



თ----- სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/541-18
წელი

27 სექტემბერი, 2018

ს----- საქმეთა პალატა

მოსამართლე თამარ ზამბახიძე

სხდომის მდივანი – ნ---- სოლომნიშვილი

აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე - სსიპ „ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - გ-----

აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე - ი-----ე (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - მ-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თ----- საქალაქო სასამართლოს ს-----
----- საქმეთა კოლეგიის 29.11.2017წ. გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა:

- **აპელანტ სსიპ „ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს“ მოთხოვნა:**
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.
- **აპელანტ ი-----ის მოთხოვნა:** გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

დავის საგანი – ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

სასარჩელო მოთხოვნა:

1. ი-----ემ სარჩელი აღძრა მოპასუხე სსიპ „ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს“ მიმართ და მოითხოვა:
 - 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს 2016 წლის 24 მარტის №1----- ბრძანება ი-----ისათვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ;
 - 1.2. ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ წ----- ს-----ს გა-----ის ს-----ს 2017 წლის 24 მარტის №2----- ბრძანება ი-----ის გათავისუფლების შესახებ;
 - 1.3 ი-----ე აღდგენილ იქნას სსიპ ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს თ----- ს-----ს მოადგილის თანამდებობაზე;
 - 1.4 სსიპ ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს ი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1940 ლარის ოდენობით გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

სარჩელის საფუძვლები:

2. სადავო ბრძანება დათხოვნის შესახებ გამოცემულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. აღნიშნული ს----- სამართლებრივი ნება დაუსაბუთებელია და არღვევს მოსარჩელის უფლებებს. ასევე უკანონოა დისციპლინური სახდელის შესახებ ბრძანება, რამეთუ იმ დარღვევასთან, რომელიც განხორციელდა დაწესებულების სხვა თანამშრომლის მიერ, მოსარჩელეს შეხება არ ჰქონია.

მოპასუხის პოზიცია:

3. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს. მოპასუხეს ჰქონდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელის გათავისუფლების უფლება. ასევე მართებული---ბრძანება დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი და ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

4. თ----- საქალაქო სასამართლოს ს----- საქმეთა კოლეგიის 29.11.2017წ. გადაწყვეტილებით:

1. ი-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს 2016 წლის 24 მარტის №1----- ბრძანება ი-----ისათვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ;
3. ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ წ----- ს-----ს გა-----ის ს-----ს 2017 წლის 24 მარტის №2----- ბრძანება ი-----ის გათავისუფლების შესახებ;
4. სსიპ ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს დაეკისრა ი-----ისთვის კომპენსაციის სახით 23 280 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) გადახდა.

4.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ი-----ე 2008 წლიდან მუშაობდა ს-----ს ს-----ში, ხოლო 2012 წლიდან მუშაობდა სსიპ ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ში თ----- ს-----ს მოადგილის თანამდებობაზე; უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი სამართალურთიერთობა;

4.2. ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს 2017 წლის 23 თებერვლის №0----- წერილით ი-----ეს ეცნობა, რომ 2017 წლის 24 მარტიდან ს-----ში იგეგმებოდა შტატების შემცირება, მათ შორის - თ----- ს-----ს მოადგილის 4 საშტატო ერთეულის ნაცვლად განსაზღვრული იყო უფროსის მოადგილის 2 საშტატო პოზიცია, შესაბამისად, შესაძლებელი იყო, რომ ი-----ეს 24 მარტიდან შეწყვეტოდა შრომითი ხელშეკრულება;

4.3. ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს 2017 წლის 24 მარტის №2----- ბრძანებით ი-----ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე. ი-----ემ გათავისუფლების შემდეგ მიიღო ერთი თვის კომპენსაცია.

4.4. მოპასუხე აპელირებს, რომ რეორგანიზაციამდე არსებობდა თ----- ს-----ს რ-----ს ს-----ს 4 მოადგილის შტატი, ხოლო რეორგანიზაციის შემდეგ დარჩა 2 მოადგილის შტატი, მოპასუხის განმარტებით 4 მოადგილიდან ოთხივე გაშვებულ იქნა სამსახურიდან, თუმცა სამსახურში დარჩა ორი მოვალეობის შემსრულებელი კონკურსის დასრულებამდე. ის გარემოება, რომ შემცირება მართლაც განხორციელდა და ამავე დროს 4

მოადგილის ნაცვლად სამსახურში დარჩა 2 საშტატო ერთეული სადავო არ ყოფილა.

მოპასუხე მხარემ ვერ დაასაბუთა თუ რა კრიტერიუმით დატოვა თანამდებობაზე ორი მოვალეობის შემსრულებელი, რომელზემაც კონკურსის შემდეგ დაიკავეს იგივე თანამდებობა.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ვერ დასტურდება მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლზომიერება, რაც თავის მხრივ შესაძლოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად მივიჩნიოთ.

4.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოწესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ, უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამასთანავე ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდოდეს სამუშაო ძალის შემცირებას, შესაბამისად, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.

სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს დამსაქმებელმა, ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამოდენიმე გარემოება: მან უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე და სხვა). ეს არის გარკვეულწილად შტატების შემცირებისაკენ, ან ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილებით გამოწვეული ამა თუ იმ პირის დათხოვნისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები. ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია

არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით. თუ დამსაქმებელი წარმატებით გადალახავს მისი პოზიციის მართებულობის მე-2 საფეხურსაც და წარმოაჩენს, რომ შტატების შემცირება მართლაც განხორციელდა, ამის შემდეგ მას უკვე უნდა დაეკისროს ვალდებულება, რომ დაასაბუთოს თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დამსაქმებელი და დატოვა სამსახურში მეორე; განაპირობებდა თუ არა ამას სამსახურში დარჩენილი დამსაქმებულის უფრო მაღალი კვალიფიკაცია. ამით, სასამართლო უკვე რწმუნდება, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე დისკრიმინაციული მიდგომა შემცირებულ პირთა მიმართ (მე-3 საფეხური).

სასამართლოს განმარტებით, უდავოა, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში განხორციელდა შემცირება და მათ შორის მაღალი დონის მენეჯერულ რგოლში. შემცირდა უფროსის მოადგილეთა რაოდენობა 4-დან 2 საშტატო ერთეულამდე.

მართალია, მოსარჩელე უთითებს, რომ დარჩენილი ორი მოადგილის შრომის ანაზღაურება გაიზარდა - ანუ 1940 ლარის მაგივრად შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 2200 ლარი და შესაბამისად, მისი აზრით, ეს გარემოება გამორიცხავს ეკონომიკური აუცილებლობის აუცილებელ ელემენტს, თუმცა სასამართლო თვლის, რომ სახეზე გვაქვს მაინც რეორგანიზაციის დაწყების - ე.წ. სტარტაპის გამართული პირობა; ჯერ ერთი - თუნდაც ზემოაღნიშნული არითმეტიკის გათვალისწინებით, ამ მენეჯერული რგოლის ჯამური შრომის ანაზღაურება მაინც მნიშვნელოვნად შემცირდა. ამავე დროს, სასამართლო ვერ რწმუნდება უშუალოდ მოსარჩელის დათხოვნის კანონიერებაში: სასამართლოსათვის გაუგებარი დარჩა ის კონკრეტული მიზეზები, თუ რატომ მოხდა საბოლოოდ მოსარჩელის გამორჩევა სამსახურში დარჩენილი 2 მოადგილისაგან და საბოლოოდ მისი დათხოვნა თანამდებობიდან.

ანუ მოპასუხე ვერ ახერხებს, რომ ზიდოს მტკიცების ტვირთის ის სტანდარტი, რომელიც ზემოთ მითითებული - მე-3 სტადიის (საფეხურის) გავლას შეესაბამება. შეკითხვებს ბადებს მოპასუხის ლოგიკა - "გავუშვი 4-ვე მოადგილე და შემდეგ დავასაქმე 2"; ჯერ ერთი, საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ თუნდაც ტექნიკურად მართლაც განხორციელდა მოადგილის 4-ვე საშტატო ერთეული გაუქმება (თუ რეორგანიზაციის გზით დათხოვნაზეა საუბარი, მაშინ ნათელია, რომ წესით 4-ვე შტატი უნდა გაუქმებულიყო); გარდა ამისა, ფაქტობრივი შედეგი ხომ მაინც ასეთი დადგა: 4 საშტატო ერთეულზე დამსაქმებული ორი პირი დათხოვნილ იქნა და სამსახურში დარჩა (თუ ტექნიკური თვალსაზრისით "ხელახლა დასაქმდა") 2 პირი, ხოლო ამ ორი პირის უპირატესობა დათხოვნილ პირებთან შედარებით სასამართლოში დემონსტრირებული არ არის.

სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნული მსჯელობა გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას. ეს გარემოება დათხოვნის ბრძანების ბათილობის წინაპირობას ქმნის საქართველოს ს----- კოდექსის 54-ე მუხლისა და 115-ე მუხლის საფუძველზე, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ნების - დათხოვნის თაობაზე გამოცემული განკარგულების ბათილად ცნობა.

სასამართლომ სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნია ერთი წლის შრომის ანაზღაურებით ფორმირებული კომპენსაცია - 23 280 ლარი (დარიცხული) ოდენობით.

4.6. რაც შეეხება გადაწყვეტილებას სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, სასამართლომ მიუთითა, რომ ის ბრალდებები, რომელთა გამოც მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი, ვერ შეერაცხება მას.

სამართალწარმოების დროს დაკითხული მოწმის ჩვენების შესაბამისად, იმ დოკუმენტზე, რომელზეც საუბარია დისციპლინური სახდელის თაობაზე გამოცემული სადავო ბრძანების საფუძველში - დასკვნაში, მოსარჩელის, როგორც დაწესებულების უფროსის მოადგილის ელ. ვიზა, ხელმოწერა იდება ავტომატურად, ანუ ისე, რომ შემსრულებლის მომზადებული დოკუმენტი ი-----ესთან რეალურად საერთოდ არ ხვდებოდა. შესაბამისად, მოსარჩელე ვერ შეძლებდა, რომ გავლენა მოეხდინა ამ დოკუმენტის მართებულობასა თუ მცდარობაზე; როგორც მოწმემ განმარტა, თითო თანამშრომელი დღეში დაახლოებით 70 მოწმობას ამზადებს. აღნიშნულის შესახებ სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა სასამართლოს ვერ შეთავაზა რაიმე განმარტება; სასამართლომ ცათვალა, რომ ეს გარკვეულწილად მენეჯერული ხასიათის პრობლემაა მოპასუხე დაწესებულებაში - ანუ თანამდებობის პირის ელ. ვიზა ისე ედება დოკუმენტს, რომ რეალურად არ გადის ამ თანამდებობის პირის კონტროლს.

აპელანტის მოთხოვნა და საფუძვლები:

5. თ----- საქალაქო სასამართლოს ს----- საქმეთა კოლეგიის 29.11.2017წ. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა სსიპ „ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----მ“ და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგს:

5.1. სასამართლომ ყოველგვარი სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე

ბათილად ცნო 2017 წლის 24 მარტის N2----- ბრძანება. ს-----ს მხრიდან მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების სრული დაცვით.

გადაწყვეტილებაში განხილულია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი და შეფასებულია საფეხურებრივად მისი არსებობის დადგენის კრიტერიუმები. ქმედებები აბსოლუტურად გამართულია. კერძოდ, განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო თავადვე მიუთითებს, რომ ადგილი ჰქონდა რეორგანიზაციის დაწყების - ე.წ სტარტაპის გამართული პირობას. ამასთან, ს-----ს მიერ სასამართლოში წარდგენილ იქნა ს-----ს თავმჯდომარის N----- და 2----- ბრძანებები, რომლებითაც დასტურდება, რომ შტატების რიცხვი ს-----ში შემცირდა 37 ერთეულით, მათ შორის, რეორგანიზაციის ფარგლებში საერთოდ გაუქმდა თ----- ს-----ს უფროსის მოადგილის 4 პოზიცია და შეიქმნა 2 ახალი, მოადგილის საშტატო ერთეული. ეს არ იყო 4 შტატიდან 2 შტატის დატოვება, არამედ შეიქმნა 2 ახალი შტატი, ვინაიდან კარდინალურად შეიცვალა ფუნქციები და თანამდებობრივი სარგო, ანუ ის ძირითადი 2 მახასიათებელი, რომელიც განსაზღვრავს ზოგადად საშტატო პოზიციას; გასათვალისწინებელია, რომ ს-----მ ოთხივე მოადგილე გაათავისუფლა თანამდებობიდან და 2 მოადგილე მიიღო სამსახურში კონკურსის გზით ანუ პროცედურით, რომელიც ყველაზე მეტად გამჭვირვალეა და რომლის მიმართაც მხარეს პრეტენზია არ გამოუთქვამს.

შესაბამისად, ამ კონკურსის შედეგებიც ლეგიტიმურად მიჩნევა და მის შედეგებში ეჭვის შეტანა მოკლებულია სამართლებრივ საფუძველს.

5.2. სასამართლო მოპასუხის მტკიცების ტვირთად წარმოაჩენს საკითხს, რომელიც წინამდებარე დავის საგანი არ არის. კერძოდ, საუბარია კონკურსის შედეგების სამართლიანობასა და მის მიმდინარეობაზე. კონკურსი, რომელიც ჩატარდა თ----- ს-----ს მოადგილის 2 საშტატო ერთეულზე, მოსარჩელის მიერ არ ყოფილა გასაჩივრებული და, შესაბამისად, მისი სამართლიანად ჩატარების მტკიცება არ იყო ამ დავის საგანი. სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხემ ვერ მოახერხა სასამართლოსთვის იმის დემონსტრირება, რომ დათხოვნილ პირებთან შედარებით უპირატესობა გააჩნდათ თანამდებობაზე დანიშნულ თანამშრომლებს. ის ფაქტი, რომ კონკურსი არ იქნა გასაჩივრებული, მიუთითებს დადგენილი ნორმების დაცვით მის ჩატარებაზე. სასამართლო გასცდა დავის საგანს და მოპასუხისგან მოითხოვა ისეთი საკითხის მტკიცება, რომელიც საქმეს არ უკავშირდებოდა. მეტიც, მოსარჩელეს საერთოდ არ მიუღია მონაწილეობა ამ კონკურსში, შესაბამისად, ეს უკანასკნელი ფაქტი სრულიად გამორიცხავს მის მიმართ დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებას, თუნდაც კონკურსის ჩატარებისას. სასამართლოს განმარტებით, საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ მართლაც გაუქმდა ოთხივე მოადგილის შტატი და შეიქმნა ორი ახალი შტატი.

სასამართლოში წარდგენილ მასალებში წარმოდგენილია საკონკურსო განაცხადი, რომელშიც კარდინალურად განსხვავებულია სამუშაო აღწერილობა და ხელფასი, ის ძირითადი 2 მსაზღვრელი, რაც განაპირობებს პოზიციას. გაუგებარია, სხვა რა მტკიცებულებას საჭიროებდა სასამართლო ამ ფაქტის დასაბუთებლად. რეალურად ს-----მ უფრო მაღალი სტანდარტით იმოქმედა - სამსახურიდან ყველა თანამშრომელი გაუშვა და ქვეყანაში არსებული ასევე ყველაზე მაღალი სტანდარტის დაცვით, კონკურსის შედეგად დანიშნა 2 ახალი თანამშრომელი. ვინაიდან სასამართლომ ვერ შეიტანა ამ პროცესში ეჭვი, თავად პროცესი განსჯა საბოლოოდ დასაქმებული პერსონების ჭრილში და აღნიშნა, რომ საეჭვოა, რატომ დასაქმდნენ სამსახურიდან გაშვებული თანამშრომლები. აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს უფლება ჰქონდა ეჭვი შეეტანა პროცედურაში (თუმცა ეს არ წარმოადგენდა ამ საქმეში დავის საგანს), მაგრამ არამც და არამც პერსონებში, რომლებიც კონკურსის შედეგად შეირჩნენ, მით უმეტეს, როდესაც რეალურად ამ ხალხის კომპეტენტურობის საკითხიც არ დაუყენებია და მხოლოდ მათი ყოფილი საქმიანობით იმსჯელა ამ საკითხზე.

5.3. რაც შეეხება დისციპლინურ გადაცდომას და მის საფუძველზე გამოცემულ 2016 წლის 24 მარტის N1----- ბრძანებას, სასამართლო განმარტავს, რომ თითქოსდა ვერ წარმოვადგინეთ არგუმენტი, თუ რატომ ევალებოდა მოსარჩელეს მის საკურატორო საკითხს დაქვემდებარებული საკითხების ზედამხედველობა. მოსარჩელემ მიუთითა, რომ გადაწყვეტილებები ისე გადიოდა სისტემიდან, რომ იგი არ ეცნობოდა მათ. ეს გახლდათ ს-----ს თ----- - ს-----ს 2015 წლის 11 დეკემბრის N----- ბრძანების დარღვევა. ი-----ეს ეკავა მენეჯერული პოზიცია და მას მოეთხოვებოდა საკითხების იმგვარად ორგანიზება, რომ მისთვის დაკისრებული ფუნქციები პირნათლად შეესრულებინა.

6. თ----- საქალაქო სასამართლოს ს----- საქმეთა კოლეგიის 29.11.2017წ. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ი-----ემ და მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგს:

6.1. სასამართლომ არ გამოიკვლია, არსებობს თუ არა ი-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა.

6.2. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. მოპასუხის მტკიცების ტვირთია დაადასტუროს, რომ ს-----ში არ არსებობს მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა, რაც მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ

პერ დაამტკიცა.

6.3. გადაწყვეტილება დაუსაბუთებელია ასევე კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის/უცვლელად დატოვების დასაბუთება

7. საქართველოს ს----- საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

საქართველოს ს----- საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის “ა” ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. 394-ე მუხლის “ე” ქვეპუნქტი ადგენს, რომ გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული. საქართველოს ს----- საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის მე-2 ნაწილის საფუძველზე, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

ს----- 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.

8. ი-----ე (შემდგომში „მოსარჩელე“) 2008 წლიდან მუშაობდა ს-----ს ს-----ში, შემდეგ 22.09.2012 წლიდან 01.08.2013 წლამდე მუშაობდა სსიპ ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ში (შემდგომში „მოპასუხე“) უფროსის მოადგილის მოვალეობის შემსრულებლად, 01.08.2013 წლიდან გათავისუფლებამდე კი - უფროსის მოადგილედ (ტ.1, ს.ფ. 75-84; 88).

სადავო არ არის, რომ უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე მუშაობის პერიოდში მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა თვეში 1940

ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) (ტ.1, ს.ფ.77).

9. 15.02.2016წ. მოპასუხის შიდა აუდიტის სამსახურში დაიწყო სამსახურეობრივი შემოწმება მოქალაქე ნ--- კ-----ის სახელზე დაბადების განმეორებითი მოწმობის გაცემის საქმისწარმოებისას ს-----ს მუშაკთა შესაძლო გადაცდომის ფაქტთან დაკავშირებით და მომზადდა შესაბამისი დასკვნა (ტ.1,ს.ფ. 12-18).

10. მოპასუხის 24.03.2016წ. №1---- ბრძანებით მოსარჩელეს დისციპლინური გადაცდომისთვის გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, ბრძანების გამოცემას საფუძვლად დაედო ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს შიდა აუდიტის სამსახურის 2016 წლის 14 მარტის №21/დ დასკვნა (ტ.1,ს.ფ.19,20).

11. ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს 23.02.2017წ. №0----- წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ 2017 წლის 24 მარტიდან ს-----ში იგეგმებოდა შტატების შემცირება, მათ შორის - თ----- ს-----ს -----ს მოადგილის 4 საშტატო ერთეულის ნაცვლად განსაზღვრული იყო უფროსის მოადგილის 2 საშტატო პოზიცია, შესაბამისად, შესაძლებელი იყო, რომ მოსარჩელეს 24 მარტიდან შეწყვეტოდა შრომითი ხელშეკრულება (ტ.1, ს.ფ. 87).

12. მოპასუხის 2017 წლის 24 მარტის №2----- ბრძანებით მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე (ტ.1, ს.ფ. 47).

საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოში განხილვის დროს სადავო არ გამხდარა, გადაწყვეტილებით დადგენილია და არც სააპელაციო საჩივრებშია საწინააღმდეგო მითითებული, რომ მოსარჩელემ გათავისუფლების შემდეგ მიიღო ერთი თვის კომპენსაცია.

13. შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მეოთხე ნაწილით, შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება კანონით.

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის საფუძველზე, ამ პაქტის მონაწილე ს-----

--ოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განახორციელოს ეკონომიკური, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი ს-----ოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და მისი პიროვნების თავისუფალი გა-----ისათვის.

ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ **შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ გა-----ას. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე ს-----ოს ვალდებულებასა და მიზანზე.**

სამსახურიდან განთავისუფლების ბრძანების ბათილობის საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით უნდა შეფასდეს მოპასუხე საწარმოში რეორგანიზაციის ჩატარებისა და მოსარჩელის მიმართ რეორგანიზაციის შედეგების მართლობიერება.

შესაფასებელია - შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მართლობიერად გათავისუფლდა თუ არა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობებიდან, ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და, ბუნებრივია, საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას, ვინაიდან **რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს, მიღების კანონისმიერ საფუძვლად** (იხ.: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება საქმეზე №ას-115-111-2016, 08 აპრილი, 2016 წელი).

პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული **ეკონომიკური**

გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნას მიჩნეული, აუცილებელია ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. როდესაც დამსაქმებელი რეორგანიზაციის გადაწყვეტილებას იღებს, უნდა დარწმუნდეს, რომ აღნიშნული ნაბიჯი შეესაბამება ორგანიზაციის ინტერესებს, და ამავე დროს, გაუმართლებლად არ ხელჰყოფს დასაქმებულთა კანონიერ უფლებებს. დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მოითხოვს დასაბუთებას, გარკვეულ გათვლებს, რეორგანიზაციამდე არსებული სტრუქტურისა და მომავალი სტრუქტურის შედარებას, რეორგანიზაციის დადებითი და უარყოფითი მხარეების განსაზღვრას. აუცილებელია წონასწორობის დაცვა შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უნდა დაგვავიწყდეს სუსტი მხარის ინტერესები. მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). ნიშანდობლივია, რომ **შრომით სამართლებრივი 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 უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.**

სსსკ-ის 105-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც, მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

დამსაქმებელმა მითითებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს კუმულაციურად უნდა დაასაბუთოს და დაამტკიცოს შემდეგი წინაპირობები:

1) საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმულ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირებისათვის; 2) შტატების რეალურად და კანონთან შესაბამისად შემცირების ფაქტი - კერძოდ, რეორგანიზაციის ფაქტობრივად განხორციელება კანონის შესაბამისად ისე, რომ პროცესში არ მოხდეს თვალთმაქცურად არასასურველი მუშაკების განთავისუფლება. პალატა იზიარებს თ----- საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას, რომ დამსაქმებელმა ამ დროს უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონიერ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში; 3) **თუ წინა ორი წინაპირობა დამსაქმებელმა დაასაბუთა და დაამტკიცა, შემდეგ ეტაპზე მანვე უნდა დაასაბუთოს რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე.**

ასევე მნიშვნელოვანია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტის სწორად განსაზღვრა, რაც კავშირში უნდა იყოს რეორგანიზაციის შედეგებთან, რამეთუ ყოველი თვის შრომის ანაზღაურების გაცემა-არგაცემის საკითხი დასაქმებულისათვის მნიშვნელოვანი ეკონომიკური შედეგის მომტანია.

ის გარემოება, რომ განსახილველ შემთხვევაში არსებობდა რეორგანიზაციის დაწყების გამართული წინაპირობა, დადგენილია პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ და, ბუნებრივია, არც მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი (სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გადაწყვეტილება მას აქვს გასაჩივრებული) შეიცავს საწინააღმდეგოზე მითითებას. მოპასუხის განმარტებით, სულ ს-----ში შტატების რიცხვი შემცირდა 37 ერთეულით (ტ.1, ს.ფ.219). **მხარეები არ დავობენ მასზედ, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში შტატების შემცირება შეეხო მაღალი დონის მენეჯერულ რგოლსაც - შემცირდა უფროსის მოადგილეთა რაოდენობა 4-დან 2 საშტატო ერთეულამდე.** ამასთან, როგორც გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაშიც აღინიშნა, მართალია, დარჩენილი ორი მოადგილის შრომის ანაზღაურება გაიზარდა - ანუ 1940 ლარის ნაცვლად შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 2200 ლარი, თუმცა მთლიანობაში ამ მენეჯერული რგოლის ჯამური შრომის ანაზღაურება მაინც მნიშვნელოვნად შემცირდა. გასაზიარებელია ასევე გადაწყვეტილებაში მოცემული მსჯელობა მასზედ, რომ სასამართლო ვერ დაადგენს სტანდარტს, რომლითაც დამსაქმებლებს აეკრძალებათ მაღალი შრომის ანაზღაურების შეთავაზების გზით მოიზიდონ მაღალი დონის პროფესიონალები სამსახურში. დამსაქმებელი, რომელიც თვლის, რომ ორი დაქირავებულის ნაცვლად ერთი დაქირავებულის შრომით მიიღებს მისთვის დამაკმაყოფილებელ უკუგებას შრომის ნაყოფიერების კუთხით (თუნდაც ეს

მოხდეს დარჩენილი ადამიანური რესურსის გაძვირებით ერთ ერთეულზე), სავსებით უფლებამოსილია მიიღოს გადაწყვეტილება ასეთი რეორგანიზაციის შესახებ.

მიუხედავად იმისა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია მოპასუხე დაწესებულებაში რეორგანიზაციის საფუძვლების არსებობის ფაქტი - ანუ პირველი და მეორე წინაპირობა, მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე მოთხოვნა დაკმაყოფილდა მესამე წინაპირობის (უშუალოდ მოსარჩელის გათავისუფლების და სხვა თანამშრომლის დატოვების ლეგიტიმური მიზეზის დასაბუთების) არარსებობის საფუძველით. შესაბამისად, სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გადაწყვეტილების კანონიერების შეფასებისას სასამართლო სწორედ ამ მესამე წინაპირობის არსებობა-არარსებობის ფაქტორის დადგენა/შეფასებაზე შეჩერდება.

14. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ სასამართლოსათვის გაუგებარი დარჩა ის კონკრეტული მიზეზები, თუ რატომ მოხდა მოსარჩელის გამორჩევა სამსახურში დარჩენილი ორი მოადგილისაგან და მისი დათხოვნა თანამდებობიდან; რომ დატოვებული მოადგილეების უპირატესობა დათხოვნილ პირებთან შედარებით დემონსტრირებული არ არის.

სააპელაციო პალატა ზემოაღნიშნულ მსჯელობას იზიარებს ნაწილობრივ და მიაჩნია, რომ **მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე არამართლობიერად უნდა შეფასდეს მხოლოდ 24.03.2017 წლიდან (ანუ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტიდან) თ----- ს-----ს მოადგილის თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგების დამტკიცებამდე (ანუ მოპასუხის მიერ 26.06.2017წ. ბრძანების გამოცემამდე) პერიოდზე, შემდეგ გარემოებათა გამო:**

14.1. როგორც უკვე აღინიშნა, მხარეები არ დავობენ მასზედ, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში შტატების შემცირება შეეხო მაღალი დონის მენეჯერულ რგოლსაც - შემცირდა უფროსის მოადგილეთა რაოდენობა 4-დან 2 საშტატო ერთეულამდე.

14.2. რეორგანიზაციის საფუძველით თ----- ს-----ს -----ს 4 მოადგილე გათავისუფლდა, თუმცა მათგან სამსახურში დარჩა ორი მოადგილე მოვალეობის შემსრულებლად კონკურსის დასრულებამდე (იხ.: სააპელაციო სასამართლოს 25.09.2018წ. სხდომის ოქმი, 15:39:14-15:40:49; ტ.1, ს.ფ. 185; ტ.2, ს.ფ. 82-85).

ანუ რეალურად, 24.03.2017წ. შრომით ურთიერთობა შეწყდა არა

ყველა მოადგილესთან, არამედ ორთან (ფორმალურია მითითება ოთხივეს გათავისუფლების თაობაზე), ორმა კი იმავე პირობებით (იმავე შრომის ანაზღაურებით) გააგრძელა შრომითი ურთიერთობა მოვალეობის შემსრულებლის სტატუსით.

14.3. 2017 წლის მაისის თვეში ს-----მ გამოაცხადა ვაკანსია თ-----ს-----ს ს-----ს თავმჯდომარის მოადგილის 2 საშტატო ერთეულზე. ყოველთვიური სარგო შეადგენდა 2200 ლარს. კონკურსზე აუცილებელ მოთხოვნას წარმოადგენდა მაგისტრის ხარისხი (პროფესია იურისტი) და 4 წლიანი სამუშაო გამოცდილება (ტ.1, ს.ფ.112,113,148;). გაფართოვდა მოადგილის ფუნქციებიც (ტ.1, ს.ფ.110, 111; 112-114).

14.4. საქმის მასალებით დგინდება და არც მოსარჩელე ხდის სადავოდ, რომ იმ პერიოდში, როცა იგი იკავებდა თავმჯდომარის მოადგილის თანამდებობას, არ არსებობდა ისეთ წინაპირობა, როგორიცაა მაგისტრის ხარისხი (ტ.1, ს.ფ.110-111).

14.5. უდავოა, რომ მოსარჩელეს თ-----ს-----ს მოადგილის თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობა არ მიუღია. აღნიშნულის მიზეზად იგი უთითებს გარემოებას მასზედ, რომ კონკურსის საკვალიფიკაციო მოთხოვნას წარმოადგენდა მაგისტრის ხარისხი, მოსარჩელეს კი აქვს ბაკალავრის ხარისხი (ტ.1, ს.ფ. 121).

14.6. სსიპ ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს 26.06.2017წ. ბრძანებებით თ-----ს-----ს მოადგილის მოვალეობის შემსრულებლებს - დ-----ს და ხ-----ს შეუწყდათ შრომითი ხელშეკრულება და 25.06.2017წ. გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან. ამავე ბრძანებებით აღნიშნული პირები კონკურსის წესით დაინიშნენ თ-----ს-----ს მოადგილის თანამდებობაზე 2017 წლის 25 ივნისიდან 2018 წლის 25 ივნისამდე (პირველი ექვსი თვე გამოსაცდელი ვადით) (ტ. 2, 82-85).

14.7. ს-----ს მოადგილის თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის გამოცხადება, მისი შედეგები სადავოდ გამხდარი არ ყოფილა და ძალაშია. კონკურსის შედეგები შედავებული არ არის არც წინამდებარე სარჩელით.

ამდენად, კონკურსის მართლზომიერების საკითხი წინამდებარე დავაში სასამართლოს განხილვის საგანი ვერ გახდება.

შესაბამისად, დაუსაბუთებელია გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რა ნაწილშიც მოპასუხეს დაეკისრა განაცდურის ანაზღაურება კონკურსის შედეგების გამოცხადების შემდგომ დროის მონაკვეთზე (სულ გადაწყვეტილებით დაკისრებულია ერთი წლის ხელფასის კომპენსაცია).

14.8. იმ პირობებში, როდესაც დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად თ----- ს-----ს 4 მოადგილის ნაცვლად მოვალეობის შემსრულებლად კონკურსის დასრულებამდე მოპასუხემ დატოვა 2 მოადგილე, დამსაქმებელის მტკიცების საგანში შედის იმის დასაბუთება თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა მოსარჩელე და მოვალეობის შემსრულებლად დატოვა ორი სხვა მოადგილე, რასაც განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხემ თავი ვერ გაართვა. ამ მხრივ რაიმე დასაბუთებას არ შეიცავს არც პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარმოდგენილი შესაგებელი და არც სააპელაციო საჩივარი (ტ.1, 149-161; 215-226).

ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსში მოსარჩელეს მონაწილეობა არ მიუღია და კონკურსის შედეგები სადავო არ არის, პალატას მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე არამართლობიერად უნდა შეფასდეს მხოლოდ 24.03.2017 წლიდან (ანუ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტიდან) თ----- ს-----ს მოადგილის თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგების დამტკიცებამდე (ანუ მოპასუხის მიერ 26.06.2017წ. ბრძანების გამოცემამდე) დროის პერიოდში.

შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ სარჩელი საფუძვლიანია მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე 24.03.2017წ. ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, არ არსებობს არც სამსახურში აღდგენის თაობაზე სარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების და არც 26.06.2017 წლის შემდგომ პერიოდზე განაცდურის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი.

15. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს ს----- კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო

ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

პალატას მიაჩნია, რომ 24.03.2017წ. რეორგანიზაციის საფუძვლით განთავისუფლებიდან თ----- ს-----ს მოადგილის თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგების დამტკიცებამდე, ანუ 26.06.2017წ. მოსარჩელეს დამსაქმებელმა წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება.

ამდენად, უნდა გაუქმდეს თ----- საქალაქო სასამართლოს ს----- საქმეთა კოლეგიის 29.11.2017წ. გადაწყვეტილება კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში (სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 და მე-6 პუნქტები) და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 24.03.2017წ. ბრძანებით მისი გათავისუფლებიდან 26.06.2017წ.-მდე პერიოდზე განაცდურის ანაზღაურება თვეში 1940 ლარის ოდენობით (დარიცხული).

16. პალატა აქვე ყურადღებას ამახვილებს შემდეგ პროცესუალურ საკითხზე: საქართველოს ს----- საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს უფლება არა აქვს მიაკუთვნოს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა.

საქმეში წარმოდგენილ დაზუსტებულ სარჩელში მოსარჩელე არაორაზროვნად მიუთითებს, რომ ითხოვს **სარჩელში „აღნიშნული აქტების ბათილად ცნობას და ი. ბ-----ის გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე განაცდურის ანაზღაურებას“** (ტ.1, ს.ფ.122). ამდენად, მოსარჩელის ინტერესია როგორც ბრძანებების ბათილად ცნობა და სამუშაოზე აღდგენა, ისე გათავისუფლებიდან აღდგენამდე პერიოდზე ზიანის ანაზღაურების სახით განაცდურის მიღება. ამასთან, გათვალისწინებით იმისა, რომ უდავოა მოსარჩელის მიერ გათავისუფლების დროს ერთი თვის ხელფასის ოდენობის თანხის მიღება, ანუ 24.03.2017 წლიდან 24.04.2017 წლამდე კომპენსაციის მიღება და მოსარჩელე ითხოვს სამუშაოზე აღდგენას, ანუ უარყოფს ამ კომპენსაციის გაცემის სამართლებრივ საფუძველს, ის მოთხოვნის ფორმულირებისას თანხის დაანგარიშებაში მიღებულ კომპენსაციას ითვალისწინებს და განაცდურის დაკისრებას ითხოვს 24.04.2018 წლიდან (ტ.1, ს.ფ.126). შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

მოცემულ შემთხვევაში, წინამდებარე გადაწყვეტილებით არ კმაყოფილდება

მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმების თაობაზე, რამეთუ რეორგანიზაციის საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი ლეგიტიმურად არსებობდა თ----- ს-----
---ს მოადგილის თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგების დამტკიცების მომენტიდან, ანუ მოპასუხის მიერ 26.06.2017წ. ბრძანების გამოცემიდან, - 24.03.2017წ.-დან 26.06.2017წ.-მდე პერიოდზე კი ასეთი საფუძველი ვერ გახდებოდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის და სხვა ორ თანამშრომელთან ასეთი ურთიერთობის გაგრძელების წინაპირობა. შესაბამისად, **თუნდაც 26.06.2017წ. გათავისუფლების საფუძვლის წარმოშობის შემთხვევაში მოპასუხეს რჩებოდა მოსარჩელეზე ერთი თვის კომპენსაციის გაცემის ვალდებულება. ანუ აღარ არსებობს მისი განაცდურისათვის გამოკლების საფუძველი.**

შესაბამისად, გათვალისწინებით იმისა, რომ:

დადგენილია რეორგანიზაციის წინაპირობების არსებობის ფაქტი; ანუ არსებობს განაცდურის დაკისრების საფუძველი მხოლოდ კონკურსის შედეგების დამტკიცებამდე პერიოდზე (მაშინ როდესაც სარჩელით მოთხოვნილია აღდგენა და აღდგენამდე განაცდური) და არ არსებობს სამუშაოზე აღდგენის წინაპირობა; და დგინდება, რომ მოსარჩელემ კანონის შესაბამისად მიიღო კომპენსაცია 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, - სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ 24.03.2017წ. ბრძანებით მისი გათავისუფლებიდან 26.06.2017წ.-მდე პერიოდზე განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება თვეში 1940 (დარიცხული) ლარის ოდენობით მოქცეულია სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში და დაცულია ს----- საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლის დანაწესი.

18. სააპელაციო პალატა ეთანხმება გადაწყვეტილებას მოსარჩელისათვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ მოპასუხის 24.03.2016წ. №1----- ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მოწმის ჩვენებაზე დაყრდნობით დადგენილია, რომ დოკუმენტებზე (მათ შორის სადავო დოკუმენტზე), მოსარჩელის, როგორც დაწესებულების უფროსის მოადგილის ელ. ვიზა/ხელმოწერა იდებოდა ავტომატურად, ანუ ისე, რომ შემსრულებლის მომზადებული დოკუმენტი მოსარჩელესთან რეალურად არ ხვდებოდა. შესაბამისად, გასაზიარებელია გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემული მსჯელობა მასზე, რომ მოსარჩელე ფაქტობრივად მოკლებული იყო უნარს, რეალურად შეემოწმებინა თანამშრომლის მიერ მიღებული დოკუმენტი (როგორც მოწმემ განმარტა, თითო თანამშრომელი დღეში დაახლოებით 70 მოწმობას ამზადებდა) და გავლენა მოეხდინა მასზე. გადაწყვეტილებაში თ-----
----- საქალაქო სასამართლო მსჯელობს მმართველობით პროცესების

წარმართვის (მენეჯერულ) პრობლემებზე და ასკვნის, რომ აღნიშნული ვერ განიხილება მხოლოდ მოსარჩელის, როგორც სამსახურის 4 მოადგილიდან ერთ-ერთი მოადგილის მენეჯერულ ნაკლად. მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ შეიცავს ამ გარემოებების გამაბათილებელ არგუმენტაციას. ზოგადი მითითება მასზედ, რომ მოსარჩელეს ეკავა მენეჯერული პოზიცია და მას უნდა მოეხდინა საკითხის იმგვარად ორგანიზება, რომ ფუნქციები პირნათლად შეესრულებინა, - არ არის საკმარისი სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისათვის. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სასამართლომ მართებულად ცნო ბათილად მოსარჩელისათვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ მოპასუხის 24.03.2016წ. №1----- ბრძანება.

19. საქართველოს ს----- 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 ს----- 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.

ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და ს----- ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

გათვალისწინებით იმისა, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილებით სარჩელი კმაყოფილდება ნაწილობრივ და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ეკისრება 24.03.2017წ. ბრძანებით მისი გათავისუფლებიდან 26.06.2017წ.-მდე პერიოდზე განაცდურის ანაზღაურება თვეში 1940 ლარის ოდენობით (დარიცხული), დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად მოპასუხეს ს----- საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის და ამავე კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად უნდა დაეკისროს ს----- ბიუჯეტის სასარგებლოდ სარჩელზე ს----- ბაჟის ანაზღაურება 174,6 ლარის ოდენობით ნაცვლად გადაწყვეტილებით დაკისრებული 698 ლარისა.

რაც შეეხება მოპასუხის სააპელაციო საჩივარზე გადახდილ ს----- ბაჟს, ვინაიდან წინამდებარე გადაწყვეტილებით სააპელაციო საჩივარი კმაყოფილდება ნაწილობრივ, უქმდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილება

23 280 ლარის კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში (სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 და მე-6 პუნქტები) და ახალი გადაწყვეტილებით მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ეკისრება 24.03.2017წ. ბრძანებით მისი გათავისუფლებიდან 26.06.2017წ.-მდე პერიოდზე (3 თვეზე) განაცდურის ანაზღაურება თვეში 1940 ლარის ოდენობით, შესაბამისად, მოსარჩელეს ს----- საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის და ამავე კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად მოპასუხის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი ს-----ო ბაჟის დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციულად ანაზღაურება 698,4 ლარის ოდენობით.

ვინაიდან მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი არ კმაყოფილდება, არ არსებობს მის სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი ს-----ო ბაჟის მხარეთა შორის განაწილების საფუძველი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:
სააპელაციო სასამართლოს ს----- საქმეთა პალატამ
გადაწყვიტა:

1. ი-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. სსიპ „ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
3. გაუქმდეს თ----- საქალაქო სასამართლოს ს----- საქმეთა კოლეგიის 29.11.2017წ. გადაწყვეტილება კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში (სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 და მე-6 პუნქტები) და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.
4. სსიპ „ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს“ ი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 24.03.2017წ. ბრძანებით მისი გათავისუფლებიდან 26.06.2017წ.-მდე პერიოდზე განაცდურის ანაზღაურება თვეში 1940 ლარის ოდენობით (დარიცხული).
5. თ----- საქალაქო სასამართლოს ს----- საქმეთა კოლეგიის 29.11.2017წ. გადაწყვეტილება დანარჩენ ნაწილში დარჩეს უცვლელი.
6. სსიპ „ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს“ დაეკისროს ს-----ო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სარჩელზე ს-----ო ბაჟის ანაზღაურება 174,6 ლარის ოდენობით.
7. ი-----ეს დაეკისროს სსიპ „ს-----ო ს-----ს გა-----ის ს-----ს“ სასარგებლოდ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი ს-----ო ბაჟის დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციულად ანაზღაურება 698,4 ლარის ოდენობით.
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით

საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თ----- სააპელაციო სასამართლოს ს----- საქმეთა პალატის მეშვეობით.

9. 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 თ----- სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე :

თამარ ზამბახიძე