

080210019002929352

საქმე #2/770-19



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

31 დეკემბერი, 2019 წელი

ქ.

ქუთაისი

შესავალი ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე მანანა ნიკაჭაძე

სხდომის მდივანი ნათია ხუნწარია

მოსარჩელე - მ----- ბ-----ე

წარმომადგენელი - რ----- ხ-----

მოპასუხე - სს „ვ-----“

წარმომადგენლები - თ----- შ-----ი, ნ----- გ-----ი

**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 სს „ვ-----ს“ 2019 წლის 2 აპრილის ბრძანება #229 მ----- ბ-----ის ქუთაისის ფილიალის საოპერაციო განყოფილების ანგარიშების მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. მ----- ბ-----ე აღდგენილ იქნეს ქუთაისის ფილიალის საოპერაციო განყოფილების ანგარიშების მენეჯერის თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს განაცდური, თვეში 720 ლარის ოდენობით გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე ფაქტობრივად აღდგენამდე.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

მ----- ბ-----ე 2012 წლის 20 ნოემბრიდან მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე, ხოლო გათავისუფლების დღემდე, წლების მანძილზე, მუშაობდა საოპერაციო განყოფილების ანგარიშების მენეჯერის პოზიციაზე, საიდანაც განთავისუფლდა 2019 წლის 2 აპრილის ბრძანებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

მისთვის გათავისუფლებამდე 1 თვით ადრე არ უცნობებიათ მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე და აცნობეს 2019 წლის 29 მარტს. რეორგანიზაცია ქუთაისის ფილიალში მ----- ბ-----ის შტატთან მიმართებაში არ განხორციელებულა, რამდენი შტატიც იყო, დარჩა იმდენი. მოსარჩელის პოზიციაზე უფროსი მოლარე-ოპერატორის პოზიციიდან გადაყვანილ იქნა თ----- ტ-----ე, რაც ეჭვს იწვევს შტატების შემცირებასა და რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით.

გათავისუფლების საფუძვლად ბრძანებაში მითითებულია ტესტირების შედეგები, თუმცა აღსანიშნავია, რომ მ----- ბ-----ემ ტესტირება გაიარა და არ ჩაჭრილა. ამიტომაც თუ ადგილი ჰქონდა შტატების შემცირებას, მაშინ ტესტირების შედეგები არ უნდა ჰქონდეს ბრძანებას საფუძვლად. რეალურად რეორგანიზაცია არ ჩატარებულა, არ შეფასებულა რამდენი თანამშრომელი იყო დასაქმებული და რატომ გაათავისუფლეს მხოლოდ მოსარჩელე. სწორედ ამიტომ გათავისუფლების ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, მ----- ბ-----ე აღდგენილ იქნეს იმავე თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს ხელფასი თვეში 720 ლარის ოდენობით, გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე ფაქტობრივად აღდგენამდე.

სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელემ და მისმა წარმომადგენელმა მხარი დაუჭირეს სასარჩელო მოთხოვნას, განმარტეს, რომ გათავისუფლებას საფუძველად არ უნდა დადებოდა მხოლოდ ატესტაციის შედეგები, არამედ გათვალისწინებული უნდა ყოფილიყო ასევე სხვა მონაცემებიც: ხარისხი, საბონუსე პროგრამების შედეგები, რომლებშიც მოსარჩელეს ყველაზე მაღალი შედეგები ჰქონდა. ამასთან, შტატების შემცირებას რომ ჰქონოდა ადგილი, არ მოხდებოდა სხვა პირთა გადაყვანა, კერძოდ, მ-----ს, ტ-----ის, კ-----სი. მოახდინეს ასევე სტაჟირებაზე მყოფი პირების დასაქმება, რის გამოც მიღებული გადაწყვეტილება არაა მართლზომიერი და სადავო ბრძანების ბათილობის საფუძველს წარმოადგენს თანმდევი მოთხოვნების დაკმაყოფილებით.

2.1. მოპასუხე სს „ვ-----ს“ პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხე მხარემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ, სარჩელი უსაფუძვლოა.

დაადასტურა, რომ მოსარჩელე მუშაობდა მათ ბანკში და ეკონომიკური მიზეზებით გამოწვეული შტატების შემცირების აუცილებლობიდან გამომდინარე გათავისუფლდა.

მოპასუხე არ ეთანხმება მოსარჩელის პოზიციას თითქოს მ----- ბ-----ის შტატი არ შემცირებულა, რადგან არამარტო ქუთაისის ფილიალში შემცირდა შტატები, მათ შორის, ერთ-ერთი სადავო, ანგარიშების მენეჯერის შტატი, არამედ საბანკო საკანონმდებლო ცვლილებებმა გამოიწვია მთელი ბანკის მასშტაბით შტატების შემცირების აუცილებლობა. რასაც ადასტურებს სს „ვ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2019 წლის 02 აპრილის ბრძანება ქუთაისის ფილიალის #3 სერვისცენტრის ლიკვიდაციისა და ამავე ფილიალის

#1 ს/ცენტრსა და ლილოს ფილიალში საშტატო ცვლილებების შესახებ.

ასევე საფუძველს მოკლებულია თითქოს მოლარე თ----- ტ-----ე გადაყვანილ იქნა მ----- ბ-----ის პოზიციაზე, რადგან საერთოდ გაუქმდა მ----- ბ-----ის შტატი, ხოლო თ----- ტ-----ემ გააგრძელა მუშაობა არა ფილიალში, არამედ იმავე სერვისცენტრში, სადაც მუშაობდა.

მ----- ბ-----ე, მართალია, არ ჩატრილა ტესტირებაში, თუმცა მან ყველაზე ნაკლები ქულა მიიღო მის პოზიციაზე მყოფ სხვა პირებთან შედარებით. ანგარიშების მენეჯერის შტატის შემცირებისას ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გარდა ტესტირების დაბალი შედეგისა, ასევე გახდა სხვადასხვა კრიტერიუმის ერთობლიობაში შეფასება (ხარისხი, გაყიდვების რაოდენობა). რადგან მ----- ბ-----ეს ჰქონდა ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი, ამიტომაც შეჩერდა მასზე არჩევანი. ბანკმა მას შესთავაზა რეზერვში ჩარიცხა ყოველთვიური ანაზღაურების მიცემის პირობით, რაზეც მან უარი განაცხადა.

მ----- ბ-----ეს ბანკმა პირველი შესაძლებლობისთანავე ასევე შესთავაზა სამუშაო დეკრეტულ შვებულებაში გასული მუშაკის პოზიციაზე, რომელზეც მან ასევე უარი განაცხადა, არ გაიზიარა რა ბანკის პოზიცია. მოპასუხე თვლის, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და არ არსებობს გასაჩივრებული ბრძანების გაუქმების საფუძვლები.

სასამართლო სხდომაზე მოპასუხე მხარის წარმომადგენლებმა მხარი დაუჭირეს თავიანთ შესაგებელს და განმარტეს, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს (**იხ. შესაგებელი, სხდომის ოქმი-საპაექრო სიტყვა, ტომი 1, ს/ფ 47-58; ტომი 3 ს/ფ 100-117**).

3.1. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მ----- ბ-----ე შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე 2012 წლის 20 ნოემბერს დასაქმებულ იქნა სს „ვ-----ს“ ქუთაისის ფილიალში ჯერ მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე, ხოლო 08.04.2016 წლის #228 ბრძანების საფუძველზე გადაყვანილ იქნა ქუთაისის ფილიალის/საოპერაციო განყოფილების ანგარიშების მენეჯერის პოზიციაზე, 07.01.2018 წლიდან კი, უვადოდ, ამავე პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-სარჩელი, შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება, ბრძანებები, შრომითი ხელშეკრულებები (ტომი 1, ს/ ფ 19-27).

3.1.2. 29/03/2019წ. სს „ვ-----ს“ გაყიდვების სამმართველოს უფროსმა გ. ც-----მა სამსახურებრივი ბარათით მიმართა პერსონალის სამმართველოს, რომ 2019 წლის იანვრიდან ამოქმედებული საბანკო რეგულაციებისა და არსებული ეკონომიკური გარემოებების შედეგად ბანკში მიმდინარეობს საშტატო ერთეულების ოპტიმიზაცია. ქუთაისის ფილიალის საოპერაციო განყოფილებაში არსებული ანგარიშების მენეჯერის 5 საშტატო ერთეულიდან უნდა მოხდეს ერთი ერთეულის გაუქმება. ელექტრონული ტესტირების, საბანკო პროდუქტების გაყიდვებისა და კლიენტებთან მომსახურების ხარისხის მაჩვენებლებიდან გამომდინარე, ქუთაისის საოპერაციო განყოფილების ანგარიშების მენეჯერებს შორის ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი (საშუალო შეწონილი) აქვს მ----- ბ-----ეს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია, შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდეს მ----- ბ-----ეს.

სასამართლო ეყრდნობა მტკიცებულებებს:

(სამსახ. ბარათი, ტომი 1, ს/ფ 59).

-ქუთაისის ფილიალის საშტატო ნუსხა 2018 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით (ტომი1, ს/ფ 63),

-ტესტირების შედეგების შეფასება (ტომი 1, ს/ფ 60) .

3.1.3. საქმის მასალებიდან გამომდინარე, 2019 წლის 24 თებერვლის ტესტირების შედეგებით ქუთაისის ფილიალის/საოპერაციო განყოფილების თანამშრომელთა მიმართ, ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი 85% აქვს მ----- ბ----- -ეს. დანარჩენების მაჩვენებელია - 93%-დან 98%-ის ჩათვლით. ასევე სხვა ობიექტური კრიტერიუმების საფუძველზე ბოლო 6 და 3 თვის **შეფასების შედეგებით** მ----- ბ-----ეს აქვს-49.64 ტესტირების და სხვა ობიექტური შეფასების შეწონილი ქულა, ხოლო სხვებს, მასზე მეტი, მათ შორის ყველაზე მაღალი ანა კ-----ს 104,33; ხოლო 3 თვის მონაცემით 2018 წლის ოქტომბერ-დეკემბრის ჩათვლით-48,09 ქულა-მ----- ბ-----ეს, დანარჩენებს მასზე მაღალი, ხოლო ანა კ-----ს- 98,14 ქულა.

სასამართლო ეყრდნობა მტკიცებულებებს:

-ტესტირებისა და სხვა ობიექტური კრიტერიუმების შედეგები (ტომი 3, ს/ფ 20-21)

- მისტიური კვლევის შედეგები (ტომი 2, ს/ფ 31-325)

3.1.4. გაყიდული ყველა საბანკო პროდუქტის შედეგები თვეების მიხედვით 2018 წლის და საბონუსე პროგრამის მიხედვით კალათების ჭრილში, ასევე მომსახურების ხარისხის შეფასების მაჩვენებლების საერთო შეწონილი სხვებთან შედარებით ნაკლები აქვს მ----- ბ-----ეს.

სასამართლო ეყრდნობა მტკიცებულებებს:

-შეფასებათა შედეგები (ტომი 2, ს/ფ 11)

3.1.5. 29.03.2019წ. #09/13 წერილით მ----- ბ-----ეს ეცნობა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ამავე წლის 2 აპრილიდან სს „კ-----“ წყვეტდა მასთან შრომით ურთიერთობას,

შრომის კოდექსის 37 -ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე. მასვე აუნაზღაურდა 2 თვის ხელფასი, კომპენსაციის სახით 2019 წლის 20 აპრილამდე.

სასამართლო ეყრდნობა მტკიცებულებას:

-შეტყობინება (ტომი 1, ს/ფ 28),

-ბრძანება (ტომი 1, ს/ფ 29)

3.1.6. სს „ვ-----ს“ 02.04.2019წ. #229-პ.შ ბრძანებით მ----- ბ-----ეს-ქუთაისის ფილიალის საოპერაციო განყოფილების ანგარიშების მენეჯერს, 2019 წლის 02 აპრილიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე, ეკონომიკური გარემოებების გამო, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა ტრენინგ-ცენტრის მიერ ელექტრონული ფორმით ჩატარებული ტესტირების შედეგები და გაყიდვების სამმართველოს უფროსის გ----- ც-----ის სამსახურებრივი ბარათი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-ბრძანება (ტომი 1, ს/ფ 29).

3.1.7. სს „ვ-----ს“ გენერალური დირექტორის 02.04.2019წ. #252 ბრძანების მიხედვით - სს „ვ-----ს“ 2019 წლის 28 მარტის სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომის # 2/2019 საოქმო გადაწყვეტილების შესაბამისად, 2019 წლის 02 აპრილიდან ლიკვიდირებულ იქნა ქუთაისის ფილიალის #3 ს/ცენტრი და გაუქმდა ყველა საშტატო ერთეული, ხოლო ნაწილობრივი ცვლილება იქნა შეტანილი ლილოს ფილიალის, ქუთაისის ფილიალისა და ამავე ფილიალის #1 ს/ცენტრის საშტატო ნუსხაში. ლილოს ფილიალის საოპერაციო განყოფილებაში შემცირებულ იქნა ანგარიშების

მენეჯერის ერთი საშტატო ერთეული, ქუთაისის ფილიალის საოპერაციო განყოფილებაში - ანგარიშების მენეჯერის ერთი საშტატო ერთეული, საკრედიტო ადმინისტრატორის საშტატო ერთეული, ქუთაისის #1 ს/ცენტრის საცალო ბიზნესის ჯგუფში - ექსპერტ-შემფასებლის საშტატო ერთეული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-ბრძანება #252 (ტომი 1, ს/ფ 62)

3.1.8. საშტატო ერთეულები, მათ შორის, ანგარიშების მენეჯერის, ასევე გაუქმდა სს „ვ-----ს“ შემდეგ ფილიალებშიც: რუსთავის ფილიალში, რუსთავის ს/ცენტრში, მარნეულის ფილიალში, ახალციხის ფილიალში, თელავის ფილიალში. ასევე თბილისს, ზუგდიდსა და ფოთში განთავსებულ ფილიალებსა და ს/ცენტრებში.

საერთო ჯამში სს „ვ-----ს“ ქსელში შემცირებულ იქნა **60** საშტატო ერთეული.

სასამართლო ეყრდნობა მტკიცებულებას:

-2019 წლის 15 აპრილის მდგომარეობით საშტატო ნუსხა (ტომი 2, ს/ფ 64).

3.1.9. მ----- ბ-----ის ანაზღაურება ქუთაისის ფილიალის საოპერაციო განყოფილების ანგარიშების მენეჯერის პოზიციაზე ხელფასის სახით შეადგენდა 900 დარიცხულ ლარს, ხოლო ხელზე ასაღები სახით 705,60 ლარს თვეში,

სასამართლო ეყრდნობა მტკიცებულებებს:

-ცნობები (ტომი 1, ს/ფ 123-124)

3.1.10. სს „ვ-----“ რეგისტრირებულია სამეწარმეო რეესტრში 1995

წლის 19 მაისიდან (ტომი 1, ს/ფ).

სასამართლო ეყრდნობა მტკიცებულებას:

-ამონაწერი სამეწარმეო რეესტრიდან (ტომი 1, ს/ფ 65-66)

3.1.11. სს „ვ-----ს“ მიერ 2019 წლის 29 მაისს მ----- ბ-----ეს აცნობეს, რომ ქუთაისის ფილიალის საოპერაციო განყოფილებაში იგეგმება მისი აყვანა ანგარიშების მენეჯერის მ/შემსრულებლად, სახელფასე განაკვეთით, დარიცხული ხელფასი 875 ლარი თვეში, დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის ვადით, რაზეც მან ჯერ თანხმობა, შემდეგ კი უარი განაცხადა, რადგან აპირებდა სასამართლო დავის გაგრძელებას, რის გამოც, ბანკის შეთავაზებამ დაკარგა ძალა.

სასამართლო ეყრდნობა მტკიცებულებებს:

-შეტყობინება (ტომი1, ს/ფ 182; 186) ,

- მ.ბ-----ის თანხმობა და უარი (ტომი1, ს/ფ 187)

3.1.12. სს „ვ-----ს“ საოპერაციო დირექტორის ირაკლი დოლიძის **2018 წლის** 2 ოქტომბრის #616 ბრძანების საფუძველზე ქუთაისის ფილიალის სალაროს მოლარე-ოპერატორი ნ----- კ----- გადაყვანილ იქნა ამავე ფილიალის საოპერაციო განყოფილებაში ანგარიშების მენეჯერის თანამდებობაზე ძირითად შტატში, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობებისა და თანამდებობრივი სარგოს შენარჩუნებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-ბრძანება (ტომი 1, ს/ფ 196)

3.1.13. მოწმე მიხეილ ხიდირბეგიშვილის ჩვენების თანახმად, - მუშაობს გაყიდვების განყოფილების უფროს მენეჯერად 1,5 წელია. 2019 წელს

ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი რეგულაციები გახდა საფუძველი შტატების შემცირებისა არამარტო მათ ორგანიზაციაში, არამედ მთლიანად საბანკო სექტორში. შემცირდა კლიენტების რაოდენობა, რაც იწვევდა გეგმების შეუსრულებლობას, და შესაბამისად ნაკლები სამუშაოს შესრულებას დასაქმებულთა მიერ. ბანკისთვის რთულია შტატების შემცირება, მაგრამ სხვა გამოსავალი არ იყო. ახლო მომავალში შესაძლოა, ქუთაისის ფილიალში დარჩენილი 4 თანამშრომლის შემცირებაც გახდეს საჭირო.

ბანკმა შეიმუშავა თანამშრომელთა შემცირების კრიტერიუმები (ვიდეოდაკვირვების, გაყიდვების ჯამური მაჩვენებლები, ატესტაციის შედეგები, კლიენტებთან მომსახურების ხარისხი და ა.შ.) და მათზე დაყრდნობით, მუშაკთა ყველა შედეგის გათვალისწინებით, მოხდა გადაწყვეტილების მიღება. მთლიანად ბანკის ფილიალებსა და ს/ცენტრებში 60-ზე მეტი თანამშრომელი იქნა შემცირებული.

რაც შეეხება ნ--- კ-----ს, ის არ ექვემდებარებოდა შემცირებას მისივე შედეგებიდან გამომდინარე.

3.1.14. მოწმე ლევან ბუხაიძის ჩვენების თანახმად, ბანკს დადგენილი აქვს ობიექტური კრიტერიუმები და ყოველკვარტალურად ამოწმებენ თანამშრომლებს, აკვირდებიან მათ მუშაობას და გამოჰყავთ საბოლოო პარამეტრი. დასაქმებულებს უწევენ რეკომენდაციას. ყველას შეუძლია გამოთქვას პრეტენზია შედეგებზე, თუმცა ასეთი არ დაფიქსირებულა. შტატების შემცირება მტკივნეული პროცესია, მაგრამ ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად დაეყრდნენ სწორედ დადგენილ კრიტერიუმებს და ყველაზე დაბალი მაჩვენებლის მქონე თანამშრომელთა შემცირება მოახდინეს. შემცირდა 30-ზე მეტი თანამშრომელი, დაიხურა ს/ცენტრებიც, ქუთაისში შემცირდა 2.

3.1.15. დადგენილია, რომ ბანკის მიერ განისაზღვრა შემდეგი კრიტერიუმი

დასაქმებულთა შეფასებისათვის: 1. ატესტაციის შედეგები, რომლის თაობაზეც თანამშრომლები წინასწარ იყვნენ ინფორმირებული და 2. გაყიდვების შედეგები-გამოსაკვლევ პერიოდს დადგენილ იქნა საბანკო რეგულაციის ამოქმედებამდე ბოლო 3 და ბოლო 6 თვის მონაცემები, ასევე ყველა თანამშრომელი უნდა შეფასებულიყო ყველა საბანკო პროდუქტის გაყიდვის ჯამური მაჩვენებლების მიხედვით დინამიკაში.

სასამართლო ეყრდნობა მტკიცებულებებს:

-ინფორმაცია გაყიდვების პროგრამიდან და ბონუს კალათიდან (ტომი 2, ს/ფ 12-13)

-ინფორმაცია მისტიური კვლევის ხარისხის შესახებ (ტომი 2, ს/ფ 31-325)

3.1.16. დადგენილია, რომ თ----- ტ-----ეს არ ეკავა არავითარი პოზიცია სს „ვ-----ს“ ქუთაისის ფილიალში, იგი მუშაობდა ქუთაისის #1 სერვისცენტრში, ამასთან, ის 2011 წლის 26 დეკემბრიდან დაინიშნა შტატგარეშედ, ქუთაისის ფილიალის მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე 3 თვის გამოსაცდელი ვადით, 2015 წლის 12 იანვრიდან გადაყვანილ იქნა ქუთაისის #3 სერვისცენტრის სალაროში უფროსი მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე. 2017 წლის 25 დეკემბრიდან 2018 წლის 01 მარტამდე მიმაგრებულ იქნა ამავე სერვისცენტრის საოპერაციო განყოფილებაში ანგარიშების მენეჯერის მოვალეობის შემსრულებლად, მიმაგრება გაუგრძელდა ამავე წლის 01 აგვისტომდე. 2018 წლის 01 სექტემბრიდან 2019 წლის 01 მარტამდე მიმაგრებულ იქნა #1 სერვისცენტრის საოპერაციო განყოფილებაში ანგარიშების მენეჯერის მოვალეობის შესასრულებლად, მიმაგრება გაუგრძელდა 31 მარტის ჩათვლით. 2019 წლის 01 აპრილიდან გადაყვანილ იქნა ამავე სერვისცენტრის საოპერაციო განყოფილებაში ანგარიშების მენეჯერის თანამდებობაზე. ე.ი. ის ამ პოზიციაზე მუშაობას რეალურად შეუდგა 2017 წლის 25 დეკემბრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა მტკიცებულებებს:

-თ----- ტ-----ის დანიშვნასთან დაკავშირებული ბრძანებები (ტომი 2, ს/ფ 3-11),

3.3. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილ იქნა, რომ სადავო ბრძანების გამოცემას, როგორც უკვე აღინიშნა, საფუძვლად უდევს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი რეგულაციებიდან გამომდინარე, ეკონომიკური მდგომარეობის ცვლილება ბანკში, და შესაბამისად 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, ანუ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით ეკონომიკური გარემოებების გამო, რამაც გამოიწვია არსებული ცალკეული შტატების შემცირება.

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

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

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების

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

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა მ----- ბ-----ის სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე, მიაჩნია, რომ სარჩელი **არ უნდა დაკმაყოფილდეს.**

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები;
- სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;
- ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები;
- ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი;
- საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლები;
- საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები;
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 115-ე მუხლები,

- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

6.2. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

6.3. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად, შრომა თავისუფალია. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით. ამ მუხლით აღიარებულია პირის უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლების სახით და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო ორგანული კანონით - შრომის კოდექსით.

6.4. შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ

პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას.

6.5. საერთაშორისო საზოგადოებამ არაერთი ფუძემდებლური რეგულაცია შექმნა და მიუძღვნა ადამიანის უფლებების, მათ შორის, შრომის უფლების დაცვას. უპირველესს ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ წარმოადგენს. ასევე - „საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, „ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ“ და სხვა.

„ევროპული კონვენციის“ მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

6.6. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, სახელშეკრულებო ურთიერთობის თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარე, შესაძლებლობას ანიჭებს მხარეებს, საკანონმდებლო რეგულირების ფარგლებში, საკუთარი შეხედულებით მოაწესრიგონ მათ შორის არსებული ეკონომიკური ურთიერთობები.

6.7. სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა,

აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება.

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.

6.8. განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა ემყარება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილების ბათილობას შესაბამის საფუძველზე მითითებით.

უდავოა, რომ გათავისუფლების ბრძანება ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს. ამ პუნქტისა და ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა.

სშკ-ის 38-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტისა, დამსაქმებლის მიერ სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

6.5. დადგენილია, რომ შტატების შემცირებას საფუძვლად დაედო ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი რეგულაციები. კერძოდ: საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2018 წლის 24 დეკემბრის #281/04 „ფიზიკური პირების დაკრედიტების შესახებ“ დებულების დამტკიცების თაობაზე, ბრძანებით გართულდა ბანკების მიერ კრედიტის გაცემა. „კომერციული ბანკების შესახებ“ კანონის მე-20 მუხლის თანახმად კი, ბანკის ძირითად საქმიანობას წარმოადგენს საბანკო კრედიტების გაყიდვა, კლიენტებთან უშუალო ურთიერთობას კი ახორციელებს ანგარიშების მენეჯერი. სწორედ საბანკო კრედიტების გაყიდვის შემცირება გახდა საფუძველი მოპასუხე ორგანიზაციაში სამუშაო ადგილების ოპტიმიზაციისა და შტატების შემცირებისა.

6.6. 2019 წლის 02 აპრილის ბრძანებების საფუძველზე სს „ვ-----ს“ ფილიალებსა და ს/ცენტრებში ჯამში **გაუქმებული იქნა 60 საშტატო ერთეული.** ამავე პერიოდში მოხდა ქუთაისის #3 ს/ცენტრის ლიკვიდაცია, რაც დასტურდება მოწმეთა ჩვენებებითაც.

6.7. დადგენილია, რომ მოსალოდნელი რეორგანიზაციის თაობაზე მ-----
ბ-----ეს ეცნობა გათავისუფლებამდე 4 კალენდარული დღით ადრე,

2019 წლის 29 მარტს.

2019 წლის 02 აპრილის სადავო ბრძანებით კი, მ----- ბ-----ესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე, ეკონომიკური გარემოებების გამო, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას და მიეცა 2 თვის ანაზღაურება ამავე წლის 20 აპრილამდე.

ბრძანების ფაქტობრივი საფუძველია: 1. ტრენინგ-ცენტრის მიერ ელექტრონული ფორმით ჩატარებული ტესტირების შედეგები და 2. გაყიდვების სამმართველოს უფროსის გ----- ც-----ის 29.03.2019წ. სამსახურებრივი ბარათი, რომელიც წარედგინა პერსონალის სამმართველოს შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად.

6.8. მხარეთა ახსნა-განმარტებების, საქმეში წარმოდგენილი საშტატო განრიგის, ასევე შინაგანაწესის და სხვა მასალების შესწავლის და შეფასების საფუძველზე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ **სს „ვ-----ში“ მ----- ბ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების დროისათვის ადგილი ჰქონდა ეკონომიკურ ცვლილებებს, რაც გამოიხატა ბანკის სხვადასხვა ფილიალსა და სერვისცენტრში შტატების ოპტიმიზაციაში.** რასაც შედეგად მოჰყვა შტატების შემცირება. მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ჩათვლით, მთლიანად შემცირებულ იქნა 60 დასაქმებული, მათ შორის, არაერთი ფილიალის საოპერაციო განყოფილების ანგარიშების მენეჯერი.

6.9. „**დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ**“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 **კონვენცია** შეიცავს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს

დამსაქმებელს. 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, ყველა სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

აღნიშნული კონვენციის მსგავსად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულებას საქართველოს შრომის კოდექსიც დამსაქმებელს აკისრებს.

6.10. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

მნიშვნელოვანი დათქმაა - უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას ან დასაქმებულის სხვა პოზიციებზე გადაყვანას. შესაბამისად, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების ან კადრების სხვა პოზიციებზე გადაყვანის აუცილებლობას.

6.11. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი

შეიძლება იყოს **ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება**, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება, თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და სხვა). უმრავლეს შემთხვევებში, ასეთი რეორგანიზაცია იწვევს შტატების შემცირებას.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ განმარტა, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულ ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს შედეგად აუცილებლად უნდა მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები -ეკონომიური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება, უნდა არსებობდეს კუმულაციურად (საქმე #ას-414-391-2014).

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ სს „ვ-----“-ში საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილმა რეგულაციებმა ეკონომიკური მდგომარეობის ცვლილება და შესაბამისად შტატების შემცირება გამოიწვია.

6.12. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მოთხოვნაა, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმ ფაქტობრივი გარემოებების არსებობა, რომელთა გამოც შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. შესაბამისად, მოპასუხემ უნდა დაასაბუთოს მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლების არსებობა.

6.13. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში არსებული წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება

მოპასუხის ის განმარტება, რომ ეკონომიკური პირობების შეცვლის გამო მოხდა
სს „კ-----“-ში შტატების შემცირება, შემცირდა 60 საშტატო
ერთეული. მათ შორის, საოპერაციო ანგარიშების მენეჯერის, რომელზეც
დასაქმებული იყო მ----- ბ-----ე.

6.14. სასამართლო განსახილველი დავის ფარგლებში, ყურადღებას მიაქცევს
მოპასუხის როგორც წერილობით, ასევე საქმის ზეპირი განხილვისას
განხორციელებულ შედავებაზე. სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულს,
გათავისუფლების დასაბუთების გაცნობისთანავე, შეუძლია სადავო გახადოს
ეს საფუძვლები. მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების დასაბუთებაში
მითითებულია კონკრეტული საფუძვლები და სასამართლოს ფუნქციაა,
დაადგინოს სწორედ ამ საფუძვლის დამადასტურებელი ფაქტების არსებობა,
შეაფასოს ისინი, შეამოწმოს მათი შესაბამისობა გათავისუფლების ბრძანებაში
მითითებულ ნორმატიულ საფუძვლებთან. ამასთან, არსებითია, რომ დავის
განხილვისას სასამართლო უნდა შემოიფარგლოს მხოლოდ დასაბუთებაში
მითითებული იურიდიული ფაქტებით და არ უნდა იკვლიოს დასაქმებულის
მუშაობის განმავლობაში მომხდარი ახალი გარემოებები, რომელიც შესაძლოა
ყოფილიყო სამუშაოდან გათავისუფლების მიზეზი, მაგრამ საფუძვლად არ
დადება გათავისუფლების ბრძანებას. მით უმეტეს იმ პირობებში, როდესაც
დავის განხილვისას არ გამოკვეთილა, რომ გათავისუფლება განხორციელდა
არა ბრძანებაში მითითებული საფუძვლით, არამედ შრომის კოდექსით
გათვალისწინებული სხვა საფუძვლით.

6.15. მოსარჩელის მიერ სადავოდ არ გამხდარა ის ფაქტი, რომ მისთვის
ცნობილი იყო შტატების მოსალოდნელი შემცირების თაობაზე.

მოსარჩელე ასევე სადავოდ არ ხდის მის მიერ გაყიდული პროდუქტების
მაჩვენებელს, მაგრამ მიიჩნევს, რომ მისი მონაცემები უნდა შედარებულიყო
არა ყველა გაყიდული პროდუქტის, არამედ გაყიდული საბონუსე

პროდუქტების მაჩვენებლის მიხედვით.

დადგენილია, რომ შტატების შემცირებისას ბანკმა სახელმძღვანელოდ აიღო როგორც დასაქმებულთა ატესტაციის მაჩვენებლები, ასევე მათ მიერ შესრულებული სამუშაოების ხარისხი, გაყიდული ყველა პროდუქტის მიხედვით ნაჩვენები შედეგი (საშუალო შეწონილი), რაც, მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მართლზომიერ ქმედებად მიაჩნია.

**წარმოდგენილი ცხრილებიდან კი ნათლად ჩანს, რომ საერთო ჯამში მ---
--- ბ-----ის მონაცემები, ნაკლებია სხვა საოპერაციო ანგარიშების მენეჯერების მაჩვენებლებზე.**

სასამართლო იზიარებს მოპასუხე მხარის მოსაზრებას, რომ განხორციელებული ცვლილებები და ამით გამოწვეული შტატების შემცირება წარმოადგენდა აუცილებლობას და მიმართული იყო ისევ საწარმოს ოპტიმიზაციისაკენ და ემსახურებოდა ბანკის ფინანსურ მიზნებს, თუმცა ეს პროცესი არ იყო უმტკივნეულო, და დადასტურებულად თვლის იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში რეალურად განხორციელდა შტატების შემცირება, რომლის შედეგადაც შემცირდა ქუთაისის ფილიალში საოპერაციო განყოფილების ანგარიშების მენეჯერის შტატი და შესაბამისად, აღარ არსებობს მოსარჩელის სამუშაო ადგილი.

6.16. სასამართლო ასევე ეთანხმება მოპასუხის წარმომადგენელთა მსჯელობას სამუშაოზე დარჩენილ თანამშრომელთა უპირატესობასა და შედეგებთან დაკავშირებით.

6.17. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელე მხარის პოზიციას, რომ

რეორგანიზაცია რეალურად არ ჩატარებულა და დამსაქმებელს ბრძანების დაწერის დროს არ შეუფასებია, რომ მენეჯერების რაოდენობა არ შემცირებულა, **რადგან დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები უტყუარად ადასტურებს შტატების შემცირებას და მათ შორის, ანგარიშების მენეჯერებისას როგორც ქუთაისის ფილიალში, ისე სხვა ფილიალებში.**

6.18. სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოსარჩელის მიერ მოთხოვნის გაზრდილ საფუძველს, მ----- ბ-----ის მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე გადაყვანასთან დაკავშირებით, არ დაეთანხმა მოპასუხე მხარე და განმარტა, რომ ქუთაისის ფილიალს ვაკანტური სამუშაო ადგილი მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე არ ჰქონია, რაც მტკიცდება საშტატო ნუსხით. ანგარიშების მენეჯერის პოზიცია შედის საოპერაციო განყოფილების დაქვემდებარებაში, ხოლო მოლარე-ოპერატორის - სალაროს განყოფილებაში. **რაც ცხადჰყოფს, რომ მათი ფუნქციები არაა ერთგვაროვანი და განსხვავებულია.**

6.19. რაც შეეხება თ----- ტ-----ესთან დაკავშირებით მოსარჩელის პრეტენზიას, სასამართლო მიუთითებს საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებზე, რომლებიც ადასტურებენ, რომ თ----- ტ-----ე 2017 წლის 25 დეკემბრიდან ასრულებდა საოპერაციო განყოფილების ანგარიშების მენეჯერის მოვალეობას და დაინიშნა ამავე თანამდებობაზე ანგარიშების მენეჯერად. შესაბამისად მისი გათავისუფლება და მის ადგილზე მ----- ბ-----ის დანიშვნა, თ----- ტ-----ის შრომის უფლების დარღვევას გამოიწვევდა. მით უფრო იმ მოცემულობის პირობებში, როდესაც მისი შეფასების შედეგები უფრო მაღალი იყო მოსარჩელის მაჩვენებლებზე.

6.20. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში,

სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადასტურებულია ცვლილების შედეგად განსხვავებული რეალობის არსებობა **(შტატების შემცირება)** და ამის შედეგად დარჩენილი საშტატო ერთეულების ოდენობა და ფუნქცია.

6.21. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის დათხოვნა (სადავო ბრძანება) აბსოლუტურ შესაბამისობაშია როგორც ზემოთ მოყვანილ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის რეგულაციასთან, რომლის თანახმადაც, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. რის გამოც, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ შემთხვევაში დასაქმებულის ინიციატივით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა დასაბუთებულია, შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტს, რის გამოც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ცალმხრივი ნების გამოვლენის ბათილობის საფუძველი არ არსებობს.

6.22. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ამ ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის გამო მოსარჩელე პირვანდელ სამუშაოზე უნდა აღდგეს, ხოლო ამის შეუძლებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს ტოლფას სამუშაოზე მისი დასაქმება.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მართლზომიერად. გარდა ამისა, დადასტურებულია ის გარემოებაც, რომ მისი სამუშაო პოზიცია აღარ არსებობს, ამასთან მოსარჩელე არ ითხოვს არც ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას და არც შესაბამის კომპენსაციას, რის გამოც უსაფუძვლოა მოთხოვნა იმავე თანამდებობაზე მისი აღდგენის თაობაზე.

6.23. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას.

შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის

გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერად. მოპასუხის ნების გამოვლენა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ნამდვილია, რის გამოც იძულებითი განაცდურის დაკისრების საფუძველი არ არსებობს.

ამდენად, არ არსებობს მ-----ი ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების საფუძველები, რის გამოც მას უარი უნდა ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე 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.

ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

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. მ----- ბ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში;

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარისათვის ჩაბარებიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

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

მანანა ნიკაჭაძე

მოსამართლე