



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

27.02.2020 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე - თ-----

სხდომის მდივანი - ნ-----

მოსარჩელე - გ-----
წარმომადგენელი - თ-----

მოპასუხე - სსიპ ი-----
წარმომადგენლები - ფ-----, ს-----

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ი-----ს 2019 წლის 05 თებერვლის N9----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნას მოსარჩელე გ----- სსიპ „ი-----“
-----ს კულტურისა და სპორტის დეპარტამენტში“ მან-სან-
კანის გუნდის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე სსიპ „ი-----“
მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება
სამუშაოდან გათავისუფლების მომენტიდან 2019 წლის 04 თებერვლიდან
ყოველთვიურად 625 ლარის ოდენობით სასამართლო გადაწყვეტილების
აღსრულებამდე;

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით, იგი 2011 წლის 7 თებერვლიდან 2013 წლის პირველ იანვრამდე მუშაობდა სსიპ „ი-----
-ს“ კულტურისა და სპორტის დეპარტამენტში მან-სან-კანის გუნდის ხელმძღვანელის თანაშემწედ, ხოლო 2013 წლის 3 იანვრიდან ამავე გუნდის ხელმძღვანელად.

2019 წლის 11 იანვარს, მოსარჩელეს ჩაბარდა ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2018 წლის 12 დეკემბრის წერილი, მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. 2019 წლის 04 თებერვალს, მოსარჩელემ მიმართა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას და მოითხოვა შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანება და დასაბუთება. 2019 წლის 15 თებერვალს, მოსარჩელეს გადაეცა 2019 წლის 05 თებერვლის N9----- ბრძანება მისი გათავისუფლების შესახებ.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა უკანონო და ბრძანება მისი გათავისუფლების შესახებ დაუსაბუთებელია.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება განხორციელდა მართლზომიერად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომელიც განსაზღვრავს შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტას რეორგანიზაციის, კერძოდ ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, გამო. მოცემულ შემთხვევაში, გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა შემდეგი:

მხიარულთა და საზრიანთა გუნდის გამართულად ფუნქციონირება დამოკიდებული არის სტუდენტთა ინტერესზე და სტუდენტთა მაღალი ჩართულობა განაპირობებს სექციის წარმატებას. უნივერსიტეტის კულტურისა და სპორტის დეპარტამენტმა მიზანშეწონილად მიიჩნია მხიარულთა და საზრიანთა გუნდის მიერ ღონისძიების გამართვის პრეოგატივა სრულად დაუთმოს თსუ-ს სტუდენტებს და თუ სტუდენტების მხრიდან იქნება რეალური ინტერესი, მაშინ ისინი თავად უზრუნველყოფენ ადმინისტრაციისგან დაფინანსების მიღებას და ჩაატარებენ ღონისძიებებს. უნივერსიტეტის კულტურისა და სპორტის დეპარტამენტმა მიზანშეწონილად არ მიიჩნია მხიარულთა და საზრიანთა გუნდის ფუნქციონირება, ვინაიდან სტუდენტთა ინტერესი იკლებდა, რაც შესაბამისობაში არ მოდის უნივერსიტეტის მხრიდან სექციის შენახვასა და იუმორისტული კონცერტების გამართვისთვის გამოყოფილ ხარჯებთან. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტისთვის

მნიშვნელოვანია სტუდენტთა ჩართულობა მიმდინარე პროცესებში და გადაწყვეტილებაც მათი ინტერესების შესაბამისად იქნა მიღებული. უნივერსიტეტის შიდა პოლიტიკა ამგვარია და მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნა კი პირდაპირ კავშირშია „მან-სან-კანის“ გუნდის გაუქმებასთან, ვინაიდან თუ გუნდი არ იარსებებს უნივერსიტეტის ბაზაზე, არც გუნდის ხელმძღვანელის პოზიციის არსებობა იქნება საჭირო.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე კანონიერი და დასაბუთებულია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე 2011 წლის 7 თებერვლიდან 2013 წლის პირველ იანვრამდე მუშაობდა სსიპ „ი-----ს“ კულტურისა და სპორტის დეპარტამენტში მან-სან-კანის გუნდის ხელმძღვანელის თანაშემწედ, ხოლო 2013 წლის 3 იანვრიდან ამავე გუნდის ხელმძღვანელად და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 625 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 27 იანვრის შრომითი ხელშეკრულება;
- მოპასუხის მიერ 2018 წლის 11 სექტემბერს გაცემული ცნობა;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.2. „ი-----ს“ ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2011 წლის 16 ნოემბრის N204/02-01 ბრძანების საფუძველზე, დამტკიცდა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მხიარულთა და საზრიანთა გუნდის 14 სტუდენტისგან შემდგარი შემადგენლობა. ასევე, „ი-----ს“ ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2012 წლის 21 ივნისის N96/02-01 ბრძანების საფუძველზე, დამტკიცდა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მხიარულთა და საზრიანთა გუნდის 45 სტუდენტისგან შემდგარი შემადგენლობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2011 წლის 16 ნოემბრის N204/02-01 ბრძანება;
- 2012 წლის 21 ივნისის N96/02-01 ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.3. „ი-----ს“ ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2017 წლის 07 ივნისის N1----- ბრძანების საფუძველზე, დამტკიცდა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მხიარულთა და საზრიანთა გუნდის 6 სტუდენტისგან შემდგარი შემადგენლობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 07 ივნისის N1----- ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.4. სსიპ „ი-----ს კულტურისა და სპორტის დეპარტამენტის“ უფროსის ირაკლი ხარჯავანიძის 2018 წლის 06 დეკემბრის N25201/10 წერილის საფუძველზე, 2018 წლის 11 დეკემბერს, მოპასუხის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მიერ მიღებულ იქნა N318/02-01 ბრძანება, რომლის თანახმადაც, ძალადაკარგულად გამოცხადდა სსიპ „ი-----ს მხიარულთა და საზრიანთა გუნდის შემადგენლობის დამტკიცების შესახებ“ ი-----ს ხელმძღვანელის 2011 წლის 16 ნოემბრის N204/02-01 და „მან-სან-კანის“ გუნდის შემადგენლობის დამტკიცების შესახებ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2012 წლის 21 ივნისის N96/02-01 ბრძანებები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2018 წლის 06 დეკემბრის N25201/10 წერილი;
- 2018 წლის 11 დეკემბრის, თსუ-ს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის N318/02-01 ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.5. სსიპ „ი-----ს“ მიერ, 2018 წლის 12 დეკემბერს მოსარჩელისთვის გაგზავნილ იქნა წერილი, რომლითაც მას ეცნობა, რომ ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის ბრძანებით გაუქმდა მხიარულთა და საზრიანთა გუნდი და მოსარჩელე გათავისუფლებოდა დაკავებული თანამდებობიდან. აღნიშნული წერილი მოსარჩელემ ჩაიბარა 2019 წლის 11 იანვარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;

- შესაგებელი;
- 2018 წლის 12 დეკემბრის წერილი;
- მხარეთა განმარტებები;
-

3.1.6. სსიპ „ი-----ს“ ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2019 წლის 05 თებერვლის N9----- ბრძანების თანახმად, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შეწყდა შრომით ურთიერთობა 2019 წლის 4 თებერვლიდან და მოსარჩელეს მიეცა კომპენსაცია ორი თვის ხელფასის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მოპასუხის 2019 წლის 05 თებერვლის N9----- ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები და სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტი - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებებია.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველზე, რაც გამოიხატა იმ სექციის დახურვაში, რომელსაც ხელმძღვანელობდა მოსარჩელე.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულების გათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ, ვინაიდან არ არსებობდა რეორგანიზაციის ჩატარების არანირი საფუძველი. მოპასუხე კი აღნიშნავს, რომ მხიარულთა და საზრიანთა გუნდის გამართულად ფუნქციონირება დამოკიდებული არის სტუდენტთა ინტერესზე და სტუდენტთა მაღალი ჩართულობა განაპირობებს სექციის წარმატებას. უნივერსიტეტის კულტურისა და სპორტის დეპარტამენტმა მიზანშეწონილად მიიჩნია მხიარულთა და საზრიანთა გუნდის მიერ ღონისძიების გამართვის პეროგატივა სრულად დაუთმოს თსუ-ს სტუდენტებს და თუ სტუდენტების მხრიდან იქნება რეალური ინტერესი, მაშინ ისინი თავად უზრუნველყოფენ ადმინისტრაციისგან დაფინანსების მიღებას და ჩატარებენ ღონისძიებებს. უნივერსიტეტის კულტურისა და სპორტის დეპარტამენტმა მიზანშეწონილად არ მიიჩნია მხიარულთა და საზრიანთა გუნდის ფუნქციონირება, ვინაიდან სტუდენტთა ინტერესი იკლებდა, რაც შესაბამისობაში არ მოდის უნივერსიტეტის მხრიდან სექციის შენახვასა და იუმორისტული კონცერტების გამართვისთვის გამოყოფილ ხარჯებთან. თბილისის საელმწიფო უნივერსიტეტისთვის მნიშვნელოვანია სტუდენტთა ჩართულობა მიმდინარე პროცესებში და გადაწყვეტილებაც მათი ინტერესების შესაბამისად იქნა მიღებული. უნივერსიტეტის შიდა პოლიტიკა ამგვარია და მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნა კი პირდაპირ კავშირშია „მან-სან-კანის“ გუნდის გაუქმებასთან, ვინაიდან თუ გუნდი არ იარსებებს უნივერსიტეტის ბაზაზე, არც გუნდის ხელმძღვანელის პოზიციის არსებობა იქნება საჭირო.

უდავოდ დადგენილია, რომ „ი-----
---ს“ ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2011 წლის 16 ნოემბრის N204/02-01 ბრძანების საფუძველზე, დამტკიცდა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მხიარულთა და საზრიანთა გუნდის 14 სტუდენტისგან შემდგარი შემადგენლობა. ასევე, „ი-----ს“ ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2012 წლის 21 ივნისის N96/02-01 ბრძანების საფუძველზე, დამტკიცდა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მხიარულთა და საზრიანთა გუნდის 45 სტუდენტისგან შემდგარი შემადგენლობა (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

უდავოდ დგინდება, რომ „ი-----
ს“ ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2017 წლის 07 ივნისის N1----- ბრძანების საფუძველზე, დამტკიცდა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მხიარულთა და საზრიანთა გუნდის 6 სტუდენტისგან შემდგარი შემადგენლობა (იხ. 3.1.3. უდავო ფაქტ. გარემოება).

მოცემული ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზის საფუძველზე, დგინდება ის ფაქტი, რომ 2011 წლიდან 2017 წლამდე პერიოდში, მნიშვნელოვნად შემცირდა სტუდენტთა მოთხოვნა იმ სექციაზე, რომლის ხელმძღვანელიც იყო მოსარჩელე. ყოველივე აღნიშნულს კი შედეგად მოჰყვა ე.წ. „მან-სან-კანის“ სექციის გაუქმება. რასაც ადასტურებს სსიპ „ი-----
-----ს კულტურისა და სპორტის დეპარტამენტის“ უფროსის ირაკლი

ხარჯავანიძის 2018 წლის 06 დეკემბრის N25201/10 წერილის საფუძველზე, 2018 წლის 11 დეკემბერს, მოპასუხის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მიერ მიღებული N318/02-01 ბრძანება, რომლის თანახმადაც, ძალადაკარგულად გამოცხადდა სსიპ „ი-----ს მხიარულთა და საზრიანთა გუნდის შემადგენლობის დამტკიცების შესახებ“ ი-----ს ხელმძღვანელის 2011 წლის 16 ნოემბრის N204/02-01 და „მან-სან-კანის“ გუნდის შემადგენლობის დამტკიცების შესახებ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის 2012 წლის 21 ივნისის N96/02-01 ბრძანებები (იხ. 3.1.4. უდავო ფაქტ. გარემოება).

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუ ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები ხორციელდება, რომელიც სამუშაო ძალის შემცირებას აუცილებელს ხდის. აღსანიშნავია ისიც, რომ შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლების დადასტურების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება (იხ., სუსგ №ას-665-636-2016, 9 დეკემბერი, 2016წ.; №ას-1329-2018, 22 თებერვალი, 2019 წელი; №ას-1189-1109-2017, 10 ნოემბერი, 2017 წელი), რაც გულისხმობს იმასაც, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის რეორგანიზაციისა და შემცირების შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული გადაწყვეტილება.

„რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოჰყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია, ჯერ ერთი, არ უნდა იყოს ფორმალური, ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძველით და, მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას. საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია, ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა შტატები ფორმალურად არ შემცირდეს და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად. ადმინისტრაციის მიერ ამგვარი ნების გამოვლენას, მიუხედავად იმისა, რა ფორმით არსებობს იგი (აქტი, ბრძანება, გარიგება), საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევს და მას იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს. ამდენად, რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან

განთავისუფლების 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.

ერთ-ერთ საქმეზე თბილისის სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „რეორგანიზაცია საწარმო/დაწესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარად გადაწყვეტით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლებოდა კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება.

სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოსარჩელე დიდი ხნის განმავლობაში მუშაობდა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში და შესაბამისად, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა ხანგრძლივ ხასიათს ატარებდა. შესაბამისად, უპირველესყოვლისა, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის არგუმენტს იმასთან დაკავშირებით, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება გამოწვეული იყო პოლიტიკური ფაქტორებით, კერძოდ მისი პოლიტიკური შეხედულებებით, ვინაიდან ცნობილია, რომ საქართველოში ხელისუფლების ცვლილება მოხდა 2012 წელს, ხოლო მოსარჩელე 2018 წლამდე მუშაობდა უნივერსიტეტში და გარდა ამისა, სწორედ ხელისუფლების ცვლილების შემდგომ 2013 წლის 3 იანვრიდან მოხდა მისი დაწინაურება ხელმძღვანელის თანაშემწიდან, ხელმძღვანელის პოზიციაზე. შესაბამისად, საფუძველს მოკლებულია მოსარჩელის არგუმენტები იმის თაობაზე, რომ მის მიმართ არსებობდა რაიმე კონკრეტული და პირადი ინტერესები.

უშუალოდ რეორგანიზაციის საკითხთან მიმართებით, სასამართლო განმარტავს, რომ ცალსახად დგინდება ის გარემოება, რომ „მან-სან-კანის“ სექციის მიმართ ინტერესმა სტუდენტებში იკლო, რაც გამოხატულია შესაბამისი ბრძანებით დამტკიცებულ სტუდენტთა შემადგენლობებშიც. რაც შეეხება, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მოწმეებს მათ ვერ დაადსტურეს, რომ სტუდენტების მხრიდან არსებობდა გაუქმებული სექციის მიმართ ისეთი

ინტერესი, რაც შეიძლება ყოფილიყო უნივერსიტეტის მხრიდან ამ სექციის ფუნქციონირებისათვის ხარჯების გაწევის საფუძველი. გარდა ამისა, სასამართლოსთვის გაუგებარია, მოსარჩელის მიერ სასამართლო სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტება იმის თაობაზე, რომ იგი ზემოაღნიშნული ბრძანებებით დამტკიცებულ სტუდენტთა შემადგენლობებს არ იცნობდა, ვინაიდან თანამდებობრივად მოსარჩელე სწორედ მათ ხელმძღვანელს წარმოადგენდა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მნიშვნელოვან გარემოებას წარმოადგენს ის, რომ „-----“ წარმოადგენს საგანმანათლებლო დაწესებულებას და შესაბამისად მისი ფუნქციები განსაზღვრულია იმგვარად, რომ მის ძირითად მიმართულებას წარმოადგენს განათლების მიცემა სტუდენტებისათვის იმ სფეროებში, რომელ ფაკულტეტებზეც სწავლობენ ისინი. სასამართლო მიუთითებს, რომ მართალია კულტურული ღონისძიებები პიროვნული განვითარებისათვის აუცილებელია, თუმცა აღნიშნული არ არის უნივერსიტეტის მთავარი მიმართულება. შესაბამისად, კულტურული ღონისძიების დაგეგმვა და ჩატარება უნდა ხდებოდეს სტუდენტთა მხრიდან ინტერესის არსებობის შემთხვევაში. სასამართლო მიიჩნევს, რომ სტუდენტთა ნაკლებმა ინტერესმა, ასევე იმ ფაქტმა, რომ აღნიშნულ სექციას გააჩნდა სოლიდური დაფინანსება უნივერსიტეტის მხრიდან, ლოგიკურია რომ უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობა მიიყვანა იმ გადაწყვეტილებამდე, რომ გაუქმებინა ზემოაღნიშნული სექცია, რითაც დაიზოგა სახსრები, რომლებიც შესაძლოა მოხმარებოდა სტუდენტთა განათლებას მათი ძირითადი პროფესიული მიმართულებების მიხედვით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში დაადასტურა იმ ეკონომიკური და ორგანიზაციული ცვლილებების არსებობა და აუცილებლობა, რომლებმაც განაპირობა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. შესაბამისად, ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერი და დასაბუთებულია.

6.2. 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.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია, რის გამოც, უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა პირვანდელ სამსახურში აღდგენის თაობაზე.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია, უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა მისთვის განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, ვინაიდან სასარჩელო მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, უნდა დარჩეს უცვლელად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით

გადაწყვეტა:

1. არ დაკმაყოფილდეს გ-----ს სარჩლი სსიპ „ი-----ს“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ;

2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

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

მოსამართლე

თ-----