გზით „ჭავჭავაძის გამზირი-კუს ტბა“) თბილისის ადმინისტრაციულ საზღვრებში მგზავრთა გადაყვანა და უბილეთო მგზავრების გამოვლენასთან, პარკირების სისტემის მართვასა და კონტროლთან დაკავშირებული მუნიციპალიტეტის დელეგირებული უფლებამოსილების განხორციელება. შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, თავისი არსით გულისხმობს მოგებაზე ორიენტირებულ საზოგადოებას, თუმცა კომპანიის ძირითადი საქმიანობის სატარიფო განაკვეთები სრულად რეგულირებულია საქართველოს მთავრობის 05.12.2014 წლის N667 დადგენილების, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 30.12.2014 წლის N20-81 და 27.12.2016 წლის 33-99 დადგენილებებით. რის გამოც საყოველთაოდ ცნობილი ფაქტია, რომ მოპასუხე წარმოადგენს წამგებიან საწარმოს.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

05.12.2014 წლის N667 დადგენილების ასლი ტ. 1 ს. ფ. 270.

30.12.2014 წლის N20-81 დადგენილების ასლი ტ. 1 ს. ფ. 271-273.

27.12.2016 წლის 33-99 დადგენილების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 274.

ამონაწერის ასლი სამეწარმეო რეესტრიდან ტ. 1. ს. ფ. 281-282.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ომში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.10. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთანავე, მოსარჩელეზე გაიცა 2 თვის ხელფასი კომპენსაციის სახით.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

04.04.2018 წლის ბრძანების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 83.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მართლზომიერად განხორციელდა საწარმოს რეორგანიზაცია, რადგან არსებობდა ორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობა.

დამსაქმებლის განმარტებით, ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება აუცილებელი იყო, ვინაიდან ორგანიზაციული ცვლილებები ემსახურება ეკონომიკური სახსრების რაციონალურად ხარჯვით ეფექტური და სისტემური მმართველობის ჩამოყალიბებას. აღნიშნულის ფარგლებში გაუქმდა ან/და გაერთიანდა რიგი სტრუქტურული ერთეულები, გამონაკლის შემთხვევაში გაიყო ორ სტრუქტურულ ერთეულად. დასაქმებულთა მხრივ ცვლილება ძირითადად შეეხო მენეჯმენტის რგოლს. ვინაიდან, გაუქმდა/გაერთიანდა სტრუქტურული ერთეულები, შესაბამისად გაუქმდა მათ ხელმძღვანელობაზე პასუხისმგებელ პირთა თანამდებობები. ადმინისტრაცია გარკვეულწილად იმეორებდა დაქვემდებარებაში მყოფი სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციონირებას და მის ძირითად საქმიანობას მხოლოდ ამ სტრუქტურული ერთეულების გამართული მუშაობის უზრუნველყოფა წარმოადგენდა. ცვლილებით ადმინისტრაციის სტრუქტურული ერთეული და მის საკუთრებაში შემავალი სტრუქტურული ერთეულები გადანაწილდა დირექტორატის წევრებს შორის და/ან მათი ფუნქციები გადაეცა სხვა სტრუქტურულ ერთეულებს.

ადმინისტრაციის ფუნქციების სხვა პირებზე გადანაწილებით კომპანიის მიერ გაუქმებულ იქნა დამატებითი, არასაჭირო რგოლი. ამასთან, კომპანიის მიერ წლის ჭრილში მაგალითისათვის მხოლოდ მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიციის გაუქმებით, 2017 წლის მონაცემების გათვალისწინებით დაზოგილ იქნა 49200 ლარზე მეტი მოსალოდნელი ხარჯი.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო

ძალის შემცირებას, რიგი გაუქმებული ფუნქციები შეითავსეს დირექტორების მოადგილეებმა ასევე მოხდა გამსხვილება რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირების საჭიროება.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად,

მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მართლზომიერად გათავისუფლდა თუ არა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობებიდან, 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 ბუნებრივია საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას (26-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. ამგვარი ნების გამოვლენას მიუხედავად იმისა რა ფორმით არსებობს იგი: აქტი, ბრძანება, გარიგება, სკ-ის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევა და მის იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობით დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან კვალიფიკაციას, დამსაქმებლის მიერ არჩევანის გაკეთებისას გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით ხელმძღვანელობას, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს.

სასიცოცხლოდ აუცილებელია წონასწორობის დამყარება შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უნდა დაგვავიწყდეს სუსტი მხარის ინტერესები. მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

უდავოა, რომ შტატები მოპასუხე კომპანიაში მართლაც შემცირდა მოსარჩელის გათვისუფლების მომენტი სათვის და აღნიშნულის მიზეზი გახდა ის, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 03.04.2018 წლის განკარგულებით დამტკიცდა კომპანიის სტრუქტურა და გაუქმდა ადმინისტრაციის სტრუქტურული ერთეული, თუმცა რამდენიმე დღეში რაც მისთვის წინასწარ იყო ცნობილი მოპასუხეს დაეკისრა დამატებითი ფუნქცია, რამაც როგორც შტატების ასევე სახელფასო ფონდის მომატება განაპირობა. სასამართლო განმარტავს, რომ შპს თ----- ს----- კ----- წარმოადგენს მეწარმე სუბიექტს, რომლის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებაში ორგანიზაციულ მოწყობის თვალსაზრისით სასამართლო ვერ ჩაერევა, ვერ განსაზღვრავს და ვერ მიუთითებს თუ რომელი სტრუქტურული ერთეული და რა სახით ან რომელი თანამდებობის არსებობას საჭიროებს და რომლის არა, ვინაიდან აღნიშნული იქნებოდა საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული მეწარმეობის თავისუფლების არაპროპორციული შეზღუდვა სახელმწიფოს მხრიდან, ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ მოპასუხე კომპანია შეზღუდულია რეორგანიზაციის საჭიროებასთან დაკავშირებით ნების გამოვლენაში, რადგან აღნიშნულის შესახებ გადაწყვეტილება რიგ შემთხვევაში იღებს მისი დამფუძნებელი.

შესაძლებელია არსებობდეს ორგანიზაციული ცვლილებების საჭიროება, რაც მეწარმე სუბიექტის გადასაწყვეტია, ოღონდ ამ ორგანიზაციულ ცვლილებებს შედეგად უნდა მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. სასამართლო მოპასუხე მეწარმე სუბიექტის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების მართლობიერების შეფასებაში ვერ შევა და მიაჩნია, რომ აღნიშნულის საჭიროება არსებობდა, რასაც უცილობლად მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიციის შემცირება მოჰყვებოდა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ვინაიდან ორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებელობას სასამართლო ამ შემთხვევაში არ იხილავს, განხილვის და შეფასების საგანს წარმოადგენს ორგანიზაციულ ცვლილებებს აუცილებლად მოჰყვებოდა თუ არა მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიციის შემცირება და დამსაქმებელმა შესთავაზა თუ არა მოსარჩელეს რეორგანიზაციის დროს დასაქმებულის კვალიფიკაციისა და უნარ ჩვევების გათვალისწინებით არსებული ყველა ვაკანსია რათა თავიდან აეცილებინა მოსარჩელესთან უვადო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ასევე რეორგანიზაციის დროს კომპანიას გააჩნდა თუ არა წინასწარ დადგენილი სამართლიანი და ობიექტური კრიტერიუმები რითიც იხელმძღვანელებდა დასაქმებულებთან მიმართებით რეორგანიზაციის პროცესში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს გადაწყვეტილების მიღებისას.

უდაოა, რომ მოსარჩელეს გათავისუფლებამდე ეკავა ადმინისტრაციის

უფროსის პოზიცია. ასევე უდავოა, რომ მოხდა ამ სტრუქტურული ერთეულის გაუქმება. შესაბამისად, გაუქმდა ადმინისტრაციის უფროსის თანამდებობა. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ვერ დადასტურდა მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის ამ ორგანიზაციული ცვლილების შედეგად გათავისუფლებამდე არსებული და მოსარჩელის კვალიფიკაციის და უნარ - ჩვევების შესაბამისი ყველა ვაკანტური თანამდებობის შეთავაზება, რაც მოსარჩელე მხარის შუამდგომლობის საფუძველზე მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის არსებულ ვაკანსიებიდანაც დგინდება ტ. 2 - ტ. 5, ტ. 6. ს. ფ. 1-315. ამასთან ერთდ სასამართლო მიაჩნია, რომ მოპასუხე საწარმოს მიერ რეორგანიზაციის ჩატარების დროს არ არსებობდა წინასწარ დადგენილი კონკრეტული, ნათელი, სამართლიანი და მკაფიო პროცედურები იმ პოზიციებთან მიმართებით რომელზეც დადგენილი არ იყო საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. ასეთ პირობებში კი, სასამართლო მოსარჩელე თ----- დ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ვერ მიიჩნევს, დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ დამსაქმებლის მიერ ნების გამოვლენის კანონიერების შემოწმების დროს (სასამართლო წარმოება) დამსაქმებელი ცდილობს რამენაირად მოძებნოს მის მიერ გამოვლენილი ნების ლოგიკური ახსნის საშუალება, თუმცა სასამართლო აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაციის დროს დამსაქმებლის მიერ კონკრეტული დასაქმებულის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დასაქმებულებს უნდა წარუდგინოს და გააცნოს ის კრიტერიუმები და პროცედურები რომლითაც იგი იხელმძღვანელებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობიდან გამომდინარე დასაქმებულების მიმართ. ასეთი კრიტერიუმები უნდა იყოს წინასწარ დადგენილი, სამართლიანი, ობიექტური, გამჭვირვალე და იძლეოდეს სამართლიანი - არადისკრიმინაციული მოპყრობისაგან დამსაქმებლების დაცვის შესაძლებლობას, ასეთის წინასწარ განსაზღვრულობის და ინფორმირებულობის შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის კონკრეტულ დასაქმებულთან შეწყვეტის შემთხვევაში შესაძლებელია გათავისუფლებულ დასაქმებულს არ გაუჩნდეს უსამართლოდ მოპყრობის შეგრძნება და არც დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი ნება გახადოს სადაოდ.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოსარჩელე თ----- დ-----ესთან სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება და იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული თანამდებობები ვაკანტური არ არის,

მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

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 უცხოელად 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.

ევროპის სოციალურ ქარტიის, პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი

მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციის (1944 წ.), თანახმად შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რატიჟა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ

შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, 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 რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - 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 დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია.

აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია

და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებამდე შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო შპს თ----- ს----- კ-----ში. 04.04.2018 წლის ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძვეზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა შპს თ----- ს----- კ-----ის ადმინისტრაციის უფროსის თანამდებობიდან, რაც გულისხმობს, ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, შეწყდა მხარეთა შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო განმარტავს, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ამისათვის აუცილებელია, რომ წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი თანაც უხეშად; არსებობს ასეთის განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძველის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა.

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

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ

განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

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

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

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი

ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოპასუხე მხარე აპელირებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ პუნქტზე - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან რეორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“. გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით დადგენილ იქნა, რომ მოპასუხე შპს თ-----ს----- კ-----ამ მართლზომიერად განხორციელდა საწარმოს რეორგანიზაცია, რადგან არსებობდა ორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობა, ასევე სამართლებრივი შეფასება გააკეთა ორგანიზაციულ ცვლილებებთან მიმართებით, რაზეც ამ შემთხვევაში აღარ განმეორდება, ასევე დადგინდა, რომ რეორგანიზაციას შედეგად აუცილებლად მოყვებოდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიციის შემცირება. მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, რომ მან მოსარჩელეს შესთავაზა ყველა ვაკანტური თანამდებობა რომელსაც მოსარჩელის კვალიფიკაცია ითვალისწინებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თავიდან აცილებისათვის, ასევე მას განსაზღვრული ჰქონდა წინასწარ დადგენილი კრიტერიუმები რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით, ამასთან მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელესთან მაინცდამაინც 04.04.2018 წელს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გარდაუვალობა იმ მოცემულობიდან გამომდინარე რომ მოპასუხე მხარის ახსნა - განმარტებითა და საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოპასუხისათვის წინასწარ ცნობილი იყო, რომ რამდენიმე დღეში ახალი ფუნქციის „პარკირების ადმინისტრირების“ შემატებოდა რაც გამოიწვევდა ახალი ვაკანსიების გაჩენას მის სტრუქტურაში და სახელფასო ფონდის ზრდას სადაც მოსარჩელის

დასაქმება იქნებოდა შესაძლებელი მისი კვალიფიკაციისა და უნარ ჩვევების გათვალისწინებით, რის გამოც მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება ჩაითვალა მართლსაწინააღმდეგოდ და შესაბამისად ბათილად.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდოდეს სამუშაო ძალის შემცირებას. განსახილველი ნომრის ელემენტები - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ერთობლივად მოწმდება ეკონომიკური გარემოება, რაც იწვევს სამუშაო ძალის შემცირებას, ისევე როგორც ორგანიზაციული ან ტექნოლოგიური ცვლილებები, რის შედეგადაც სამუშაო ძალის შემცირება. შესაბამისად საკვლევ საკითხს წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია „არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების“ მიზნით. დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია. თუ დამსაქმებელი, წარმატებით გადალახავს მისი პოზიციის მართებულობის ამ - ასე ვთქვათ მე-2 საფეხურსაც და წარმოაჩენს, რომ შტატების შემცირება მართლაც განხორციელდა, ამის შემდეგ, მას უკვე უნდა დაეკისროს ვალდებულება, რომ დაასაბუთოს თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე; განაპირობებდა თუ არა ამას სამსახურში დარჩენილი დასაქმებულის

უფრო მაღალი კვალიფიკაცია; ამით, სასამართლო უკვე რწმუნდება, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე დისკრიმინაციული მიდგომა შემცირებულ პირთა მიმართ (მე-3 საფეხური).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებულ სამართლის ერთ-ერთ ირიბ წყაროს - ზემოთ მითითებულ N166 რეკომენდაციას დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (1982 წ. Termination of employment recommendation). აღნიშნული დოკუმენტის 23-ე პუნქტი მიუთითებს, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან სხვა მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა შერჩევა დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელდეს რამდენადაც ეს შესაძლებელია წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც, სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული როგორც საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. რეორგანიზაცია, ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცესმა (აღნიშნული მიდგომა ასევე დადასტურებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილებით, მაგ: ას-104-99-2014). მარტოოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ „რეორგანიზაციის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მარტოოდენ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისთვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გაათავისუფლოს თანამშრომლები, თუმცა, იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. ევროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით 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.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ იმ მოცემულობაშიც, როცა რეორგანიზაცია კანონიერია, მოპასუხე ვალდებულია დაასაბუთოს სასამართლოსათვის მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით და რა პროცედურების დაცვით მიანიჭა უპირატესობა სხვა თანამშრომელს და არა გათავისუფლებულს. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის რეგულაციათა შეფარდების შედეგად - „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს“, სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის წინაპირობაა. მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება ხომ არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ნების - დათხოვნის თაობაზე გამოცემული განკარგულების ბათილად ცნობა.

ამასთან, სასამართლო სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს ვერ გასცდება. მოსარჩელე სარჩელით ითხოვს კონკრეტულ ტოლფას თანამდებობებზე აღდგენას, რაზეც მოპასუხემ მიუთითა, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული ყველა თანამდებობა დაკავებულია და ვაკანტური არ არის ან მათთვის დადგენილია ისეთი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რასაც მოსარჩელე ვერ აკმაყოფილებს მისი განათლებისა და უანარ ჩვევების გათვალისწინებით. მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხეს ყველა თანამდებობაზე კონკრეტული პირის დანიშვნის შესახებ ბრძანებები არ წარმოუდგენია, სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ გარემოებას, რომ სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უნდა იყოს აღსრულებაუნარიანი და მის აღსრულებას არ უნდა შეექმნას საფრთხე. შესაბამისად ამ მოცემულობის გათვალისწინებით, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს გამოიყენოს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის სამართლებრივი ინსტიტუტი, რომელიც აღდგენის ნაცვლად კომპენსაციის გაცემას ითვალისწინებს, რადგან თუ გადაწყვეტილების კანონიერ ძალში შესვლის დროსათვის აღსადგენი

თანამდებობა ან ვაკანტური არ იქნება გადაწყვეტილება ვერ აღმრულდება, რითაც დაირღვევა კონვენციით გარანტირებული სასამართლიანი სასამართლოს უფლება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა. სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

ამავე დროს, რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური და ყოველ კონკრეტულ საქმეზე სამართლიანობის პრინციპს მორგებული არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს.

შესაბამისად, სწორედ სასამართლომ დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის - დაწესებულების ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი, სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ ახალი სამსახურის დაწყებისა და დაუსაქმებლობის გარემოება, ასევე საქართველოში ოპერირებადი დამსაქმებლების უარყოფითი აზრი იმ პირების მიმართ, რომლებიც ბედავენ და აპროტესტებენ წინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დათხოვნის თაობაზე (სამწუხარო რეალობაა ის, რომ ასეთ პირებს უჭირთ ხელახალი დასაქმება) და სხვა.

აფასებს რა ამ ყოველივეს, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად შრომის კოდექსით მისთვის მინიჭებული დისკრეციის ფარგლებში მიიჩნევს კომპენსაციის სახით მოსარჩელე თ----- დ-----ის სასარგებლოდ შპს თ----- ს----- კ-----ისათვის 21 თვის განაცდურის და 3 თვის აღდგენის შეუძლებლობის გამო კომპენსაციის, სულ 24 თვის სახელფასო ანაზღაურების დაკისრებას, რასაც გამოაკლდება გათავისუფლების მომენტისათვის მოსარჩელისთვის გადაცემული 2 თვის სახელფასო

ანაზღაურება. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია რომ პროპორციული და ადექვატური იქნება მოსარჩელის ასაკის და უნარ ჩვევების ასევე მოპასუხის წამგებიანობის და შრომითი ურთიერთობის დროს მოსარჩელის ხელფასის ოდენობის გათვალისწინებით მოსარჩელის სასარგებლოდ 22 თვის კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 90200 ლარის გადახდის მოპასუხისათვის დაკისრება რაც თავისთავში ასევე მოიცავს იძულებითი განაცდურს გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების გამოტანამდე პერიოდისათვის.

ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სახეზეა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით 2000 ლარამდე ოდენობით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოსგარეშე ხარჯები. თავის მხრივ, სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები, ხოლო სასამართლოსგარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, დაკარგული ხელფასი (განაცდური), მტკიცებულებათა უზრუნველსაყოფად გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები.

იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ გაწეული საპროცესო ხარჯის სახით გონივრული საერთო ჯამში 2100 ლარის ოდენობით გადახდა.

ამავე კოდექსის 55.1-ე მუხლის 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.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3% -ის 2706 ლარის ოდენობით გადახდა რა ნაწილშიც მოსარჩელე კანონით გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს თ----- ს----- კ-----ის 04.04.2018 წლის #0----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მოსარჩელის პირვანდელ ან ტოლფას სამსახურში აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე შპს თ----- ს----- კ-----ას დაეკისროს მოსარჩელე თ----- დ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 90200 ლარის გადახდა.
3. დარჩენილ ნაწილში მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.
4. მოპასუხე შპს თ----- საქრანსპორტო კ-----ას დაეკისროს მოსარჩელე თ----- დ-----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის ნაწილის 2100 ლარის გადახდა.
5. მოპასუხე შპს თ----- ს----- კ-----ას დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 2706 ლარის გადახდა.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების

დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 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
გოგიჩაშვილი

გიორგი