



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

12 ოქტომბერი, 2018 წელი
ქ.თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

აპელანტი - მ-----
წარმომადგენელი - ა-----

მოწინააღმდეგე მხარე - სსიპ გ-----
-----ი

წარმომადგენელი - მ-----

გასაჩივრებული – გორის რაიონული სასამართლოს
გადაწყვეტილება 22.06.2017წ. გადაწყვეტილება

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, და განცდურის ანაზღაურება.

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:
უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. დადგენილია, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან იმყოფებოდა შრომით - სამართლებრივ ურთიერთობაში და გათავისუფლებამდე ეკავა ს-----
----- მატერიალური უზრუნველყოფისა და აღრიცხვის სამსახურის მძღოლის პოზიცია.

2.2. დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2016 წლის 27 დეკემბერს თ-----
----- დირექტორის №--- ბრძანებით გათავისუფლდა ამავე კ----- მატერიალური უზრუნველყოფისა და აღრიცხვის სამსახურის მძღოლის პოზიციიდან. აღნიშნული ბრძანების საფუძველი იყო ს-----
----- 2016 წლის 20 დეკემბრს (N----- წერილი) წარდგენილი დამტკიცებული სსიპ ს----- საშტატო ნუსხა და სსიპ ს-----
დირექტორის 2016 წლის 5 დეკემბრის №--- ბრძანება.

2.3. მოსარჩელე მ----- მიიღო შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას კანონით გათვალისწინებული კომპენსაცია, რაც მას სადავოდ არ გაუხდია.

2.4. დადგენილია ასევე, რომ ს-----, 2016 წლის 22 დეკემბრის №--
- ბრძანებით განხორციელდა რეორგანიზაცია/ოპტიმიზაცია, სადაც აღინიშნა, რომ ს----- მატერიალური ფასეულობების დაგეგმვისა და მომარაგების განყოფილებას გადაერქვა სახელი და ასევე შემცირდა ამ განყოფილების მძღოლების 2 (ორი) შტატი.

2.5. სსიპ-საქართველოს შსს სააგენტოს მონაცემებით, მ-----
(დაბ. 1----- კ/ნ 5-----) სახელზე, 18.07.2013 წელს გაცემულია სატრანსპორტო საშუალების მართვის მოწმობა სერიითა და ნომრით O-----
, “-- კატეგორიით.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.6. 2016 წლის 05 დეკემბერს სსიპ ს-----
----- დირექტორის ბრძანებით მოვალეობის შემსრულებლის მიერ გამოიცა ბრძანება №---, რომლის მიხედვით ს----- განხორციელდებოდა რეორგანიზაცია საშტატო ნუსხით დამტკიცებულ თანამდებობათა შემცირებით. შესაბამისმა სამსახურმა თანამშრომლებს მიაწოდა ინფორმაცია აღნიშნულთან დაკავშირებით. ს-----
განხორციელებული რეორგანიზაცია/ოპტიმიზაცია არ ატარებდა მოჩვენებით ხასიათს, ს----- მატერიალური უზრუნველყოფისა და აღრიცხვის სამსახურის მძღოლის საშტატო რაოდენობის შემცირება გამოწვეული იყო კ----- სარგებლობაში მყოფი ექსპლუატაციაში არსებული გამართული ავტომანქანების რაოდენობის შემცირებით.

ს----- მ-----ს მიერ 2016 წლის 20 დეკემბრის №-----
წერილით ს----- გამოიგზავნა ახალი საშტატო ნუსხა და სახელფასო ფონდი, სადაც მატერიალური უზრუნველყოფისა და აღრიცხვის

სამსახურის მძღოლის 5 საშტატო ერთეული შემცირდა 2 საშტატო ერთეულით და შესაბამისად დარჩა 3 საშტატო ერთეული. აღნიშნულიდან გამომდინარე ს----- მოკლებულია შესაძლებლობას მოსარჩელე აღადგინოს იმ შტატზე, რომელიც არ არსებობს.

ამასთან, სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს არ ქონდა მართვის მოწმობის "-- კატეგორია, რაც დასტურდება სსიპ- საქართველოს შსს მომსახურების სააგენტოს მონაცემებით. შესაბამისად დასაქმებულ პირთა ნამსახურეობის წლების, ასევე მათი კვალიფიკაციის გათვალისწინებით (დასაქმებულთაგან ორ პირს გააჩნდა მ. ტ-----ზე უფრო მეტი ნამსახურეობის წლები, ხოლო მესამეს უკეთესი კვალიფიკაცია, კერძოდ გ. მ-----ი ფლობდა ავტომანქანის "-- და"-- კატეგორიის მართვის მოწმობას, რაც საშუალებას მისცემდა დამსაქმებელს საჭიროებისას "-- კატეგორიის მქონე მართვის მოწმობის მძღოლი ჩაენაცვლებინა კ----- დასაქმებული იმავე კატეგორიის ავტომანქანის მძღოლით) მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა შტატების შემცირების გამო, ხოლო კ----- მსგავსი ვაკანტური საშტატო ერთეულის არარსებობის გამო მოპასუხემ ვერ შეძლო მოსარჩელისათვის შეეთავაზებინა სხვა სამსახური.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით;

2.7. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად, ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტით აღიარებულია შრომის უფლებას, კერძოდ, მე-6 მუხლის მიხედვით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად, ხოლო მე-4 მუხლის მიხედვით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ, რომ იმ უფლებების გამოყენების დროს რომლებსაც ესა თუ ის სახელმწიფო უზრუნველყოფს ამ პაქტის თანახმად, აღნიშნულ სახელმწიფოს შეუძლია ეს უფლებები დაუქვემდებაროს მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ შეზღუდვებს მხოლოდ

იმდენად, რამდენადაც, ეს შეთავსებადია ამ უფლებათა ბუნებასთან და მხოლოდ დემოკრატიულ საზოგადოებაში საერთო კრთილდლეობის უზრუნველყოფის მიზნით.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სადავო სამართლალურთიერთობის დროისათვის მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლი).

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლზე, რომლის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

სადავო ბრძანების გამოცემის დროისათვის მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხოლო სხენებული ნორმატიული აქტის მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. ამდენად, მხარეებს შორის არსებული სადავო სამართლებრივი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, რადგან შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

სასამართლო მხარეთა ყურადღებას მიაქცევს, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მიეთითა გათავისუფლების

დროისათვის მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს ეკონომიური გარემოებები, ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სსიპ ს----- დირექტორის მიერ 2016 წლის 05 დეკემბრის გამოცემა ბრძანება ს----- რეორგანიზაციისა და საშტატო ნუსხით დამტკიცებულ თანამდებობათა მოსალოდნელ შემცირებასთან დაკავშირებით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ.

ს----- მიერ 2016 წლის 20 დეკემბრის წერილით ს-----
---- 3----- გადაიგზავნა ახალი საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოს ფონდი, სადაც მატერიალური უზრუნველყოფისა და აღრიცხვის სამსახურის მძღოლის 5 საშტატო ერთეული შემცირდა 2 საშტატო ერთეულით და შესაბამისად დარჩა 3 საშტატო ერთეული.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნაგანმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა ან ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. ამავე კოდექსის 103-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი წინადადების საფუძველზე, მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ სათანადო მტკიცებულებათა წარმოდგენით ვერ დაასაბუთა სადავო აქტის გამოცემისას დაშვებული კანონდარღვევის შესახებ მოპასუხის მხრიდან დაშვებული კანონდარღვევების არსებობა. სასამართლო საქმეზე შეკრებილი მტკიცებულებებით დადგენილად და დადასტურებულად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოპასუხე ორგანიზაციაში განხორციელებული სტრუქტურული რეორგანიზაცია, რასაც შედეგად მოჰყვა საშტატო ერთეულის შემცირება, ამასთან დამსაქმებლის მხრიდან არჩევანი გაკეთდა უფრო მაღალი კვალიფიკაციის და გამოცდილების მქონე მძღოლებზე, რაც საფუძველი გახდა მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლებისა.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ს----- დირექტორის 2016 წლის 27 დეკემბრის ბრძანება მ----- სამუშაოდან გათვისუფლების შესახებ კანონიერი, რის გამოც არ არსებობს ბათილად ცნობის საფუძვლები.

2.8. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს გათავისუფლებამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენას და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს უსაფუძვლო გათავისუფლების შედეგად მიადგა, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის კონტექსტში, ის სამართლებრივი შედეგია, რაც დამსაქმებლის მიერ სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებას უკავშირდება.

აღნიშნული ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომითი უფლების აღდგენის ძირითადი ღონისძიებაა პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, რაც გულისხმობს შრომის სახელშეკრულებო ურთიერთობების აღდგენას ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადით, ანაზღაურებითა და შესასრულებელი სამუშაოთი. ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა ან ფულადი კომპენსაციის დაკისრება გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ შესაძლებელი არ არის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა.

იმის გამო, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ ბძანება სასამართლოს მიერ არ იქნა ბათილი, შესაბამისად არ არსებობს მისი იგივე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი გადაცდურის ანაზღაურების საფუძვლები, რის გამოც სარჩელს სრულად უნდა ეთქვას უარი დაკმაყოფილებაზე.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში დავის საგანს წარმოადგენდა როგორც მოპასუხე ორგანიზაციაში განხორციელებული რეორგანიზაციის მართლობიერება, ისე თავად მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერება. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ არ არსებობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში განხორციელებული რეორგანიზაციის მართლობიერების ეჭვქვეშ დაყენების საფუძველი, თუმცა მოპასუხე მხარემ ვერ შეძლო წარმოედგინა

ასეთი ცვლილებების აუცილებლობის დამადასტურებელი მტკიცებულებები. მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტები ადასტურებს, რომ 2017 წლისათვის გაზრდილია დაწესებულების ბიუჯეტი და არავითარი ეკონომიკური აუცილებლობა ამ თვალსაზრისით არ არსებობდა.

3.2. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ დარჩენილი 3 საშტატო ერთეულის დაკომპლექტებისას არჩევანი გააკეთა უფრო მეტი ნამსახურეობის და უფრო მაღალი კვალიფიკაციის კანდიდატურებზე. ამავე დროს საქმეში არსებული მტკიცებულებები ადასტურებს, რომ მოპასუხე ორგანიზაციას “— კატეგორიის მართვის მოწმობის მძღოლის საჭიროება მოცემულ ეტაპზე არ გააჩნდა. აპელანტის მითითებით, მ-----სთვის არ შეუთავაზებიათ წარედგინა ან/და მოეპოვებინა ასეთი კატეგორიის მართვის მოწმობა გონივრულ ვადაში, ხოლო გადაუდებელი საჭიროება ამ მიმართულებით დამსაქმებელს არ გააჩნდა.

აპელანტის მითითებით, მნიშვნელოვანია, რომ მ-----ს გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია არა დასაქმებულის კვალიფიკაციის შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან, არამედ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი.

აპელანტის განმარტებით, ე.წ. რეორგანიზაცია ატარებდა მოჩვენებით, თვალთმაქცურ ხასიათს, რომლის რეალური მიზანიც იყო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ფორმალური საფუძვლის შექმნა და არ გამომდინარეობდა კანონის დანაწესიდან. აპელანტის მითითებით, მოსარჩელის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას, რითაც არსებითად შეილახა დასაქმებულის შრომის უფლება.

აპელანტის განმარტებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მხოლოდ ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ცვლილებები ცალკე აღებული არ არის საკმარისი ასეთი გადაწყვეტილების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის) საფუძველი. არამედ ეს ღონისძიებები პირდაპირ უნდა იყოს დაკავშირებული სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობასთან. აღნიშნული გულისხმობს არა ერთი მხარის, ანუ დამსაქმებლის უპირატეს უფლებას ნებისმიერი საფუძველით განახორციელოს რეორგანიზაცია და შესაბამისად სამუშაო ძალების შემცირება, არამედ ასეთი რეორგანიზაციის და შესაბამისად, სამუშაო ძალების შემცირების აუცილებლობას.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო 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.

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. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, 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:

4.1. უდავოა და საქმის მასალებითაც დგინდება, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან იმყოფებოდა შრომით - სამართლებრივ ურთიერთობაში და განთავისუფლებამდე (27.12.2016წ.-მდე) ეკავა ს-----
----- მატერიალური უზრუნველყოფისა და აღრიცხვის სამსახურის მძღოლის პოზიცია (ტ.1, ს.ფ. 19).

4.2. მოსარჩელე 2016 წლის 27 დეკემბერს თ-----
---- დირექტორის №---- ბრძანებით გათავისუფლდა ამავე კ-----
მატერიალური უზრუნველყოფისა და აღრიცხვის სამსახურის მძღოლის პოზიციიდან.

ბრძანების გამოცემის საფუძველს წარმოადგენდა:

- საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილი;
- „სსიპ გ-----
----ის სტრუქტურული რეორგანიზაციისა და საშტატო ნუსხით დამტკიცებულ თანამდებობათა მოსალოდნელ შემცირებასთან დაკავშირებით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ“ მოპასუხის 05.12.2016წ. ბრძანება;
- ს----- მიერ 2016 წლის 20 დეკემბერს დამტკიცებული სსიპ ს-----
საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოს ფონდი (N----- წერილი);
- „სსიპ გ-----
----ის რეორგანიზაციის შესახებ“ მოპასუხის 22.12.2016წ. ბრძანება;
- სსიპ გ-----
----ის დებულების მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი (ტ.1, ს.ფ. 33,34).

უდავოა რომ მოსარჩელეს მოპასუხისგან მიღებული აქვს კომპენსაცია.

4.3. გათავისუფლების ბრძანების ბათილობის თაობაზე მოთხოვნის საფუძვლიანობის შემოწმების მიზნით უნდა შეფასდეს მოპასუხე საწარმოში რეორგანიზაციის ჩატარებისა და მოსარჩელის მიმართ რეორგანიზაციის შედეგების მართლზომიერება.

მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) მართლზომიერად 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).

განსახილველ შემთხვევაში პალატას მიაჩნია, რომ მოპასუხემ დაადასტურა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად შეწყვეტის ფაქტი.

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. სასიცოცხლოდ აუცილებელია წონასწორობის დამყარება 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:

- საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმულ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირებისათვის;
- შტატების რეალურად და კანონთან შესაბამისად შემცირების ფაქტი. კერძოდ, დამსაქმებელმა ამ დროს უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონიერ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში, მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებები, რომლებიც განიცადა ორგანიზაციის სტრუქტურამ.
- თუ წინა ორი წინაპირობა დამსაქმებელმა დაასაბუთა და დაამტკიცა, შემდეგ ეტაპზე მანვე უნდა დაასაბუთოს რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე.

პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადასტურებულია რეორგანიზაციის განხორციელების და საშტატო ერთეულის რეალურად შემცირების ფაქტი, შემდეგ გარემოებათა გამო:

დაგენილია, რომ 2016 წლის 05 დეკემბერს სსიპ ს-----
----- დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის მიერ

გამოიცა ბრძანება №---, რომლის მიხედვით განისაზღვრა, რომ ს-----
--- განხორციელდებოდა რეორგანიზაცია საშტატო ნუსხით დამტკიცებულ
თანამდებობათა შემცირებით, დადგინდა, რომ შესაბამის სამსახურს
უზრუნველყო თანამშრომლების ინფორმირება აღნიშნულთან
დაკავშირებით (ტ.1, ს.ფ. 22).

ს----- მ-----ს მიერ 2016 წლის 20 დეკემბერის №----- წერილით
ს----- გადაიგზავნა თ----- მ-----ს მიერ დამტკიცებული ახალი
საშტატო ნუსხა და სახელფასო ფონდი (ტ.1, ს.ფ. 23-29). საშტატო ნუსხის
შესაბამისად, მატერიალური უზრუნველყოფისა და აღრიცხვის სამსახურში
განსაზღვრული იყო მძღოლის 3 საშტატო ერთეული (ტ.1, ს.ფ. 25).

სსიპ ს----- ს----- 2016 წლის 22 დეკემბრის
№--- ბრძანებით ს----- მ-----ს მიერ 2016 წლის 20 დეკემბერს
დამტკიცებული საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოს ფონდის
შესაბამისად განხორციელდა სტრუქტურული ერთეულებისა და საშტატო
ერთეულების რეორგანიზაცია/შექმნა/სახელწოდების ცვლილება (ტ.1, 30-32).
ბრძანებით განხორციელდა სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულების
გაერთიანება, შექმნა, გაუქმდა რეორგანიზაციამდე არსებული საშტატო და
სტრუქტურული ერთეული, განხორციელდა ზოგიერთ საშტატო ერთეული
სახელწოდების ცვლილება. **რაც შეეხება უშუალოდ იმ სამსახურს, სადაც
დასაქმებული იყო მოსარჩელე, აღნიშნული ბრძანებით გაუქმდა
მატერიალური უზრუნველყოფისა და აღრიცხვის სამსახურის
მძღოლის 2 საშტატო ერთეული (ტ.1, ს.ფ. 31). ამდენად, დგინდება, რომ
მოპასუხე დაწესებულებაში განხორციელებული რეორგანიზაციის
შედეგად, გაუქმდა რა მატერიალური უზრუნველყოფისა და
აღრიცხვის სამსახურის მძღოლის 2 საშტატო ერთეული, ახალი
საშტატო ნუსხით მატერიალური უზრუნველყოფისა და აღრიცხვის
სამსახურში შემცირდა მძღოლის საშტატო ერთეული და ნაცვლად 5
საშტატო ერთეულისა, განსაზღვრა მძღოლის 3 საშტატო ერთეული**
(ტ.1, ს.ფ. 25, 165). რაც შეეხება უშუალოდ მძღოლის საშტატო ერთეულის
შემცირების გამომწვევ მიზეზებს, სსიპ ს----- ს-----

----- მიუთითებს, რომ აღნიშნული გამოწვეული იყო ს-----
სარგებლობაში მყოფი ექსპლუატაციაში არსებული გამართული
ავტომანქანების რაოდენობის შემცირებით (2 ავტომანქანით სარგებლობა
შეუძლებელი იყო, მათ შორის ერთ-ერთი ავტომანქანა, რომელიც
მოსარჩელეზე მიმაგრებული იყო, ექსპლუატაციაში არ იმყოფებოდა 2015
წლის ნოემბრიდან) (ტ.1, ს.ფ. 36). ს----- ფინანსური მართვის
სამსახურის ბუღალტრის მოხსენებითი ბარათის შესაბამისად, ს-----
--- ბალანსზე ირიცხება 5 მანქანა, რომელთაგან სამი ავტოსატრანსპორტო
საშუალება არის ტექნიკურად გაუმართავი (ტ.1, ს.ფ. 161), საქმეში
წარმოდგენილია მოპასუხის დაკვეთის საფუძველზე 07.12.2016წ. შედგენილი
მოძრავი ქონების შეფასების ანგარიში, რომელშიც აღნიშნულია, რომ T-----
- სახელმწიფო ნომრით ლ-----, ექსპლუატაციაში შესულია 2007 წელს,
სატრანსპორტო საშუალების ძარაზე აღენიშნება ექსპლუატაციისთვის
დამახასიათებელი მცირე დაზიანებები, განაკაწრები, საღებავის აცვენის

კვალი. მაღალია საბურავების ცვეთის კოეფიციენტი. მიღებული ინფორმაციით დაზიანებულია: ფალსონკები“, ძრავი, და სავალი ნაწილი. სატრანსპორტო საშუალება საჭიროებს კაპიტალურ რემონტს და შეფასების ექსპერტიზის თარიღისთვის არამუშა მდგომარეობაშია. ამავე დასკვნაში აღნიშნულია, რომ კაპიტალურ რემონტს საჭიროებს სატრანსპორტო საშუალება V----- სახელმწიფო ნომრით Z-----, კერძოდ, დაზიანებულია ძრავი, გადაცემათა კოლოფი, და სავალი ნაწილები, აღნიშნება ზეთის მომეტებული ხარჯი. ანგარიშის თანახმად, კაპიტალურ რემონტს საჭიროებს ავტოსატრანსპორტო საშუალება V----- სახელმწიფო ნომრით Z-----, სატრანსპორტო საშუალების ძარაზე აღნიშნება ექსპლუატაციისთვის დამახასიათებელი მცირე დაზიანებები, განაკაწრები, საღებავის აცვენის კვალი. მაღალია საბურავების ცვეთის კოეფიციენტი. მიღებული ინფორმაციით დაზიანებულია: ძრავი და გადაცემათა კოლოფი, აღნიშნება ზეთის მომეტებული ხარჯი, სატრანსპორტო საშუალება საჭიროებს კაპიტალურ რემონტს (ტ.1, ს.ფ. 149-151). სსიპ ს----- ს----- 10.07.2018წ. წერილით მ-----ს წარმომადგენელს ეცნობა, რომ ს----- კუთვნილი ავტომანქანაზე ტ-----, სახ. ნომრით L----- (ამჟამად M-----) 2016 წლის 27 დეკემბრიდან გაწერილი იყო სამი საგზური- 2018 წლის 01 მაისს, 2018 წლის 01 ივნისს და 2018 წლის 01 ივლისს. წერილში აღნიშნულია, რომ აღნიშნული ავტომანქანის შეკეთება აუდიტის დასკვნის შესაბამისად, დიდ ხარჯებს მოიცავდა, მაგრამ გამოუვალი მდგომარეობის გამო შეკეთდა ნაწილობრივ, თუმცა ისევ გამოვიდა მწყობრიდან და დღეის მდგომარეობით არ არის ტექნიკურად გამართულ მდგომარეობაში და არ იმყოფება ექსპლუატაციაში (იხ.: 01.06.2018წ. სხდომის ოქმზე თანდართული წერილი, ტ.2).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვის შედეგად დასტურდება რეორგანიზაციის შედეგად შტატების რეალურად შემცირების ფაქტი. **რაც შეეხება მძღოლის დარჩენილ სამ საშტატო ერთეულზე მოსარჩელის დასაქმების საკითხს**, პალატა იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემულ მსჯელობას მასზედ, რომ აღნიშნულ საშტატო ერთეულზე დამსაქმებელმა კადრები შეარჩია დასაქმებულ პირთა ნამსახურეობის წლების, ასევე მათი კვალიფიკაციის გათვალისწინებით. სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს არ ჰქონდა მართვის მოწმობის "-- კატეგორია, რაც დასტურდება სსიპ-საქართველოს შსს მომსახურების სააგენტოს მონაცემებით (ტ.1, ს.ფ. 237). შესაბამისად დასაქმებულ პირთა ნამსახურეობის წლების, ასევე მათი კვალიფიკაციის გათვალისწინებით (დასაქმებულთაგან ორ პირს გააჩნდა მ. ტ-----ზე უფრო მეტი ნამსახურეობის წლები, ხოლო მესამეს უკეთესი კვალიფიკაცია, კერძოდ გ. მ-----ი ფლობდა ავტომანქანის "-- და"-- კატეგორიის მართვის მოწმობას (ტ.1, ს.ფ. 94), რაც საშუალებას მისცემდა დამსაქმებელს საჭიროებისას "-- კატეგორიის მქონე მართვის მოწმობის მძღოლი ჩაენაცვლებინა ჰ----- დასაქმებული იმავე კატეგორიის ავტომანქანის მძღოლით). (მაგ.: როგორც საქმის

მასალებით დგინდება, ს----- მანქანის მძღოლის თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსზე საკვალიფიკაციო მოთხოვნას წარმოადგენდა მართვის მოწმობა - „-- და „— კატეგორია, ტ.1, ს.ფ. 221-224). ასევე გასაზიარებელია მოპასუხის განმარტება მასზე, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა მძღოლად მუშაობის ორწლიანი გამოცდილება, როგორც ეს 2013 წელს მძღოლის პოზიციაზე გამოცხადებულ კონკურსზე საკვალიფიკაციო მოთხოვნით იყო გათვალისწინებული. კერძოდ, საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოსარჩელე სსიპ ს----- ს----- — მძღოლად დაინიშნა 23.09.2013წ. (ტ.1, ს.ფ. 135,136), ხოლო მ----- მართვის მოწმობა, კატეგორიით „--, გაიცა მხოლოდ 18.07.2013წ., რაც თავისთავად გამორიცხავს მძღოლად მუშაობის 2 წლიან გამოცდილებას (იხ.: 2013 წელს მძღოლის ვაკანსიაზე გამოცხადებული ვაკასიის დეტალები, ტ.1, ს.ფ. 235; შსს მომსახურების სააგენტოს ცნობა, ტ.1, ს.ფ. 237). ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე მართლზომიერია დამსაქმებლის მსჯელობა მასზე, რომ შტატების შემცირების შემდგომ მისი მხრიდან არჩევანი გაკეთდა უფრო მაღალი კვალიფიკაციის და გამოცდილების მქონე მძღოლებზე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატას მიჩნია, არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი. არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების წანამძღვრები.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. იგი ფაქტობრივ-სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული, კანონიერია და სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველს.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სააპელაციო საჩივარზე ბრძანების ბათილობის და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ დაადგინა

1. მ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს გორის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილება
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 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:

ოთარ სიჭინავა