



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

06 ივნისი, 2018 წელი
თბილისი

ქალაქ

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა**

მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მადივანი - ნანა კაბულაშვილი

აპელანტი (მოპასუხე) - ს-----
წარმომადგენელი - გ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - შ----- (მოსარჩელე)

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 2- ივლისის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ
გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად უარყოფა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017
წლის 2- ივლისის გადაწყვეტილებით შ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდა
ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი ს-----
-----ის 2--- წლის 2----- N----- ბრძანება, შ----- დ-----თან შრომითი
ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. ს-----

-----ს, შ-----ს სასარგებლოდ დაეკისრა, კომპენსაციის გადახდა 9 000 (ცხრათასი) ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით. შ-----ს სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავოდ მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებები:

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უდავო ფაქტობრივ გარემოებებზე მითითებას არ შეიცავს.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. შ----- 2--- წლის თებერვლიდან მუშაობდა ს-----
-----ის მართვისა და ა-----
-----ის თანამდებობაზე, სადაც 2--- წლის იანვარში, კონკურსის გავლის შემდეგ, დაინიშნა ამავე - მართვისა და ა----- სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე. მისი შრომის ანაზღაურების ოდენობა შეადგენდა თვეში 1640 ლარს (ხელზე ასაღები) (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება; სასამართლოს 14.03.2017 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 173-180; 183-188; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 190).

2.2. მუშაობის პერიოდში, შ----- დ-----ს, როგორც მართვისა და ა----- სამმართველოს უფროსს ევალებოდა: ს----- უფროსის ბრძანებების, მითითებების, დავალებების შესრულება; სამმართველოს საქმიანობის ხელმძღვანელობა და წარმართვა; სამმართველოს თანამშრომელთა შორის მოვალეობების განაწილება; საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მ-----
გადანაწილების ხელმძღვანელობა; თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების მიზნით სხვადასხვა ღონისძიებების დაგეგმვა; ამასთან, ის ახორციელებდა საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის მინიჭებულ სხვა უფლებამოსილებას (იხ. ბრძანება, ს.ფ. 104-123; მხარეთა ახსნა - განმარტება).

2.3. მ----- ს----- უფროსის 2--- წლის 3-----ს №----- ბრძანებით, შ----- დ-----ს დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისთვის დაეკისრა დისციპლინური სახდელი (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.4. 2012 წლის დეკემბრის თვიდან დაწყებული, მთელ რიგ ნორმატიულ აქტებში, რომელიც ამა თუ იმ სახით ეხებოდა მ----- სამსახურს, განხორციელდა მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რამაც შემდგომში გამოიწვია ს----- რეორგანიზაცია. “ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტის “ბ” ქვეპუნქტში შეტანილი ცვლილებით (გამოქვეყნდა 2--- წლის 0-----ს) “ს-----
-----, ს----- - ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში ნიშნავს და ათავისუფლებს ს----- ს----- საბჭოსთან შეთანხმებით“.

2--- წლის 3-----ს №- ბრძანებით დამტკიცდა მ----- ს----- საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები, რაც მოგვიანებით შეიცვალა მ----- ს----- უფროსის 2--- წლის 2- ივლისის №---- ბრძანებით. ეს ცვლილება განაპირობა ს----- 2--- წლის 2- ივლისის №---- ბრძანებით დამტკიცებული, მ----- ს----- ახალი დებულების ძალაში შესვლამ. ცვლილების შედეგად შეიცვალა სტრუქტურულ ერთეულთა ფუნქცი- მოვალეობები და ამოცანები. ცვლილება შეეხო მართვისა და ა----- სამმართველოსაც. ს-----ის საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ №-- ბრძანების თანახმად, მართვისა და ა----- სამმართველოს ნაცვლად იქმნება დ----- და ა----- სამმართველო (იხ. ცვლილება კანონში, ს.ფ. 55-56; ბრძანებაში ბრძანებები და საშტატო განრიგები, ს.ფ. 69-72; 74; მოპასუხის ახსნა- განმარტება).

2.5. ს----- ს-----ის უფროსის 2--- წლის 1-----ს №-- ბრძანებით ცვლილება შევიდა ს----- თანამშრომელთა ფუნქციებში, რომელიც დამტკიცებული იყო მ----- ს----- უფროსის 2-----ს №-- ბრძანებით. ამ ცვლილებების თანახმად, რეორგანიზაციის შემდეგ შექმნილ, დ----- და ა----- სამმართველოს უფროსს ევალებოდა: სამმართველოს უფროსის ბრძანებების შესრულება; სამმართველოს საქმიანობის წარმართვა და ხელმძღვანელობა; თანამშრომელთა შორის მოვალეობათა გადანაწილება, დავალებებისა და მითითებების მიცემა; სამმართველოს თანამშრომელთა მიერ მოვალეობის შესრულებისა და მათ მიერ შინაგანაწესის დაცვის კონტროლი; სერთიფიცირებულ მ----- ერთიანი ბაზის კონტროლი; საგანმანათლებლო დაწესებულების მ----- მოსამზადებელი კურსების ორგანიზება; პროფესიული განვითარების მიზნით სხვადასხვა ღონისძიებათა ორგანიზება; საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის მინიჭებულ სხვა უფლებამოსილებათა განხორციელება (იხ. ბრძანება ს.ფ. 74-100; მოპასუხის ახსნა-განმარტება).

2.6. რეორგანიზაციის მიმდინარეობისას - ს-----ში მიმდინარე სტრუქტურული ცვლილებების დროს, ე.წ. გარდამავალ პერიოდში, შ----- - კვლავ იკავებდა მართვისა და ა----- სამმართველოს (შემდგომ დ----- და ა----- სამმართველოს) უფროსის თანამდებობას, რითაც ხელს უწყობდა რეორგანიზაციის მიზნების განხორციელებას (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება).

2.7. შ----- დ-----ს, 2--- წლის 1-----ს, ს-----მა ჩააბარა შეტყობინება, რომლითაც აცნობეს, რომ ს-----ში მართვის ეფექტურობის გაუმჯობესების მიზნით, მიმდინარეობდა ფუნქციური, ორგანიზაციული და სტრუქტურული ცვლილება. ამ ცვლილების

ფარგლებში მიმდინარეობდა საშტატო ნუსხის შეცვლა, კადრების ოპტიმიზაცია; შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარულ დღეში შესაძლებელი იყო მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა (იხ. შეტყობინება, ს.ფ. 73; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

2.8. ს-----ის უფროსის 2--- წლის 2-----
---- №----- ბრძანებით, შ---- დ-----თან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება; ამავე ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შ---- დ-----ს მიეცა 01 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის კომპენსაცია. შ----- ბრძანებას გაეცნო 2--- წლის 2-----. (იხ. ბრძანება, ს.ფ. 14, 101; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

2.9. ს----- ს-----
-----ში სტრუქტურული ცვლილებებიდან გამომდინარე, საჭირო გახდა ახალ თანამდებობებზე კადრების შერჩევა. თანამშრომელთა შერჩევის მიზნით, 2--- წლის დეკემბერში, გამოცხადდა კონკურსი. მოსარჩელე შ---- დ-----ს კონკურსში მონაწილეობა არ მიუღია. კონკურსის შედეგად შერჩეული თანამშრომლები დაინიშნენ შესაბამის თანამდებობაზე კონკურსის გამოცხადებიდან 3 თვის შემდეგ, დაახლოებით 2015 წლის მარტის ბოლოს (იხ.მხარეთა ახსნა-განმარტება).

2.10. მოსარჩელე შ----- წარმოადგენდა კვალიფიციურ კადრს, რომლის მონაწილეობით და ხელშეწყობით წარმატებით განხორციელდა მ----- ს----- შესაბამისი სამმართველოს რეორგანიზაცია. მიუხედავად ამისა, დამსაქმებელმა მ----- სამსახურმა მას არ შესთავაზა რეორგანიზებული სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, გამოცხადებული კონკურსის შედეგების დადგომამდე. მნიშვნელოვანია, რომ მიუხედავად განხორციელებული ცვლილებებისა, დ----- და ა----- სამმართველოს ფუნქციებში არ შედიოდა რაიმე ისეთი ახალი, რადიკალურად განსხვავებული ფუნქცია, რომლის ხელმძღვანელობასაც შ----- ვერ შეძლებდა. შ---- დ-----ს რომ არ შეეძლო ახალი სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად მუშაობა, ამის დამადასტურებელი მტკიცებულებები საქმეში არ მოიპოვება (იხ. საქმის მასალები).

2.11. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სა-----
----- ს-----მა შ---- დ-----
თან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისას დაარღვია შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის უფლებები. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მართალია, რეორგანიზაცია განხორციელდა, მაგრამ მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ არ შესთავაზა მოსარჩელეს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, რატომ მიიჩნია, რომ დ-----ი ვერ შეასრულებდა რამდენიმე თვის განმავლობაში იმ ფუნქციების შესრულებას, რომელსაც ის ფაქტობრივად ისედაც ასრულებდა გარდამავალ პერიოდში. სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული მიუთითებდა იმ გარემოებაზე, რომ მოპასუხემ

მოიწონა დ-----ის მიერ ამ პერიოდში შესრულებული სამუშაო და მის მიმართ არც რაიმე პრეტენზია გამოუთქვამს. მოპასუხემ არამართლობიერად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტით და უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად დაუსაქმებლობით, მოსარჩელეს მოუსპო შესაძლებლობა მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება კონკურსის შედეგად შერჩეული კანდიდატის აღნიშნულ სამმართველოში უფროსად დანიშვნამდე: სასამართლომ აღნიშნა, რომ ს-----ში ჯერ კიდევ 2--- წლის იანვრიდან არ იყო საშტატო განრიგში დ----- და ა----- სამმართველო და კვლავ ფუნქციონირებს მართვისა და ა----- სამმართველო. 2--- წლის ივლისის ბოლოდან, არ არსებობდა ის სამუშაო ადგილი, რომელზეც ე.წ. გარდამავალ პერიოდში, მოსარჩელე მუშობდა. საშტატო განრიგებში უკვე ფიგურირებდა დ----- და ა----- სამმართველო (იხ. ბრძანებები, ს.ფ. 14-29; 54-123; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება).

2.12. დღეისათვის, დ----- და ა----- სამმართველოს უფროსის თანამდებობა, კონკურსის საფუძველზე, დაკავებულია (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება).

2.13. მოპასუხე ს--- მ----- სამსახურმა არამართლობიერი ქმედებით, დაარღვია შ-----ს შრომითი უფლებები, რითაც მიაყენა მას ზიანი.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.14. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის 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.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ შ----- დ-----სა და ს-----
-----ს შორის არსებული ურთიერთობა, სახელშეკრულებო ურთიერთობა იყო. მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული

ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებს შრომის ანაზღაურებას. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული წესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. უნდა გათვალისწინებულ იქნეს პრინციპი, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა თუ ხორციელდება ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. სამსახურში მიმდინარე ცვლილება შეუძლია დამსაქმებელმა გამოიყენოს როგორც წინაპირობა ხელშეკრულების კანონიერი შეწყვეტის, თუ ამკარაა, რომ შეუძლებელია დამსაქმებელმა შეინარჩუნოს აღნიშნული თანამშრომელი.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე, რომლითაც, აღიარებულია შრომის უფლება და განმტკიცებულია დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა უფლება-მოვალეობები. დამსაქმებელს აქვს უფლება დაიწყოს და შეწყვიტოს პირთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე, კანონის შესაბამისად და დასაქმებულის უფლებების დაცვით.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ს-----ში რეალურად განხორციელდა გარკვეული ცვლილებები, რომლის თანახმადაც მართვისა და ა----- სამმართველოს ნაცვლად შეიქმნა დ----- და ა----- სამმართველო, სადაც, ე.წ. გარდამავალ პერიოდში შ----- დ----- წარმატებულად ახორციელებდა ამ სამმართველოს უფროსის მოვალეობებს, აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ არამართლზომიერად შეწყვიტა შ----- დ-----თან შრომითი ურთიერთობა, მიუხედავად იმისა, რომ ახალი კადრის შესარჩევი კონკურსი ჯერ კიდევ დაწყებული არ იყო.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის მიერ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება შ---- დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტზე, რომლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას იწვევს რეორგანიზაცია, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ს--- საგანმანათლებლო დაწესებულების მ----- სამსახურში მართლაც განხორციელდა ცვლილებები, მაგრამ ამ პროცესში დაირღვა შ-----ს შრომითი უფლებები.

სასამართლოს განმარტებით, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლების დადასტურების ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს, რაც ასევე გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის რეორგანიზაციისა და შემცირების შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული გადაწყვეტილება. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა უნდა ეფუძნებოდეს დამსაქმებლის მიერ გამოკვლეულ, სათანადოდ დადასტურებულ გარემოებებს, რაც მიუთითებს შრომითი მოვალეობის არსებით დარღვევებზე.

დამსაქმებლის ინიციატივით, შ---- დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა, სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მითითებული არ იყო გამოწვეული რეორგანიზაციის გამო სამუშაო ძალის შემცირებით, რის გამოც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ცალმხრივი ნების გამოვლენა - 2--- წლის 2-----თ დათარიღებული ბრძანება არ შეესაბამებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტს, რის გამოც ის ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი.

სასამართლომ მიუთითა სსკ-ის 408.1. მუხლზე, რომლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტზე, რომლის 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.

სასამართლომ განმარტა, რომ აღნიშნული ნორმის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებული უნდა აღდგეს პირვანდელ სამუშაოზე, რაც გულისხმობს შრომის სახელშეკრულებო ურთიერთობების აღდგენას ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადით, ანაზღაურებითა და შესასრულებელი სამუშაოთი.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსაზღვრულ შემთხვევაში, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელი იყო 2--- წელს, მ----- სამსახურში განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებების გამო (იხ. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები). მოსარჩელე მხარემ, ასევე, ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს მის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობით მისი უზრუნველყოფის საფუძვლიანობა. თანამდებობა დაკავებული იყო. ამასთან, მას შემდეგ, რაც შ---- დ----- სამსახურიდან გათავისუფლდა, დიდი დრო გავიდა, რაც გავლენას ახდენდა მუშაკის კვალიფიკაციაზე და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე. შესაბამისად, მოცემული საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია, ს----- ისთვის, შ-----ს სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდის დაკისრება, სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით, სახელდობრ, 9000 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას, სასამართლო ძირითადად დაეყრდნო რამდენიმე გარემოებას: მოსარჩელე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისთვის - 2--- წლის 2-----დე, ე.წ. გარდამავალ პერიოდში ასრულებდა შრომით მოვალეობას. მოცემულ თანამდებობაზე ახალი კადრის დანიშვნა განხორციელდა კონკურსის საფუძველზე, დაახლოებით 2015 წლის მარტის ბოლოს. სასამართლოსთვის გარკვეულწილად მნიშვნელოვანი იყო ამ შუალედში, სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობის შეთავაზების შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ სავარაუდოდ მისაღები შრომის ანაზღაურების ოდენობაც.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე შ---- დ-----მა ძირითადად დაუსაბუთა სასამართლოს მოპასუხე ს-----ის მიმართ მოთხოვნის საფუძვლიანობა, ხოლო ს-----მა ვერ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ ს----- ს-----

-----ში სტრუქტურული ცვლილებებიდან გამომდინარე, საჭირო გახდა ახალ თანამდებობებზე კადრების შერჩევა. თანამშრომელთა შერჩევის მიზნით, 2--- წლის დეკემბერში, გამოცხადდა კონკურსი, მოსარჩელე შ----- დ-----ს კონკურსში მონაწილეობა არ მიუღია. კონკურსის შედეგად შერჩეული თანამშრომლები დაინიშნენ შესაბამის თანამდებობაზე კონკურსის გამოცხადებიდან 3 თვის შემდეგ, დაახლოებით 2015 წლის მარტის ბოლოს.

აპელანტის განმარტებით, მოსარჩელე მხარეს წინამდებარე ფაქტთან/გარემოებასთან დაკავშირებით, არც სარჩელში და არც სხდომების მიმდინარეობისას საკითხი არ წამოუწევია, ამასთან, არც სასარჩელო მოთხოვნა დაუფუძნებია ამ ფაქტზე. მითითებული ფაქტობრივი გარემოება, გამოიკვეთა შეკითხვების ეტაპზე, მთავარი სხდომის მიმდინარეობის დროს, შესაბამისად, მოპასუხე მხარე მოკლებული იყო შესაძლებლობას სათანადო დოკუმენტებითა და მტკიცებულებებით ემტკიცებინა და/ან უარყოფა განეხორციელებინა მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებასთან მიმართებით.

აპელანტის მითითებით, სასამართლოს არ გამოუკვლევია კონკურსის დაწყებისა და დასრულების თარიღი, ისევე, როგორც არ გამოუკვლევია დ----- და ა----- სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე კონკურსის წესით კადრის დანიშვნის დრო. ამასთან, სასამართლოს არ უმსჯელია, თუ რა ურთიერთკავშირი და ურთიერთმიმართება არსებობდა ორ სხვადასხვა ხასიათის თანამდებობასთან, კერძოდ, საუბარია ერთი მხრივ, „მართველისა და ა----- სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე“, მეორეს მხრივ კი - „დ----- და ა----- სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე“.

ამდენად, იმის გათვალისწინებით, რომ დ----- და ა----- სამმართველოს უფროსის ვაკანტურ პოზიციაზე კონკურსი გამოცხადდა და საბუთების მიღების ბოლო ვადად განისაზღვრა 3----- წელი, ხოლო ს----- საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საგანმანათლებლო დაწესებულების მ----- ს----- საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის 1----- წლის სხდომის №-- ოქმით შეირჩა, ხოლო, აღნიშნული ოქმის საფუძველზე, 2----- წლის №----- ბრძანების საფუძველზე 2-----დან გამოსაცდელი ვადით თანამდებობაზე დაინიშნა კონკურსის საფუძველზე შერჩეული კადრი, ბუნებრივია, რომ სასამართლოს მიერ დადგენილი ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება ვერ იქნება უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება.

3.2. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ მოსარჩელე შ----- წარმოადგენდა კვალიფიციურ კადრს, რომლის მონაწილეობით და ხელშეწყობით წარმატებით განხორციელდა მ----- ს----- შესაბამისი ს----- რეორგანიზაცია. მიუხედავად ამისა, დამსაქმებელმა

მ----- სამსახურმა მას არ შესთავაზა რეორგანიზებული სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, გამოცხადებული კონკურსის შედეგების დადგომამდე. მნიშვნელოვანია, რომ მიუხედავად განხორციელებული ცვლილებებისა, დ----- და ა----- სამმართველოს ფუნქციებში არ შედიოდა რაიმე ისეთი ახალი, რადიკალურად განსხვავებული ფუნქცია, რომლის ხელმძღვანელობასაც შ----- ვერ შეძლებდა. შ----- დ-----ს რომ არ შეეძლო ახალი სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად მუშაობა ამის დამადასტურებელი მტკიცებულებები საქმეში არ მოიპოვება.

აპელანტის განმარტებით, იმ ვითარებაში, სადაც სასამართლომ რეორგანიზაციის პროცესი დადასტურებულად ცნო, შესაბამისად, რეორგანიზაციის პროცესთან იმ ფაქტს შეეძლო თუ არა მოქალაქე შ----- დ----- ს დ----- და ა----- სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის ფუნქციების შესრულება, საერთო არ აქვს. უფრო მეტიც, მოსარჩელე არც სარჩელში და არც შემდგომ სასამართლო პროცესზე არ უთითებდა, შეესებამებოდა თუ არ მისი გამოცდილება და კვალიფიკაცია დ----- და ა----- სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლისათვის აუცილებელ კვალიფიკაციას. აპელანტის მითითებით, სასამართლო პროცესის მიმდინარეობისას, მოსარჩელე მხარის ძირითადი პოზიცია ემყარებოდა იმ ფაქტს, რომ სამსახურში რეორგანიზაცია არ მომხდარა.

3.3. აპელანტის განმარტებით, მ----- ს----- მიერ წარდგენილ იქნა მთელი რიგი მტკიცებულებებისა, რომელთა მეშვეობითაც ირკვევა, რომ მ----- სამსახურში სამუშაო ძალის შემცირებას ნამდვილად ქონდა ადგილი, **კერძოდ, მ----- სამსახურს გამოაკლდა ძირითადი ძალა და ბირთვი მ----- სახით და აღნიშნული მ-----ი სამართავად გადაეცათ საჯარო ს-----.** ეს ყოველივე გამოწვეულ იქნა დიდი საკანონმდებლო ცვლილებით. აღნიშნული ცვლილებისა და მისგან მომდინარე შედეგებთან დაკავშირებით სასამართლოს დეტალური ინფორმაცია მიეწოდა. სწორედ ამ ფაქტებზე დაყრდნობით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მ----- სამსახურში რეორგანიზაცია ნამდვილად მოხდა, ამის პარალელურად, შემდგომი საკითხები, რომელზედაც სასამართლო მსჯელობს, არ ყოფილა მხარეებს შორის დავის საგანი, მით უმეტეს, დავის საგანი არ ყოფილა კომპენსაციის ფაქტი. მოსარჩელე მხარე ითხოვდა მხოლოდ იძულებით განაცდურს 2 თვის ხელფასის ოდენობით და ასევე თანამდებობაზე აღდგენას, მთელი პროცესის ფარგლებში, მოსარჩელე მხარის მხრიდან არ დამდგარა საკითხი კომპენსაციის მოთხოვნის მიზნით. ამდენად, მოსარჩელე მხარის სასარჩელო მოთხოვნა არ მოიცავდა კომპენსაციის ნაწილს. ამდენად, სასამართლომ მოსარჩელეს მიაკუთვნა ის, რაც არ მოუთხოვია, კერძოდ, სასამართლომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტის განმარტების საფუძველზე მიაკუთვნა მოსარჩელეს კომპენსაცია იმაზე სამჯერ მეტი ოდენობით ვიდრე მოსარჩელე იძულებით განაცდურს ითხოვდა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო პალატა ეთანხმება და იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს, მიუთითებს მათზე და დამატებით აღნიშნავს შემდეგს:

4.1. შ----- 2--- წლის თებერვლიდან მუშაობდა ს-----
-----ის მართვისა და ა-----
-----ის თანამდებობაზე;

4.2. 2--- წლის იანვარში, კონკურსის საფუძველზე, შ----- დაინიშნა ს-----
-----ის მართვისა და ა-----
სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე;

4.3. შ-----ს შრომის ანაზღაურების ოდენობა ყოველთვიურად განისაზღვრა 1640 ლარით;

4.4. დაკავებულ თანამდებობაზე შ-----ს უფლება - მოვალეობები

განსაზღვრული იყო ს-----ის
უფროსის 25.02.2---წ. N-- ბრძანებით დამტკიცებული მ----- ს-----
თანამშრომელთა ფუნქცია - მოვალეობებით (იხ. ტომი 1; ს.ფ. 104-123 -
ბრძანება);

4.5. ს----- ს-----
-----ის 11.08.2--- წლის N-- ბრძანებით, რეორგანიზებულ იქნა ს-----
-----ის შემდეგი სტრუქტურული
ერთეულები: ა) მართვისა და ა----- სამმართველო; ბ) ფსიქოლოგიური
ცენტრი (სამმართველო) და მითითებული სტრუქტურული ერთეულების
რეორგანიზაციის საფუძველზე, შეიქმნა: ა) დ----- და ა-----
სამმართველო; ბ) ფსიქოლოგიური მომსახურების ცენტრი (სამმართველო); გ)
პროფორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის სამმართველო;

4.6. ს-----ის უფროსის 15.08.2---
წლის N-- ბრძანებით დამტკიცდა ს----- თანამშრომელთა ახალი ფუნქცია -
მოვალეობები, მათ შორის დ----- და ა----- სამმართველოს უფროსის
ფუნქციები (იხ. ტომი 1; ს.ფ. 74-78 - ბრძანება);

4.7. სადავო არ არის ის გარემოება, რომ რეორგანიზაციის მიმდინარეობისას,
ე.წ. გარდამავალ პერიოდში, შ----- კვლავ იკავებდა მართვისა და ა-----
სამმართველოს (შემდგომ დ----- და ა----- სამმართველოს) უფროსის
თანამდებობას, რითაც ხელს უწყობდა რეორგანიზაციის მიზნების
განხორციელებას;

4.8. 2--- წლის 1-----ს, შ----- დ-----ს წერილობით ეცნობა მიმდინარე
ფუნქციური, ორგანიზაციული და სტრუქტურული ცვლილების შესახებ და
რომ შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარულ დღეში შესაძლებელი იყო
მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა (ტომი 1; ს.ფ. 73 - შეტყობინება);

4.9. ს-----ის უფროსის 2--- წლის 2-----
---- №----- ბრძანებით, შ----- დ-----თან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება;
საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შ-----
---- დ-----ს მიეცა 01 (ერთი) თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის
კომპენსაცია. შ----- ბრძანებას გაეცნო 2--- წლის 2----- (იხ. ტომი 1;
ს.ფ. 14, 101 - ბრძანება);

4.10. ს----- ს-----
-----ში 2--- წლის დეკემბერში, გამოცხადდა კონკურსი ვაკანტური
თანამდებობების დასაკავებლად; შ----- დ-----ს კონკურსში მონაწილეობა არ
მიუღია; კონკურსის შედეგად დ----- და ა----- სამმართველოს უფროსის
თანამდებობაზე დაინიშნა მესამე პირი;

4.11. წინამდებარე სარჩელით (დაზუსტებული სასარჩელო განცხადებით), შ-----

----- მოითხოვდა:

- ს-----ის უფროსის 2--- წლის 2-----
- №----- ბრძანების ბათილად ცნობას, მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
- აღდგენას იმავე ან ტოლფას, დ----- და ა----- სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე;
- 02 თვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას, 32-0 ლარის ოდენობით.

დადგენილია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით, შ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი ს-----ის 2--- წლის 2----- N----- ბრძანება, შ-----დ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. ს-----ს, შ-----ს სასარგებლოდ დაეკისრა, კომპენსაციის გადახდა 9 000 (ცხრათასი) ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

ს-----ი გადაწყვეტილებას ასაჩივრებს სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში;

პალატა აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯ----- საქართველოს წინააღმდეგ, № 7932/03);

პალატა ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელე სასარჩელო მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძვლად მიუთითებდა მასზედ, რომ არ არსებობდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, რეორგანიზაციისათვის გათვალისწინებული წინაპირობების კუმულაციურად (ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შედეგობრივად უნდა იწვევდეს სამუშაო ძალის შემცირებას), არ არსებობის გამო. კერძოდ, მოსარჩელე განმარტავდა, რომ „სამმართველოს რეორგანიზაციის შემდგომ შეიცვალა მხოლოდ სახელი: მართვისა და ა----- სამმართველოს ნაცვლად, ეწოდა დ----- და ა----- სამმართველო. ხოლო მის თანამდებობას, რადგანაც იყო სამმართველოს უფროსი, შემცირება არ განუცდია. სხვა ცვლილება პრაქტიკულად სამსახურში არ განხორციელებულა“.

პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, პირველ რიგში სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლობიერად მოქმედებდა დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გარკვევა კი

შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

პალატა ასევე აღნიშნავს, რომ პირის სამსახურიდან გათავისუფლებისას, აუცილებლად უნდა შემოწმდეს აღნიშნულს საფუძვლად ხომ არ დაედო შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით დისკრიმინაციულად მიჩნეული რომელიმე საფუძველი; ამასთან, მტკიცების ტვირთი ამ შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრება, კერძოდ, თუ დასაქმებული უთითებს, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დისკრიმინაციული ქმედება იყო, სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს საკუთარი ნების გამოვლენის მართლზომიერება და გათავისუფლების არადისკრიმინაციული საფუძვლის არსებობა.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

მითითებული ნორმის ანალიზით, პალატა მიდის დასკვნამდე, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შესაწყვეტად მითითებული წინაპირობები კუმულაციურად უნდა არსებობდეს. კერძოდ, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შედეგობრივად უნდა იწვევდეს სამუშაო ძალის შემცირებას.

სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევი განხორციელდა თუ არა შ-----დ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ზემოთ ხსენებული ნორმის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, ს-----
-----ის უფროსის 2--- წლის 2----- №----- ბრძანების ბათილად ცნობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

ამ მიზნით, პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი).

ნიშანდობლივია, 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 მასზედ, რომ იგი სამსახურიდან უკანონოდ გაათავისუფლეს, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ არსებობდა ისეთი ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას თუ შტატების ოპტიმიზაციას.

ამდენად, ამ შემთხვევაში, სწორედ მოპასუხე იყო ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაედასტურებინა ზემოთ მითითებული გარემოებების არსებობა, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით შ-----ს სამსახურიდან გაათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნებოდა მიჩნეული.

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელი შ---- დ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ორგანიზაციული ცვლილებების (შტატების ოპტიმიზაციის) აუცილებლობით ხსნიდა. კერძოდ, მოპასუხის წარმომადგენლის მითითებით, ორგანიზაციული ცვლილებები განპირობებული იყო იმ გარემოებით, რომ 2012 წლის 27 დეკემბერს ცვლილება შევიდა „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონში, რომლის თანახმად, ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში მ-----ს ნიშნავს და ათავისუფლებს ს----- ს----- საბჭოსთან შეთანხმებით. ეს ცვლილება ძალაში შევიდა 2--- წლის 1 იანვრიდან. ს----- 2--- წლის 2- ივლისის №---- ბრძანებით შეიცვალა მ----- ს----- სტრუქტურა, სტრუქტურულ ერთეულთა ფუნქცია-მოვალეობები და ამოცანები. ცვლილებები შეეხო „მართვისა და ა----- სამმართველოსაც, იგი გაუქმდა. ახალი დებულებით შეიქმნა ახალი სამმართველო - დ----- და ა----- სამმართველოს სახით **(ამ გარემოებებს მხარეები სადავოდ არ ხდიათ)**. მ----- ს----- უფროსის 2--- წლის 1----- ბრძანების საფუძველზე დაიწყო მ----- ს----- ზოგიერთი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაციის პროცესი, პირველ რიგში, განხორციელდა ს----- საქმიანობის მომწესრიგებელი შიდა კანონმდებლობის მოწესრიგება და სხვ. „მართვისა და ა----- სამმართველოს“ ძირითად ფუნქციებს წარმოადგენდა მ----- როტაცია საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, ასევე, საგანმანათლებლო დაწესებულების მ----- ჯგუფების მართვა. ახლადშექმნილ სამმართველოს უკვე არ გააჩნია ეს უფლებამოსილებები. გარდა ამისა, **მისი ფუნქციები გაზრდილია და მოიცავს წინა სამმართველოს ფუნქციებისგან განსხვავებულ თემატიკას.**

შესაბამისად, შეიცვალა სამმართველოს უფროსის ფუნქციებიც.

პალატა განმარტავს, 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.

მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. ამდენად, მხოლოდ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისგან არ ათავისუფლებს, მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი ს-----ათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, მოცემულ საქმეზე მოპასუხემ ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის რეალიზება და მის შესაგებელში მითითებული იმ გარემოებების დადასტურება, რომ პირის სამსახურიდან გაშვება გამოწვეული იყო რეორგანიზაციის შედეგების საფუძველზე. პალატა აღნიშნავს, საქმის მასალებით არ დასტურდება ის გარემოება, რომ დ----- და ა----- სამმართველოს ფუნქციებში, წინა ს----- აგან განსხვავებით, შედიოდა რაიმე ახალი, რადიკალურად განსხვავებული ფუნქცია.

პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს განმარტოს, რომ მართალია, წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დგინდება, რომ ახლად შექმნილი სამსახური, ფუნქციური დანიშნულებით არსებითად არ განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული ს-----აგან, თუმცა, მიუხედავად ამისა, მითითებული ფაქტი რეორგანიზაციის ჩატარების საჭიროებას ან მართლზომიერებას არ გამორიცხავს. პალატა განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც, მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. **რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძვლად შტატების შემცირება შეიძლება იქნეს მიჩნეული. გარდა შტატების შემცირებისა, ერთ-ერთ ასეთ საფუძვლად შეიძლება**

დასახელებს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ ს-----
-----ის მართვისა და ა----- სამმართველოს (რეორგანიზებული) **უფროსის თანამდებობა, მისი საშტატო ერთეული, ასევე გათვალისწინებულია** ს-----
-----ის **დ----- და ა-----**
სამმართველოს საშტატო ერთეულით. რაც შეეხება სამმართველოს უფროსის ფუნქციებს, როგორც აღინშნა, არ არის მნიშვნელოვანი ცვლილება წინა სამმართველოს ფუნქციებთან მიმართებით. მნიშვნელოვანია ყურადღება გამახვილდეს იმ გარემოებაზე, რომ შ----- წარმოადგენდა კვალიფიციურ კადრს მისი მონაწილეობით და ხელშეწყობით წარმატებით განხორციელდა მ----- ს----- შესაბამისი სამმართველოს რეორგანიზაცია. პალატა აღნიშნავს, რომ დ----- და ა----- სამმართველოს ფუნქციებში არ შედიოდა რაიმე ისეთი ახალი, რადიკალურად განსხვავებული ფუნქცია, რომლის ხელმძღვანელობასაც შ----- ვერ შეძლებდა. შ----- დ-----ს რომ არ შეეძლო ახალი სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად მუშაობა, ამის დამადასტურებელი მტკიცებულებები და სათანადო არგუმენტაცია დამსაქმებელს არ წარმოუდგენია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, 1. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. 2. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. 3. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა, თუ რეორგანიზაციული ცვლილების რომელი თანმდევი შედეგი ვერ დააკმაყოფილა მოსარცელე მხარემ. შესაბამისად, არ დასტურდება უფლების გამოყენების მართლობიერება, რაც იმთავითვე აჩენს დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ეჭვს, რომლის გაქარწყლება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. ამდენად, ვინაიდან, მოპასუხემ ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული ზემოაღნიშნული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, პალატა მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს რეორგანიზაციული ცვლილებების საფუძვლით მოსარჩელის განთავისუფლების მართლობიერებაზე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, რეორგანიზაცია იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის

სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დასაქმებულს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე (საქმე №ას-194-185-2016, 29 ივლისი, 2016 წ.).

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია პირის უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, შრომითი საქმიანობის არჩევანსა და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით – შრომის კოდექსით.

შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას სხვა კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ კერძო სამართლის ერთ-ერთი უმთავრესი – მხარეთა თანასწორობის პრინციპი გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის და დაქირავებული დამოკიდებულია დამქირავებლის ნებაზე, მის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე. ამდენად, ამ ურთიერთობებში აშკარად გამოკვეთილია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან – დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ წარმოშობს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საფრთხეს. სწორედ ამგვარ „უთანასწორობაში“ ბალანსის აღდგენასა და დაცვას ემსახურება შრომის კოდექსი, რომელიც საერთაშორისო კანონმდებლობისა და საქართველოს კონსტიტუციის ნორმების ურთიერთშეჯერებით ადგენს დაქირავებულის უფლებათა დაცვის სტანდარტებს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომა თავისუფალია. შრომის თავისუფლება ნიშნავს იმას, რომ თითოეულ ადამიანს უფლება აქვს, თავისუფლად განახორციელოს შრომითი საქმიანობა, აირჩიოს შრომითი საქმიანობის სფერო, პროფესია და უმუშევრობის დროს ისარგებლოს სახელმწიფო გარანტიით. შრომის თავისუფლება არ ნიშნავს სახელმწიფოს ვალდებულებას მოქალაქეთა დასაქმებაზე, თუმცა, ამაკდროულად, შრომის უფლების კონსტიტუციით აღიარება მიზნად უსახავს სახელმწიფოს, იზრუნოს სოციალურ-ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესებაზე, თავისი მოქალაქეების დასაქმების უზრუნველყოფაზე და ამასთან, ამ უფლების სამართლებრივი რეგულირების მიზნით, სათანადო სამართლებრივი რეჟიმის ჩამოყალიბებაზე.

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. ამ მხრივ უმნიშვნელოვანესია საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავენ დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის N--- – რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მეორე ნაწილით კი, ამ პაქტით მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით, შეიცავენ პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული საწარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებებს. ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმად ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება, განახორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის. ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება, ფართო გაგებით, პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან.

ამდენად, ზემოაღნიშნული საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევენ უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებაზე და ამასთანავე მის მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების, ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად, მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების

დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას. საგულისხმოა, რომ ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის “ა” ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

პალატა მიუთითებს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის 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.

უფლების განხორციელების მართლზომიერება გულისხმობს იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებლის ნების გამოვლენით არ უნდა დაირღვეს საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. ამასთან, უნდა დასტურდებოდეს ის გარემოება, რომ დამსაქმებელმა გამოიყენა ყველა საშუალება დასაქმებული პირის ალტერნატიული სამუშაოთი უზრუნველსაყოფად, ან უნდა დამტკიცდეს, რომ ასეთი საშუალება მას არ გააჩნია.

ამ კუთხით, პალატა იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას, რომ სა-----
----- ს-----

-----მა შ----- დ-----თან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისას დაარღვია შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის უფლებები, რაც გამოიხატა იმაში, რომ მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ არ შესთავაზა მოსარჩელეს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, რატომ მიიჩნია, რომ დ-----ი ვერ შეასრულებდა რამდენიმე თვის განმავლობაში იმ ფუნქციების შესრულებას, რომელსაც ის ფაქტობრივად ისედაც ასრულებდა გარდამავალ პერიოდში. დამსაქმებელი ვალდებული იყო, შ-----სათვის შეეთავაზებინა ს----- უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის თანახმდებობა, მისი გამოცდილების და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ მოპასუხემ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა სათანადო საფუძვლის გარეშე.

ამდენად, პალატა მიდის დასკვნამდე, რომ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე მითითებით, საქალაქო სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, რომ არსებობდა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

4.13. პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის არგუმენტებს იმის თაობაზე, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლო გაცდა სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს და მხარეს მიაკუთვნა ის რაც არ მოუთხოვია. კერძოდ, მოსარჩელე ითხოვდა მხოლოდ ორი თვის იძულებით განაცდურს და საერთოდ არ უხსენებია კომპენსაცია, სასამართლომ კი მოწინააღმდეგე მხარეს კომპენსაციის სახით დააკისრა გაცილებით მეტი თანხა ვიდრე მოსარჩელე მოითხოვდა.

აღნიშნულთნ დაკავშირებით, პალატა მიუთითებს საკასაციო სასამართლოს განმარტებაზე ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც აღინიშნა შემდეგი: "კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი) იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე.... პალატამ აღნიშნა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ტოლფასი თანამდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. ხოლო რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. ამასთან, კომპენსაციის ოდენობის განმსაზღვრელი მხოლოდ სახელფასო ანაზღაურების ოდენობა ვერ იქნება. ერთი რამ ცხადია, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიიძღობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას" (იხ. სუსგ № ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.).

სშკ-ის 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.

პალატა აღნიშნავს, რომ განსაზღვრულ შემთხვევაში, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია 2--- წელს, მ----- სამსახურში განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებების გამო. დადგენილია, რომ დღეისათვის, დ----- და ა----- სამმართველოს უფროსის თანამდებობა, კონკურსის საფუძველზე, დაკავებულია. ამასთან, მოსარჩელე მხარემ, ასევე, ვერ დაადასტურა სასამართლოს მის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობით მისი უზრუნველყოფის საფუძვლიანობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობისა და იმ გარემოებების გათვალისწინებით, რომ ვერ ხერხდება პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენა, ამ უკანასკნელს უნდა მიეცეს კომპენსაცია სასამართლოს მიერ დადგენილი ოდენობით, რაც საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით მართებულად განისაზღვრა 9000 ლარით. ამ ოდენობით თანხის დაკისრებისას, სასამართლომ მხედველობაში მიიღო ის გარემოება, რომ მოსარჩელე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისთვის - 2--- წლის 2-----დე, ე.წ. გარდამავალ პერიოდში ასრულებდა შრომით მოვალეობას. ყურადსაღები იყო ასევე ამ შუალედში, სამმართველოს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის თანამდებობის შეთავაზების შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ სავარაუდოდ მისაღები შრომის ანაზღაურების ოდენობაც.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივრებში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე, 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი 150.00 ლარის ოდენობით წინასწარ იქნა გადახდილი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა:

1. ს-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 2- ივლისის გადაწყვეტილება;
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში, განჩინების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

გელა ქირია

