წარმატებული საქმე

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ აღსრულების ეროვნული ბიუროდან პირის გათავისუფლება უკანონოდ მიიჩნია

ჯ. კახიძის #15, თბილისი, საქართველო, 0102 ; ტელ: (995 32) 95 23 53; ფაქსი: (995 32) 92 32 11; ელ-ფოსტა: gyla@gyla.ge; www.gyla.ge
15, J. Kakhidze str. 0102, Tbilisi, Georgia. Tel: (995 32) 95 23 53; Fax: (995 32) 92 32 11; E-mail: gyla@gyla.ge; www.gyla.ge

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ აღსრულების ეროვნული ბიუროდან პირის გათავისუფლება უკანონოდ მიიჩნია

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ გააუქმა თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება და ნაწილობრივ დააკმაყოფილა აღსრულების ეროვნული ბიუროდან გათავისუფლებული პირის სააპელაციო საჩივარი. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა პირის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონობა და მოპასუხე სსიპ ,,აღსრულების ეროვნულ ბიუროს □ (შემდეგში - Ḍ□□□□□□ მოსარჩელის სასარგებლოდ 25 440 ლარის ოდენობით კომპენსაციის გადახდა დააკისრა.

საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, მოსარჩელე 2017 წელს რეორგანიზაციის საფუძვლით გაათავისუფლეს ბიუროს საქმისწარმოების და საინფორმაციო სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან, რომელსაც იგი კონკურსის გავლის შედეგად, უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე იკავებდა. აღსანიშნავია, რომ სამსახური, რომელსაც მოსარჩელე ხელმძღვანელობდა, საქმისწარმოებისა და საინფორმაციო განყოფილებებს მოიცავდა. საინფორმაციო განყოფილების ხელმძღვანელის პოზიცია საკმაოდ დიდი ხნის განმავლობაში იყო ვაკანტური და ეს მოვალეობებიც შეთავსებული ჰქონდა მოსარჩელეს.

რეორგანიზაციის შემდგომ, ხსენებული განყოფილებების მოვალეობები გადანაწილდა სხვადასხვა სამსახურში, ხოლო საქმისწარმოების განყოფილების თანამშრომლები, ხელმძღვანელის ჩათვლით უცვლელად გადავიდნენ იმავე განყოფილებაში. რაც შეეხება საინფორმაციო განყოფილებას, რეორგანიზაციის შედეგად, მას შეეცვლა სახელწოდება და ჩამოყალიბდა მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილების სახელით, თუმცა, ცვლილება არ შეხებია განყოფილების ფუნქციებს.

გათავისუფლებამდე მოსარჩელეს შესთავაზეს სწორედ მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად გადაყვანა, რაც იმას ნიშნავდა, რომ უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, კონკრეტული ვადით ინიშნებოდა რანგობრივად თუ ანაზღაურებით უფრო დაბალ პოზიციაზე, ვადის გასვლის შემდგომ კი, დასაქმებულს უნდა გაევლო კონკურსი.

ხსენებულ შემოთავაზებაზე მან უარი იმ დასაბუთებით განაცხადა, რომ იგი განყოფილების უფროსის მოვალეობებს ისედაც ითავსებდა სამსახურის უფროსის პოზიციაზე საქმიანობის განმავლობაში, ამდენად, პოზიციათა ფუნქციური ტოლფასოვნების გამო არ არსებობდა ხელახლა კონკურსის გავლის საჭიროება. ამასთან, მოსარჩელე მიიჩნევდა, რომ რეორგანიზაციით დამსაქმებელს სურდა შეენიღბა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების დისკრიმინაციული მოტივები.

დასაქმებულმა 2017 წელს მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის, ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების, დისკრიმინაციული მოპყრობის დადგენისა და მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნით.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ უარი თქვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე, იმ მოტივით, რომ მოსარჩელის მიერ სადავოდ არ გამხდარა თავად რეორგანიზაციის კანონიერება. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მსჯელობა, რაც საკასაციო საჩივრით გასაჩივრდა. უზენაესი სასამართლო დაეთანხმა ქვედა ინსტანციებს დისკრიმინაციული მოპყრობის არარსებობის კონტექსტში, თუმცა, გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილობისა და მისი თანმდევი მოთხოვნების ნაწილში, საქმის გარემოებათა არასრულყოფილად გამოკვლევის გამო, საქმე განსახილველად დაუბრუნა სააპელაციო სასამართლოს. კერძოდ, საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ უნდა შეფასდეს რეორგანიზაციის შედეგად არსებობდა თუ არა ცალკეულ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უპირობო აუცილებლობა.

სააპელაციო სასამართლოს იმავე შემადგენლობამ საქმის ხელახალი განხილვის შედეგად დაადგინა, რომ სახეზე არ იყო რეორგანიზაციის საფუძვლით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობები, ამდენად, გათავისუფლების თაობაზე მიღებული ბრძანება ცნო უკანონოდ.

სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ამ დროისთვის არ არის კანონიერ ძალაში შესული.