



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

26 თებერვალი, 2020 წელი
ქუთაისი

შესავალი ნაწილი
ქუთაისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე - ციციწო მოსიძე
სხდომის მდივანი - ანა რობაქიძე

მოსარჩელე - კ-----

წარმომადგენელი - ლ-----

მოპასუხე - შ-----

წარმომადგენელი - გ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და 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 იქნას ცნობილი მოპასუხე შპს „ს-----“ 2019 წლის 30 აგვისტოს N3/5008 ბრძანება და კ----- აღდგენილ იქნას უწინდელ თანამდებობაზე ან ტოლფას თანამდებობაზე.

1.2. მოპასუხე შპს „ს-----“ დაეკისროს კ-----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 04 სექტემბრიდან საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე ფულადი თანხა თვეში 400 ლარის ოდენობით.

1.3. გადაწყვეტილება მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

1.4. მოპასუხეს დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის და იურიდიული მომსახურების ხარჯების ანაზღაურება (იხ. მოსამზადებელი სასამართლო სხდომის ოქმი)

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, კ----- შპს „ს-----

-----აში“ ქუთაისის სერვისცენტრის ტექნიკური სამსახურის სატუმბი სადგურების ექსპლუატაციის ჯგუფის ოპერატორად მუშაობდა 2007 წლიდან და მისი სახელფასო ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 400 ლარს, ხელზე ასაღებს. იგი 2019 წლის 04 სექტემბერს 2019 წლის 30 აგვისტოს ბრძანების საფუძველზე გათავისუფლდა სამსახურიდან, მაგრამ ბრძანებაში წერია, რომ მოსარჩელე გათავისუფლდეს სამსახურიდან 2019 წლის 01 სექტემბრიდან, მაშინ როდესაც ის 2019 წლის 03 სექტემბერს კვლავ ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას და ცვლის გადაბარების დროს, 2019 წლის 04 სექტემბერს ხელი მოაწერა შესაბამისი ცვლის გადაბარების მორიგეობის ჟურნალს. რაც შეეხება ბრძანებას, ის არის უსაფუძვლო და უნდა გაუქმდეს, რადგან ქვიტირში აღნიშნული შტატი არ არსებობს, მაგრამ აღნიშნული თანამდებობა როგორც შტატი არსებობს, რაც დაადასტურეს კიდევ მოწმეებმა. მოსარჩელის მიმართ არასდროს არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინარული ღონისძიება, შესაბამისად ის გათავისუფლდა უკანონოდ, რადგან არ არსებობს არანაირი მტკიცებულება, რომ მან რაიმე ვალდებულება დაარღვია. ამასთან უსაფუძვლოა მოპასუხის მითითება, რომ თითქოს შტატი გაუქმდა, რადგან მას ასრულებს ანდრო ყურაშვილი, რომელიც არ ასრულებდა ადრე და ეხლა ყარაულობს კ---ს ნაცვლად. მართალია ხელფასს არ უმატებენ, მაგრამ 3 სექტემბრის შემდეგ ასრულებს კ---ს ნაცვლად მის სამუშაოს. შესაბამისად ბრძანება არის უკანონო და დაუსაბუთებელი, არავითარი მოკვლევა და დოკუმენტი არ შემდგარა, არანაირი ოქმი არ შემდგარა, რადგან მოპასუხეს არ წარმოუდგენია. ბრძანება არის დაუსაბუთებელი და ვერანაირ კრიტიკას ვერ უძლებს. თუ ასაკობრივი თვალსაზრისით გაუშვეს, მაშინ მასზე ასაკიანი ხალხი დატოვეს; თუ პროფესიული თვალსაზრისით, მასზე არაპროფესიონალები არიან, რადგან მოსარჩელეს ერთი საყვედურიც კი არ აქვს; არაჯეროვანი შესრულებაც არ არის; საშტატო ერთეული ფაქტობრივად არ გაუქმებულა. კ---ს გათავისუფლება იმდენად არაჯეროვნად მოხდა, რომ არაერთხელ დაიბარეს და უთხრეს ალგადგენთ ოლონდ სარჩელი გამოიტანეო, მაგრამ არ აღადგინეს. ამდენად ითხოვს სარჩელის სრულად დაკმაყოფილებას.

2. მოპასუხის პოზიცია:

შპს „ს-----ას“ წარმომადგენლები სარჩელს არ ცნობენ. მათი განმარტებით კ----- შპს „ს-----აში“ დასაქმებული იყო 2010 წლის 01 მარტის ხელშეკრულების საფუძველზე, რომლის მოქმედების ვადა გაგრძელდა 2010 წლის 01 მაისისა და

01 სექტემბრის და 2011 წლის 01 იანვრის შრომითი ხელშეკრულებებით, 2011 წლის 01 სექტემბრის N284-21/1 ბრძანების საფუძველზე კ----- გადაყვანილი იქნა შპს „ს-----“ ქუთაისის სერვის ცენტრის ტექნიკური სამსახურის სატუმბი სადგურის ექსპლუატაციის ჯგუფის (ქვიტირის) ოპერატორის პოზიციაზე, ხოლო კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 30 აგვისტოს N3/5008 ბრძანების საფუძველზე ქუთაისის სერვის ცენტრის ტექნიკური სამსახურის სატუმბი სადგურის ექსპლუატაციის ჯგუფის ოპერატორი კ-----ს 2019 წლის 01 სექტემბრიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. მისი ანაზღაურება 2010 წლის 01 მარტიდან 2010 წლის 01 სექტემბრამდე შეადგენდა 220 ლარს, ხოლო 2010 წლის 01 სექტემბრიდან 330 ლარს. კომპანიის დირექტორის 2018 წლის 18 ივლისის N3/2576 ბრძანების თანახმად ქუთაისის სერვის ცენტრის ზოგიერთი თანამშრომლის ანაზღაურებაში შევიდა ცვლილება, კ-----ს ანაზღაურება შეადგენდა 500 ლარს (დარიცხულს).

გათავისუფლების შესახებ შპს „ს-----ამ“ მოსარჩელეს აცნობა ზეპირსიტყვიერად 2019 წლის 23 აგვისტოს, თუმცა აღნიშნული გაფრთხილების ჩაბარებაზე მოსარჩელემ უარი განაცხადა, ამის შემდეგ შპს „ს-----“ მიერ კ-----ს გაფრთხილება გაეგზავნა 2019 წლის 26 აგვისტოს, თუმცა აღნიშნული გზავნილი უკან დაუბრუნდა კომპანიას და ამის შემდეგ 2019 წლის 02 სექტემბერს განმეორებით გაეგზავნა მოსარჩელეს.

კ-----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ორგანიზაციული ან სტრუქტურული ცვლილებების არსებობას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. შპს „ს-----აში“ ორგანიზაციული ცვლილებებისა და კომპანიის ტერიტორიულ ერთეულებში სამუშაო ძალის შემცირების განხორციელების მიზნით კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 10 ივლისის N48 ბრძანებით შეიქმნა კომისია. აღნიშნულ ბრძანებაში კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 15 აგვისტოს N59 ბრძანებით შევიდა ცვლილება, რომლის მიხედვითაც ორგანიზაციული ცვლილებები (სტრუქტურული რეორგანიზაცია) უნდა დასრულებულიყო არაუგვიანეს 2019 წლის 31 აგვისტოს. აღნიშნული რეორგანიზაციით განხორციელდა სტრუქტურული ცვლილებები, რამაც უფრო მოქნილი და ეფექტური გახადა კომპანიის მუშაობა.

კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 16 აგვისტოს N68 ბრძანებით ქუთაისის ფილიალის (მანამდე იყო ქუთაისის სერვის ცენტრი) სტრუქტურაში განხორციელდა მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რამაც შესაბამისად გამოიწვია კომპანიის დირექტორის მთელ რიგ ბრძანებებში ცვლილებების შეტანა, კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 21 აგვისტოს N137-ე ბრძანებით ქუთაისის ფილიალის ახალი საშტატო ნუსხისა და შრომის ანაზღაურების დამტკიცება. კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 16 აგვისტოს N136-ე ბრძანებით შეიცვალა მანამდე არსებული 2019 წლის 06 სექტემბრის N175-ე ბრძანებით დამტკიცებული შპს „ს-----“ თანამშრომელთა სამუშაო აღწერილობები. ამასთანავე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 16 აგვისტოს N135-ე ბრძანებით დამტკიცდა რეგიონული ფილიალისა და მათში შემავალი სერვის ცენტრის თანამშრომელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად გაუქმდა ის პოზიცია, რომელსაც კ----- კომპანიაში იკავებდა. შესაბამისად აღარ არსებობს აღნიშნული თანამდებობა, ხოლო კომპანიის რეორგანიზაციის შემდგომ კომპანიაში ფუნქციურად ტოლფასი თანამდებობა არ შექმნილა. კომპანიის მიერ კანონის მოთხოვნათა დაცვით გაეგზავნა მოსარჩელეს გაფრთხილება ხელშეკრულების გაუქმების თაობაზე. ასევე შპს „ს-----“ ქუთაისის ფილიალის ტექნიკური სამსახურის ქსელების ექსპლუატაციის ჯგუფის უფროსმა ანდრო ყურაშვილმა კ-----ს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გაფრთხილება 2019 წლის 23 აგვისტოს ზეპირსიტყვიერად აცნობა, თუმცა ჩაბარებაზე მოსარჩელემ უარი განაცხადა. შესაბამისად, შემდგომ მოხდა ფოსტის მეშვეობით გაგზავნა. ამდენად, სასარჩელო მოთხოვნა დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. კ----- შპს „ს-----“ აში“ დასაქმებული იყო 2010 წლის 01 მარტის ხელშეკრულების საფუძველზე, რომლის მოქმედების ვადა გაგრძელდა 2010 წლის 01 მაისისა და 01 სექტემბრის და 2011 წლის 01 იანვრის შრომითი ხელშეკრულებებით. 2011 წლის 01 სექტემბრის N284-21/1 ბრძანების საფუძველზე კ----- გადაყვანილი იქნა შპს „ს-----“ ქუთაისის სერვის ცენტრის ტექნიკური სამსახურის სატუმბი სადგურის ექსპლუატაციის ჯგუფის (ქვიტირის) ოპერატორის პოზიციაზე. მისი ანაზღაურება 2010 წლის 01

მარტიდან 2010 წლის 01 სექტემბრამდე შეადგენდა 220 ლარს, ხოლო 2010 წლის 01 სექტემბრიდან 330 ლარს.

კომპანიის დირექტორის 2018 წლის 18 ივლისის N3/2576 ბრძანების თანახმად ქუთაისის სერვის ცენტრის ზოგიერთი თანამშრომლის ანაზღაურებაში შევიდა ცვლილება და კ-----ს ანაზღაურება შეადგენდა 500 ლარს (დარიცხულს).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2010 წლის 01 მარტის შრომითი ხელშეკრულება (ს. ფ 49);
- 2010 წლის 01 მაისის შრომითი ხელშეკრულება (ს. ფ 50-51);
- 2011 წლის 01 იანვრის შრომითი ხელშეკრულება (ს. ფ 52);
- 2011 წლის 01 სექტემბრის შპს „ს-----“
დირექტორის N284-21/1 ბრძანება (ს.ფ. 53);
- 2018 წლის 18 ივლისის შპს „ს-----“
დირექტორის N3/2576 ბრძანება (ს.ფ. 54-55);

3.1.2. 2017 წლის 24 თებერვლის შპს „ს-----“
---“ დირექტორის N85 ბრძანებით განისაზღვრა ქუთაისის სერვის ცენტრის სტრუქტურა შემდეგი სახით: ადმინისტრაცია; ტექნიკური სამსახური; ლაბორატორია; აბონენტებთან ურთიერთობის სამსახური; ბილინგის სამსახური; შემოსავლების სამსახური; ენერგეტიკული სამსახური; საფინანსო სამსახური; საწყობი. ბრძანება ამოქმედდა 2017 წლის 9 მარტიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 24 თებერვლის შპს „ს-----“
დირექტორის N85 ბრძანება (ს. ფ 69);

3.1.3. 2017 წლის 24 თებერვლის შპს „ს-----“
---“ დირექტორის N82 ბრძანებით განისაზღვრა ქუთაისის სერვის ცენტრის საშტატო ნუსხა და შრომის ანაზღაურება. აღნიშნული ბრძანებით ქუთაისის სერვის ცენტრის ტექნიკური სამსახურის სატუმბი სადგურის ექსპლუატაციის ჯგუფის ოპერატორის ხელფასი განისაზღვრა 440 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 24 თებერვლის შპს „ს-----“
დირექტორის N82 ბრძანება (ს. ფ 70-79).

3.1.4. შპს „ს-----“ 2018 წლის 06
სექტემბრის N175 ბრძანებით განისაზღვრა შპს „ს-----“

-----“ ქუთაისის სერვის ცენტრის თანამშრომელთა თანამდებობრივი მოვალეობები, რომლითაც მოსარჩელე კ-----ს, როგორც ტექნიკური სამსახურის სატუმბი სადგურების ექსპლუატაციის ჯგუფის ოპერატორის, მოვალეობას წარმოადგენდა: მიმღები რეზერვუარების ოპერირება; მასზე განპიროვნებული ძირითადი საშუალებების, მოწყობილობა-დანადგარებისა და ინვენტარის სწორ ექსპლოატაციაზე პასუხისმგებლობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „ს-----“ დირექტორის 2018 წლის 06 სექტემბრის N175 ბრძანება (ს.ფ. 89-96).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. შპს „ს-----“ დირექტორის 2019 წლის 30 აგვისტოს N3/5008 ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა შპს „ს-----“ ქუთაისის სერვის ცენტრის ტექნიკური სამსახურის სატუმბი სადგურების ექსპლუატაციის ჯგუფის ოპერატორს კ-----ს (3/6 5-----) 2019 წლის 01 სექტემბრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „ს-----“ დირექტორის 2019 წლის 30 აგვისტოს N3/5008 ბრძანება (ს.ფ. 23)

3.2.2. 2019 წლის 06 სექტემბერს კ-----ს შპს „ს-----“-----იდან“ ჩაერიცხა სექტემბრის თვის ხელფასი 290.91 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერი სს „ლიბერთი ბანკის“ ანგარიშიდან (ს.ფ. 27).

3.2.3. სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გაფრთხილება კ-----ს გაეგზავნა 2019 წლის 26 აგვისტოს და ჩაბარდა 04 სექტემბერს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საფოსტო გზავნილები (ს.ფ. 56-59).

- გაფრთხილების წერილი (ს.ფ. 160).

3.2.4. შპს „ს-----აში“ ორგანიზაციული ცვლილებებისა და კომპანიის ტერიტორიულ ერთეულებში სამუშაო ძალის

შემცირების განხორციელების მიზნით კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 10 ივლისის N48 ბრძანებით შეიქმნა კომისია. აღნიშნულ ბრძანებაში კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 15 აგვისტოს N59 ბრძანებით შევიდა ცვლილება, რომლის მიხედვითაც ორგანიზაციული ცვლილებები (სტრუქტურული რეორგანიზაცია) უნდა დასრულებულიყო არაუგვიანეს 2019 წლის 31 აგვისტოს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „ს-----“ დირექტორის 2019 წლის 10 ივლისის ბრძანება N48 (ს.ფ. 62-64).
- შპს „ს-----“ დირექტორის 2019 წლის 02 აგვისტოს ბრძანება N55 (ს.ფ. 65-66);
- შპს „ს-----“ დირექტორის 2019 წლის 15 აგვისტოს N59 ბრძანება (ს.ფ. 67-68);

3.2.5. 2019 წლის 16 აგვისტოს N68 ბრძანებით ქუთაისის ფილიალის (ყოფ. ქუთაისის სერვის ცენტრი) სტრუქტურაში განხორციელდა ცვლილებები, რამაც შესაბამისად გამოიწვია კომპანიის დირექტორის მთელ რიგ ბრძანებებში ცვლილებების შეტანა, კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 21 აგვისტოს N137-ე ბრძანებით ქუთაისის ფილიალის ახალი საშტატო ნუსხისა და შრომის ანაზღაურების დამტკიცება. კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 16 აგვისტოს N136-ე ბრძანებით შეიცვალა მანამდე არსებული 2019 წლის 06 სექტემბრის N175-ე ბრძანებით დამტკიცებული შპს „ს-----“ თანამშრომელთა სამუშაო აღწერილობები. ამასთანავე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 16 აგვისტოს N135-ე ბრძანებით დამტკიცდა რეგიონული ფილიალისა და მათში შემავალი სერვის ცენტრის თანამშრომელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „ს-----“ დირექტორის 2019 წლის 16 აგვისტოს N68 ბრძანება (ს.ფ. 80-81).
- შპს „ს-----“ დირექტორის 2019 წლის 21 აგვისტოს N137 ბრძანება (ს.ფ. 82-88);
- შპს „ს-----“ დირექტორის 2019 წლის 06 სექტემბრის N172 ბრძანება (ს.ფ. 89-96).
- შპს „ს-----“ დირექტორის 2019 წლის 16 აგვისტოს N136 ბრძანება (ს.ფ. 97-106).
- შპს „ს-----“ დირექტორის 2019 წლის 16

აგვისტოს N135 ბრძანება (ს.ფ. 107);

3.2.6. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, რეორგანიზაციის შედეგად ქუთაისის სერვის ცენტრს შეეცვალა სახელი და გახდა ქუთაისის ფილიალი, 21 ერთეულით შემცირდა შტატები, საშტატო ერთეულებსაც შეეცვალათ სახელები. აღნიშნული რეორგანიზაციით განხორციელდა სტრუქტურული ცვლილებები, რამაც უფრო მოქნილი და ეფექტური გახდა კომპანიის მუშაობა. ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად გაუქმდა ის პოზიცია, რომელსაც კ----- კომპანიაში იკავებდა. ხოლო ფუნქციურად ტოლფასი (მსგავსი) თანამდებობა არ შექმნილა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოპასუხის შესაგებელი (ს.ფ. 37-48);
- მოპასუხე მხარის განმარტებები (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი).

3.2.7. 2019 წლის 03 სექტემბერს მოსარჩელე კ----- ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას და ცვლის გადაბარების დროს, 2019 წლის 04 სექტემბერს ხელი მოაწერა შესაბამისი ცვლის გადაბარების მორიგეობის ჟურნალს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სერვის ცენტრ ქუთაისის სატუმბი სადგური ქვიტირის მორიგეობის ჟურნალი (ს.ფ. 210-212, 214).

3.2.8. დათხოვნის ბრძანებაში მითითებულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, ანუ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ორგანიზაციული ან სტრუქტურული ცვლილებების არსებობას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელესთან შრომის 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. მოპასუხის განმარტებით შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით, რადგან აღნიშნული რეორგანიზაციით

განხორციელდა სტრუქტურული ცვლილებები, რამაც უფრო მოქნილი და ეფექტური გახადა კომპანიის მუშაობა.

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 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.

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.

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.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული

მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადავოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

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 ადგილს 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.

აღნიშნული კონვენციის მსგავსად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერების მტკიცების ვალდებულებას საქართველოს შრომის

კოდექსი დამსაქმებელს აკისრებს, რაც გამომდინარეობს საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-2, მე-4-მე-7 ნაწილებიდან. ამ ნორმების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე; დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

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.

ამდენად, დამსაქმებელმა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლიდან გამომდინარე, უნდა დაასაბუთოს მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლების არსებობა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ვერ დასტურდება რომ შპს „ს-----აში“ განხორციელდა საწარმოს საკადრო ოპტიმიზაცია, რომლის საჭიროება განაპირობა საწარმოს ფინანსურმა სიძნელეებმა. ასევე არ დასტურდება, რომ აღნიშნული რეორგანიზაციით განხორციელდა ისეთი სტრუქტურული ცვლილებები, რამაც უფრო მოქნილი და ეფექტური გახადა კომპანიის მუშაობა.

სასამართლო სხდომაზე მოწმედ დაკითხულმა ანდრო ყურაშვილმა, რომელიც ჯგუფის უფროსია, განმარტა, რომ კადრების სიმცირის გამო კ---ს გათავისუფლების შემდეგ დამატებით ასრულებს იმ ფუნქციებს, რასაც კ----- ასრულებდა. მოწმის განმარტებით, მოსარჩელე იყო პროფესიონალი და მის მოვალეობას ასრულებდა სანიმუშოდ, მის მიმართ არავის პრეტენზია არ ჰქონია. როცა კ---მ გათავისუფლების თაობაზე გაიგო, გახდა ცუდად, ის მკურნალობდა. არავის არ ეგონა, რომ მას სამსახურიდან გაუშვებდნენ. მას უთხრეს, რომ სავარაუდოდ არავინ არ შემცირდებოდა, რადგან ხალხი ისედაც ცოტა იყო. მოწმის განმარტებით, მისი თანამშრომლები 8 წელია შვებულებაში არ ყოფილან, რადგან ერთი კაცი არ შეიძლება იყოს მორიგე, ორი უნდა იყოს. კ--ს გათავისუფლების შემდეგ ის ასრულებს მის მოვალეობას, რადგან საკმარისი ხალხი არ ჰყავთ. არავის არ დაუვალვია, მაგრამ როცა ვინმე არ არის, ის ასრულებს. 41 საათის ნაცვლად 71 საათი მუშაობენ ხანდახან. კადრების სიმცირე დაადასტურა აგრეთვე მოწმის სახით დაკითხულმა გ-----მ, რომელმაც განმარტა, რომ 4 ცვლის ნაცვლად სამი ცვლაა, რეზერვი არ ჰყავთ, 20 წელია შვებულებაში არ ყოფილა, შვებულების ნაცვლად მცოცავი გრაფიკი დგებოდა. ყოველ მე-3 დღეს მორიგეობს. კ--- პროფესიონალურ დონეზე ასრულებდა თავის საქმეს. 12 წლის მანძილზე ერთი შენიშვნაც კი არ ჰქონია.

სასამართლო განმარტავს, რომ ეკონომიკური გარემოებანი, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ მითითებული საფუძვლით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ

დავაში მოპასუხემ უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის, მოპასუხემ უნდა დაამტკიცოს, რომ საწარმოს რეორგანიზაციის აუცილებლობა გამოიწვია ფინანსური მდგომარეობის ცვლილებამ, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზების საჭიროებამ, ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვამ, კადრების ოპტიმიზაციის გზით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლების აუცილებლობამ და ა.შ.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმეში არ მოიპოვება რაიმე არგუმენტი ან მტკიცებულება, რომელიც დაასაბუთებდა მოპასუხის პოზიციას, რომ ამ სტრუქტურული ცვლილებებით უფრო მოქნილი და ეფექტური გახდა კომპანიის მუშაობა, რადგან იკვეთება, რომ მოცემულ შემთხვევაში ფულადი რესურსების დაზოგვა განხორციელდა სხვისი შრომის პირობების გაუარესების ხარჯზე. ამასთან დასაბუთებული არ არის კადრების ოპტიმიზაციის გზით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლების აუცილებლობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოწმეთა ჩვენებები, მხარეთა განმარტებები (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი).

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულია შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის აღდგენილი უნდა იქნას ტოლფას სამუშაოზე და იძულებითი განაცდური უნდა აუნაზღაურდეს 2019 წლის 04 სექტემბრიდან.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 და მე-8 მუხლები, ასევე მე-14 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები, საქართველოს კონსტიტუცია; საქართველოს ორგანული

კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი; საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუარიალობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ანსამბლეს მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ. გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ

შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად 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 ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის,

გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს

ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ “პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ვეღარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ჩაერეოდა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევის გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

6.2. სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე (აქვე ხაზს გაუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომით სამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, 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.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს (ასევე აღსანიშნავია, რომ ამ საერთაშორისო სამართლის აქტის რეგულაცია, როგორც „შთაგონების წყარო“, არაერთხელ იქნა გამოყენებული საქართველოს უზენაესი სასამართლო მიერ).

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. 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 მნიშვნელოვანს 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.

6.3. სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რა თქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ადგენს, რომ შრომა თავისუფალია, 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 სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 31-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. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

6.4. კინაიდან, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ წინამდებარე სამართალწარმოებაში სახეზე გვაქვს შრომითი ურთიერთობა და მისი შეწყვეტა დამსაქმებლის ინიციატივით (იხ. მსჯელობა დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში), სასამართლო ქვემოთ შემოგთავაზებთ მსჯელობას სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის იმ ნორმებზე, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას გულისხმობს; სასამართლო ასევე დამატებით (ძირითადი მსჯელობა იხილეთ ასევე სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში) იმსჯელებს თვითონ ამ საქმის გარემოებებზე და იმ ფაქტზე, რამაც მხარეთა შორის არსებული - შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა (უფრო სწორად კი ასეთ შეწყვეტას დაედო საფუძვლად);

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

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.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან 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 ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

სამართლის საერთაშორისო 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.

6.5. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე კ----- გათავისუფლდა სამსახურიდან რეორგანიზაციის გამო. ამ მიმართულებით განხორციელებული კვლევისას სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებული იყო 2010 წლიდან ანუ მოდავე მხარეები ერთმანეთთან იმყოფებოდნენ უკადრო შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში. 2019 წლის 30 აგვისტოს N3/5008 ბრძანებით კი, მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა რეორგანიზაციის საფუძვლით. აქედან გამომდინარე კი, სადავოა შპს „ს-----აში“ ჩატარებისა და მოსარჩელის მიმართ რეორგანიზაციის შედეგების მართლზომიერება. სადავო საკითხების კვლევისას სასამართლო ხელმძღვანელობს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით და აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების კანონიერებას, რის მიხედვითაც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა საფუძვლიანობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შესწავლა. ვინაიდან მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლდა სშკ-ის 37-

ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, კერძოდ, რეორგანიზაციის (შტატების შემცირების) საფუძველზე, შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ტვირთი დაეკისრა დამსაქმებელს, რაც მოცემულ დავაში დამსაქმებელმა ვერ განახორციელა.

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ დავაში, დამსაქმებლის მიერ მითითებული გარემოებები და წარმოდგენილი მტკიცებულებები შინაარსობრივად არ გულისხმობს რეორგანიზაციას და დამსაქმებელი არ დამდგარა შტატების შემცირებისა და თანამშრომელთა სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. შესაბამისად, არ დასტურდება მოსარჩელის საშტატო ერთეულის შემცირებისა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მართლზომიერი საფუძველი. ამ დასკვნამდე სასამართლო მივიდა იმ გარემოებების კვლევის შედეგად, რაც მოპასუხემ დაუდო საფუძვლად მის მიერ გამოცემულ სადავო გადაწყვეტილებას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული საფუძველით, რეორგანიზაციაზე მითითებით, შტატების შემცირება და მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნა არ გამომდინარეობს კანონის ნორმის განმარტებიდან და ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობის საყოველთაო პრინციპებს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად სასამართლო აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ იგი თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებებიც, თავისთავად, არ არის მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს და იქცეს

ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძვლით 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.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში ობიექტურ რეალურ საჭიროებას, რაც აუცილებელს გახდიდა და გაამართლებდა მოსარჩელის სამუშაოდან დათხოვნას, ადგილი არ აქვს. შრომითი ურთიერთობის სფეროში მტკიცების დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხეს სასამართლოსათვის არ შემოუთავაზებია კონკრეტული დასაბუთება, რომ ის წინაპირობები, რაც უძღოდა შტატების შემცირებას, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, რატომ აძლევდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის უფლებამოსილებას. სასამართლო მიიჩნევს, რომ ეკონომიური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რაც აუცილებელს გახდიდა შტატების შემცირებას, კომპანიაში არ განხორციელებულა, ხოლო კომპანიის მუშაობის უფრო მოქნილობისა და ეფექტურობის მოტივით შტატის შემცირება და მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნა ეწინააღმდეგება როგორც ეროვნულ კანონმდებლობას, ასევე იმ საერთაშორისო აქტებსაც, რომლებიც იცავენ დასაქმებულს დამსაქმებლის უკანონო ქმედებისაგან და სამუშაოდან ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძვლით 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 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. “ფავორ პრესტატორის” 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” (იხ. სუსგ № ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.);

სასამართლომ აღნიშნავს იმასაც, რომ იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც რეალურად არსებობს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის “ა” ქვეპუნქტის წინაპირობები, მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნა კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან და ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების, თუ მათი სერვისის ოპერატიული საჭიროებიდან; მოცემულ შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა, რომ არ არსებობდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის “ა” ქვეპუნქტის წინაპირობები, კერძოდ, არა არის დასაბუთებული, რომ რეორგანიზაციისას წარმოიშვა ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლების საჭიროება, რაც საწარმოს დააყენებდა შტატების შემცირების აუცილებლობის წინაშე. სასამართლომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ადმინისტრაციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება შეაფასა მოსარჩელის თანამდებობასთან შესაფერისობისა და კომპეტენციის თვალსაზრისითაც და მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილება ამ მხრივაც, არაგონივრული და დაუსაბუთებელია.

საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებულია 2010 წლიდან. ამ ხნის მანძილზე მის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევისა და მის გამო დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების ფაქტი, საქმის მასალებით, არ დასტურდება. დანიშვნის დღიდან სამუშაოდან გათავისუფლებამდე მოპასუხე მოსარჩელესთან მუდმივად აგრძელებდა შრომით ხელშეკრულებას. თანამდებობისთვის შეუფერებლობა, არასაკმარისი კვალიფიკაცია, ფუნქციების განახლების ან საწარმოს მოთხოვნილებების გაზრდის ფაქტი, რის გამოც, მოსარჩელე ვერ დააკმაყოფილებდა დაწესებულ მოთხოვნებს (არაკომპეტენტურობა), საქმის მასალებით, ასევე, არ დასტურდება. ამ წინაპირობებისას კი, თუნდაც ყოფილიყო შტატების შემცირების აუცილებლობა, მოსარჩელის სამუშაოდან

გათავისუფლება მართლზომიერად ვერ ჩაითვლება, ვინაიდან დამსაქმებელი ვალდებული იყო ინდივიდუალურად შეეფასებინა დასაქმებულის სასარგებლო გარემოებები (ე.წ. „ფავორ პრესტაციორის“ პრინციპი), რომელთა გათვალისწინებითაც უნდა მიეღო შესაბამისი გადაწყვეტილება.

დადგენილია, რომ საქმეში არ მოიპოვება რაიმე არგუმენტი ან მტკიცებულება, რომელიც დაასაბუთებდა მოპასუხის პოზიციას, რომ ამ სტრუქტურული ცვლილებებით უფრო მოქნილი და ეფექტური გახდა კომპანიის მუშაობა, რადგან იკვეთება, რომ მოცემულ შემთხვევაში ფულადი რესურსების დაზოგვა განხორციელდა სხვისი შრომის პირობების გაუარესების ხარჯზე. ამასთან დასაბუთებული არ არის კადრების ოპტიმიზაციის გზით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლების აუცილებლობა.

შესაბამისად მოსარჩელესთან დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა უკანონოდ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანია. ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელე აღდგენილი უნდა იქნეს ტოლფას თანამდებობაზე, რადგან იგივე პოზიცია საწარმოში არ არსებობს. ხოლო მუშახელის საჭიროება ქუთაისის ფილიალის ქვიტირის სათავე ნაგებობაში - მოწმეთა ჩვენებებით დადასტურებულია.

6.6. მოსარჩელე მოითხოვს იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“.

მოსარჩელე მოითხოვს მოპასუხემ გადაუხადოს ხელფასი. შრომის ანაზღაურების ვალდებულების საკითხი რეგულირდება შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით. დასახელებული ნორმით დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გადაუხადოს ხელფასი. სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის ხელფასი შეადგენს თვეში 400 ლარს (ხელზე ასაღები).

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციით, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-7 და „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლით უზრუნველყოფილი და აღიარებულია შრომის სამართლიანი ანაზღაურების

უფლება. დასაქმებულს ხელფასი ეძლევა სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე. აღნიშნული მუხლიდან გამომდინარე, განსაზღვრულია დასაქმებულისათვის ხელფასის გაცემის პერიოდი, რაც მოიცავს დროს - სამსახურში მიღებიდან გათავისუფლებამდე.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა 2019 წლის 04 სექტემბერს. შესაბამისად მას იძულებით განაცდური - ხელფასი თვეში 400 ლარის ოდენობით (ხელზე ასაღები) უნდა აუნაზღაურდეს ამ პერიოდიდან.

6.9. მოსარჩელის წარმომადგენელმა სასამართლო სხდომაზე იშუამდგომლა მიღებული გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემა.

სასამართლომ განიხილა შუამდგომლობა, შეაფასა შუამდგომლობის საფუძვლიანობა და მიაჩნია, რომ შუამდგომლობა არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268.1 მუხლის თანახმად, სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები: ა) ალიმენტის მიკუთვნების შესახებ; ბ) დასახიჩრებით ან ჯანმრთელობის სხვა დაზიანებით, აგრეთვე მარჩენალის სიკვდილით გამოწვეული ზიანის ასანაზღაურებლად გადასახადების დაკისრების შესახებ; გ) მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ; დ) უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ; ე) უკანონო მფლობელობიდან უძრავი ნივთის გამოთხოვის შესახებ; ვ) თამასუქისა და ჩეკის თაობაზე გამოტანილი გადაწყვეტილებები; ზ) ყველა სხვა საქმეზე, თუ განსაკუთრებულ გარემოებათა გამო გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნებამ შეიძლება გადამხდევინებელს მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენოს, ან თუ გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელი აღმოჩნდება (ძალადაკარგულია „ზ“ ქვეპუნქტის ის ნორმატიული შინაარსი, რომელიც ითვალისწინებს სადავო ქონების საკუთრებაში გადაცემის შესახებ სასამართლოს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულებას, როდესაც მის შედეგად დაცული სიკეთე არ აღემატება აღსრულების დაყოვნების შედეგად მიყენებულ ზიანს (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №1/5/675,681 30/09/2016)).

იმავე მუხლის 1¹ ნაწილის გათვალისწინებით, ხელშეკრულებიდან გამომდინარე დავებთან დაკავშირებით პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უნდა მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად, თუ ეს პირდაპირ არის გათვალისწინებული ხელშეკრულებით.

ნორმის ანალიზი საფუძველია დასკვნისათვის, რომ სასამართლოს უფლება

აქვს მხარის თხოვნით, მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულების საგამონაკლისო წესი დაადგინოს კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში ან ისეთი ობიექტური გარემოებების არსებობის პირობებში, რომელთა დადგომამ შესაძლებელია გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელი გახადოს ან გადამხდევინებელს სერიოზულ ზიანი მიაყენოს.

ნორმის იმპერატიული ხასიათი გათვალისწინებულია, მხოლოდ 1¹ ნაწილით გათვალისწინებულ შემთხვევაში.

უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ სარჩელზე მიღებული გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის საკითხი და დასახელებული შემთხვევის გამოყენება, კანონმდებელმა დაუკავშირა სასამართლოს უფლებამოსილებას და არ შეზღუდა მისი იმპერატიულობით, რაც იმას ნიშნავს, რომ სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, საქმეებზე მიღებული გადაწყვეტილების ავტომატურ რეჟიმში დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემა დაუშვებელია და სასამართლოს ამ უფლებამოსილების გამოყენება ხდება ყოველ კონკრეტულ, ინდივიდუალურ შემთხვევებში, როცა მის აუცილებლობას შუამდგომლობის ავტორი დასაბუთებულად წარმოაჩენს, შეძლებს იმგვარი გარემოებების დადასტურებას, რომელიც გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემის მართებულობას და აუცილებლობას უპირობოდ წარმოაჩენს. მხარე, რომელიც ითხოვს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულებას, დამაჯერებლად უნდა ასაბუთებდეს და ადასტურებდეს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების აუცილებლობას, სასამართლო გადაწყვეტილების შედეგის მოცემულ ეტაპზე მისთვის სასიცოცხლო მნიშვნელობას. ამაზე მიუთითებს საქართველოს სსკ-ის 215-ე მუხლის ნორმატიული დანაწესიც, რომლის მიხედვით, შუამდგომლობა უნდა იყოს დასაბუთებული; მასში კონკრეტულად უნდა მიეთითოს მოთხოვნა და მისი არგუმენტაცია, რომელიც უნდა შეეხებოდეს მხოლოდ იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს შუამდგომლობაში დასმულ მოთხოვნასთან. ის გარემოება, რომ კანონი დასაშვებად მიიჩნევს გამონაკლისის დაშვების შესაძლებლობას, არ არის აბსოლუტური და მისი გამოყენება ხდება მაშინ, როდესაც სასამართლო მხარის მიერ დასაბუთებული შუამდგომლობის საფუძველზე მივა დასკვნამდე, რომ გამოიყენოს საგამონაკლისო ნორმა. ამასთან, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული, რომ სხვაგვარი მსჯელობის დაშვება, ნორმის სხვაგვარი განმარტება და მხარის მიერ მხოლოდ პროცესუალურ - სამართლებრივ საფუძველზე მითითება, ავტომატურ რეჟიმში გამოიწვევს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემას, რომელიც შეავიწროებს სასამართლოს „უფლებამოსილების - შესაძლებლობის“ ფარგლებს და დაადგენს ნორმის იმპერატიულ ხასიათს. ამგვარი მიდგომა, გარკვეულწილად, მსგავსი კატეგორიის საქმეებზე მოსპობს პირის ინსტანციური (აპელაცია/კასაცია) დავის ინტერესს და უფლებას.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიაჩნია, რომ წარმოდგენილი შუამდგომლობის პირობებში არ არის წარმოჩენილი სასამართლო გადაწყვეტილების შედეგის მოცემულ ეტაპზე მოსარჩელისთვის სასიცოცხლო მნიშვნელობა, რის გამოც შუამდგომლობა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელებად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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 კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლების სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს სარჩელზე დავის საგნის (სადავო თანხის) ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 (ასი) ლარისა.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სარჩელებზე ხელფასის გადახდევენების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

მოსარჩელე მოითხოვს სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე მიღებული ბრძანების ბათილად ცნობასა და სამუშაოზე აღდგენას. ამ ნაწილში მოსარჩელეს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი აქვს 100 ლარი. ხოლო განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

ვინაიდან სარჩელი დაკმაყოფილდა, განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟი გაანგარიშებული უნდა იქნას საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის და 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით, რომლის მიხედვითაც სახელმწიფო ბაჟი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა განისაზღვრება არაუმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით.

შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს 432 ლარს, რომელიც სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად უნდა დაეკისროს მოპასუხეს. მასვე მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით.

7.2. მოსარჩელე კ-----ს წარმომადგენელი მოითხოვს მოპასუხემ აუნაზღაუროს საადვოკატო ხარჯები. სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის დასახელებული მოთხოვნა გამომდინარეობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძვლიდან, რომლის მიხედვითაც იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4

პროცენტისა.

დასახელებული ნორმით ანაზღაურებას ექვემდებარება პროცესის წარმოებასთან დაკავშირებული ხარჯები. საქართველოს სსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილით, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოსგარეშე ხარჯები.

ხოლო მესამე ნაწილით სასამართლოს გარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, დაკარგული ხელფასი (განაცდური), მტკიცებულებათა უზრუნველსაყოფად გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები.

მოსარჩელის წარმომადგენელი მოითხოვს მოსარჩელის იურიდიული მომსახურებისათვის გაღებული ხარჯების ანაზღაურებას 600 ლარის ოდენობით. სასამართლო თვლის, რომ წარმომადგენლის ხარჯების ანაზღაურებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ის, რომ ანაზღაურდება მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯები გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო მიიჩნევს, რომ ვინაიდან განიხილებოდა არაქონებრივი დავა და მისგან გამომდინარე შედეგი იყო სწორედ განაცდურის ანაზღაურება – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ მის მიერ გაწეული იურიდიული მომსახურების ხარჯების ანაზღაურება 600 ლარის ოდენობით.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება განსახილველ საქმეში გამოყენებული არ ყოფილა.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, მე-8-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. კ-----ს წარმომადგენლის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს „ს-----“ დირექტორის 2019 წლის 30 აგვისტოს ბრძანება N3/5008 და მოსარჩელე კ----- აღდგენილ იქნეს ტოლფას თანამდებობაზე.
3. მოპასუხე შპს „ს-----“ მოსარჩელე კ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის - ფულადი თანხის თვეში 400 ლარის (ხელზე ასაღები) ანაზღაურება 2019 წლის 04 სექტემბრიდან საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე.
4. მოპასუხე შპს „ს-----“ მოსარჩელე კ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელის აღძვრისთვის გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით და იურიდიული მომსახურების ხარჯები - 600 ლარის ოდენობით.
5. მოპასუხე შპს „ს-----“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდეს სახელმწიფო ბაჟი 432 ლარის ოდენობით.
6. მოსარჩელე კ-----ს უარი ეთქვას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემაზე.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8-9 პუნქტებით გათვალისწინებული წესების დაცვით ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ქ. ქუთაისი, კუპრაძის ქ. №11) მეშვეობით.
8. 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 (მისამართი: ქ. ქუთაისი, კუპრაძის ქ. №11) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
9. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსიძე

მოსამართლე:

ციცინო