



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

“27” სექტემბერი, 2018წ.

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

აპელანტი - ხა-----ი
წარმომადგენელი - პა-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „ბ-----“
წარმომადგენელი - გი-----ი

გასაჩივრებული – თბილისის საქალაქო სასამართლოს
გადაწყვეტილება სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
22.12.2016წ. 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
მოსარჩელე ხა-----ს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი
უსაფუძვლობის გამო.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. ხა-----ი მუშაობდა შპს „ბ-----“-ს ხარისხის კონტროლის მენეჯერის თანამდებობაზე (აღნიშნული თანამდებობა შედიოდა მოპასუხე დაწესებულების ადამიანური რესურსების (HR) დეპარტამენტის ადმინისტრაციაში) და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 2500 ლარს, რომელიც მოიცავს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადს; მხარეებს შორის ბოლო კონტრაქტი დადებულია 2013 წლის 03 დეკემბერს და მოქმედების ვადად მითითებულია 6 თვის, ვადა. აღნიშნულ ხელშეკრულებაში მხარეებს შორის 2014 წლის 01 თებერვალს გაფორმებული შეთანხმების საფუძველზე შევიდა ცვლილება და მოსარჩელის ხელფასად განისაზღვრა 2500 ლარი. სადავო არ გამხდარა, რომ მხარეებს შრომის არსებული სამართალურთეირთობა ატარებდა უვადო ხასიათს.

2.2. ხა-----ს 2015 წლის 06 აგვისტოს ჩაბარდა შპს „ბ-----“-ს დირექტორის მინდობილი პირის გაფრთხილება კომპანიაში მიმდინარე რესტრუქტურირების შესახებ და შესაძლო საშტატო ერთეულის გაუქმების შესახებ.

2.3. დაკავებულ თანამდებობაზე მუშაობის პერიოდში მოსარჩელეს არ მიუღია რაიმე სახის შენიშვნა ან საყვედური.

2.4. ხა-----ი სამსახურიდან გათავისუფლდა 2015 წლის 07 სექტემბრის ბრძანების საფუძველზე.

2.5. სადავო არ არის, რომ ხა-----ს მიღებული აქვს სამსახურიდან გათავისუფლების კომპენსაცია ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით;

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.6. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელეებთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, ანუ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით ორგანიზაციის სტრუქტურის ცვლილებების გამო, რამაც გამოიწვია მანამდე არსებული სტრუქტურული ერთეულის გაუქმება და მათი ფუნქციების შეცვლა.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების

ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio" - "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულებას საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს აკისრებს, რაც გამომდინარეობს საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მე-4-მე-7 პუნქტებიდან. ამ ნორმების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე; დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მოთხოვნაა, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმ ფაქტობრივი გარემოებების არსებობა, რომელთა გამოც შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. შესაბამისად, მოპასუხემ უნდა დაასაბუთოს მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების კანონიერი საფუძვლების არსებობა.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში არსებული წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება

მოპასუხის ის განმარტება, რომ 2015 წლის 29 ივლისის ბრძანება N--რ-ით, შპს „ბ-----ში“ დაიწყო რეორგანიზაცია და ცვლილება შევიდა დებულებაში. სხვა ცვლილებებთან ერთად, გაუქმდა ხარისხის კონტროლის მენეჯერის თანამდებობა. აღნიშნული თანამდებობა შედიოდა ადამიანური რესურსების HR დეპარტამენტის ადმინისტრაციის სტრუქტურულ ერთეულში. 2015 წლის 27 თებერვლის დებულების მე-9 მუხლის თანახმად, ხარისხის კონტროლის მენეჯერის კომპეტენციას განეკუთვნებოდა: დაქვემდებარებული თანამშრომლების მუშაობის, მომსახურების ხარისხის თვალყურის დევნება, საჭიროების შემთხვევაში შეხედულებისამებრ გადაწყვეტილების მიღება მათ შეცვლასთან დაკავშირებით; თანამშრომლების შესაძლებლობების სწორად და მაქსიმალურად გამოყენების ორგანიზება კომპანიის სტრატეგიისა და მიზნების შესრულებისათვის; სერვის სტანდარტების დანერგვა და მათი პრაქტიკაში განხორციელება; პერსონალის სწავლების საჭიროების გამოვლენაში მონაწილეობის მიღება, ტრენინგების ჩატარება მათი კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით; დაქვემდებარებული ინფრასტრუქტურული ერთეულების და სამუშაო გარემოს გამართულ მდგომარეობაში ყოფნის უზრუნველყოფა; კომპანიის ინტერესების წარმოდგენა და დაცვა რეგიონში; კლიენტებთან პრობლემური საკითხების მოგვარებაში მონაწილეობის მიღება; საქმიანობის შესახებ ანგარიშების/მოხსენებების მომზადება. სამართალწარმოების მიმდინარეობის დროს, როგორც მხარეების, ასევე სხდომაზე დაკითხული მოწმეების მიერ დადასტურდა, რომ მოსარჩელის ფუნქციებს წარმოადგენდა, როგორც გარკვეული შინაარსის ტრენინგების ორგანიზება და ჩატარება, ასევე სხვა - გარკვეულწილად საზედამხედველო და ადმინისტრაციული ფუნქციების განხორციელება.

რეორგანიზაციის შემდეგ, ახლებურად ჩამოყალიბდა კომპანიის დებულება და საშტატო განრიგი. HR დეპარტამენტში გაუქმდა ადმინისტრაციის სტრუქტურული ერთეული; გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა და შეიქმნა ტრენინგ -ცენტრის ხელმძღვანელის საშტატო ერთეული. ტრენინგ -ცენტრის ფუნქციები კი განისაზღვრა ახალი დებულების 2.2 მუხლით შემდეგნაირად: კომპანიის თანამშრომლების პროფესიულ ზრდასა და კვალიფიკაციის მუდმივ ამაღლებაზე ზრუნვა, დასაქმებული პერსონალის გადასამზადებლად პროექტების ინიცირება და მართვა; თანამშრომელთა განვითარებაზე ზრუნვა - სასწავლო პროცესების საჭიროებების მუდმივად განსაზღვრა და ამ საჭიროებების შესაბამისი სასწავლო პროგრამების განხორციელების უზრუნველყოფა; სერვის სტანდარტების დანერგვა და პრაქტიკაში განხორციელება; პერსონალის სწავლების საჭიროების გამოვლენაში მონაწილეობის მიღება, ტრენინგების ჩატარება მათი კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, კომპანიაში, სტრუქტურული ერთეულების შესაბამისად საჭირო ტრენინგების (თანამედროვე მომსახურების მეთოდები; SERVICE+ და ეფექტური კომუნიკაცია; დროის

მენეჯმენტი; კორპორაციული გაყიდვების ტრენინგი; მენეჯმენტის ტრენინგი; ეფექტური მართვა) ჩატარება; ახალი თანამშრომლების კომპანიაში ადაპტაციის და საქმიანი, ლოიალური და კეთილგანწყობილი კორპორატიული კულტურის ჩამოყალიბების უზრუნველყოფა; კატეგორიების მიხედვით სასწავლო სახელმძღვანელოების შექმნა; ტრენერების მომზადება კატეგორიების შესაბამისად, კომპეტენციის ფარგლებში სხვა ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა და შესაბამისი პროექტებისა და პროგრამების ინიცირება და მართვა.

დებულებებში განსაზღვრული უფლება-მოვალეობების გააზრებისა და შედარების შედეგად, სასამართლოს ექმნება შთაბეჭდილება, რომ ტრენინგ-ცენტრის ფუნქციური დატვირთვა საკმარისად განსხვავებულია ხარისხის კონტროლის მენეჯერის ფუნქციათაგან. ჯერ ერთი, ტრენინგ-ცენტრს სავსებით ჩამოშორებული აქვს თანამშრომელთა კონტროლის, მათ მიერ უფლებამოსილებათა არასათანადოდ განხორციელების შემთხვევაში მათ შეცვლასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღების ფუნქციები. ანუ ტრენინგ-ცენტრი, მიმართული გახდა მხოლოდ სასწავლო და სხვადასხვა საჭირო სახელმძღვანელოების შექმნისაკენ.

სასამართლოში, წარმოდგენილია სხვადასხვა დოკუმენტაცია, მათ შორის ახალი თანამდებობის - ტრენინგ-ცენტრის ხელმძღვანელი პირის სამუშაო გამოცდილების შესახებ ინფორმაცია, რომელიც სასამართლოს უყალიბებს, რწმენას, რომ ახალი თანამდებობა და ამ თანამდებობაზე გამწესებული დაქირავებული, არსებითად განსხვავდებიან ძველი თანამდებობისაგან. საქმეში (საუბარია ფაქტიურად საქმის მთლიან მე-2 ტომზე), წარმოდგენილია საკმარისი მტკიცებულებანი, რომლებიც ტრენინგ-ცენტრის განსხვავებული საქმიანობის რეალობას ადასტურებს. სხვა დოკუმენტაციასთან ერთად (რომელიც წარმოდგენილია საქმის მე-2 ტომში), სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს ჰიპერმარკეტ „გ-----“ პროდუქტების ტექნიკურ სახელმძღვანელოებზე, რომელიც სწორედ ტრენინგ-ცენტრის მიერ შექმნილი საკმაოდ მნიშვნელოვანი და სქელტანიანი დოკუმენტია და რომელიც შეიცავს ჰიპერმარკეტის უამრავი პროდუქციის აღწერილობას, გამოყენების წესსა და სხვა მნიშვნელოვან მონაცემებს შეიცავს.

საბოლოოდ, სასამართლო დამაკმაყოფილებლად მიიჩნევს მოპასუხე მხარის განმარტებას და დადასტურებულად თვლის იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში რეალურად და არა თვალთმაქცურად განხორციელდა რეორგანიზაცია, რომლის შედეგადაც მოსარჩელის საშტატო ერთეული ნავლად შეიქმნა ახალი თანამდებობა, რომელიც მნიშვნელოვნად განსხვავდება ფუნქციური დატვირთვით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, ტოლფას

თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას, ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების გვირგვინი მოთხოვნის ავტორს (მოსარჩელეს) უნდა დაეკისროს და არა მოთხოვნის ადრესატს - მოპასუხეს. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სწორედ მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს როგორც ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი, ისე მიუთითოს, კონკრეტულად რომელია მანამდე არსებული თანამდებობის შესაბამისი თანამდებობა. აღნიშნული კი, შესაძლებელია, გაირკვეს მოპასუხე საზოგადოების საშტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობების ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად (იხ. სუსგ №ას-902-864-2014, 30 მარტი, 2015 წელი).

სსსკ-ის 102-ე მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს მის მიერ მითითებული ის ფაქტები, რომლებითაც იგი აღწერს სტრუქტურულ ცვლილებებამდე მის უფლებამოსილებების შინაარსს, საქმიანობის სფეროს, ასევე უნდა დაამტკიცოს რომ თანამდებობა, სადაც ითხოვს აღდგენას, არის მის მიერ დაკავებული ტოლფასი თანამდებობა. სასამართლოს კვლავ განმარტავს, რომ იძულებულია დაეთანხმოს მოპასუხის წარმომადგენლის მსჯელობას და მიიჩნიოს, რომ ტრენინგ-ცენტრის უფროსის თანამდებობა არ არის ხარისხის კონტროლის მენეჯერის ფუნქციების მქონე თანამდებობა. აღნიშნული თანამდებობები ტოლფას თანამდებობებად ვერ ჩაითვლება მხოლოდ იმის გამო, რომ ახალი თანამდებობაც სხვა ფუნქციებთან ერთად ასევე გულისხმობს თანამშრომელთა ტრენინგების ორგანიზებასა და ჩატარებას.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით;

2.7. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ

დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს 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 ან დასაქმებულის სხვა პოზიციებზე გადაყვანას. შესაბამისად, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების ან კადრების სხვა პოზიციებზე გადაყვანის აუცილებლობას.

მოსარჩელის მიერ სადაოდ არ გამხდარა ის ფაქტი, რომ რეორგანიზაციის შედეგად მის მიერ დაკავებული თანამდებობა მართლაც გაუქმებულია, რადგან მოითხოვს ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლო თავდაპირველად ზოგადად განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა - ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამოდენიმე გარემოება: დამსაქმებელმა 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, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და სხვა). ხშირ შემთხვევებში, რეორგანიზაცია იწვევს შტატების შემცირებას, თუმცა განსახილველ საქმეში ასეთი გარემოება არ არის. მოპასუხე კომანიაში შეიცვალა შიდა ორგანიზაციული სტრუქტურა, რასაც შტატების შემცირება არ გამოუწვევია (ყოველ შემთხვევაში ასეთი მითითება აქტუალური არ გამხდარა სამართალწარმოების დროს), თუმცა შეიცვალა სტრუქტურა,

სტრუქტურული ერთეულები და თანამდებობები.

ამის შემდეგ, საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა (თუ 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. დამსაქმებელმა, ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომელიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია.

რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმების დროს უნდა დადგინდეს, რა შინაარსის რეორგანიზაცია, სტრუქტურული ცვლილებები მოხდა ორგანიზაციაში, შეიცვალა თუ არა სტრუქტურული ერთეულების და თანამდებობების ფუნქცია, ხომ არ გაჩნდა ახალი საკვალიფიკაციო და პროფესიული მოთხოვნები. ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებები თავისთავად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ არის, თუ მას არ ახლავს მაგალითად სამუშაო ძალთა შემცირება, ორგანიზაციის და კონკრეტულ თანამდებობათა ფუნქციების ცვლილება. რეორგანიზაციის მოტივით სამუშაოდან გათავისუფლებისას არ უნდა დაირღვეს საყოველთაო თანასწორობის პრინციპი, დაუშვებელია დისკრიმინაცია (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ივნისის განჩინება საქმეზე Nას-414-391-2014). შესაბამისად, რეორგანიზაციის დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერად იმ შემთხვევაში ჩაითვლება, თუ სტრუქტურის ცვლილებასთან ერთად ადგილი ჰქონდა: შტატების შემცირებას; ან თანამდებობრივი ფუნქციების შეცვლას.

თუ დადასტურებულად მიიჩნევა რეორგანიზაციის შედეგად განსხვავებული რეალობის არსებობა და რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებული ახალი საშტატო ერთეულის განსხვავებულ ხასიათს, სამოტივაციო ნაწილში წარმოჩენილი მსჯელობის გათვალისწინებით სავსებით გონივრულად მივდივართ დასკვნამდე, რომ რეორგანიზაცია, მოსარჩელის დათხოვნისაკენ გამოვლენილი სამოქალაქო სამართლებრივი ნება (სადავო ბრძანება) აბსოლუტურად შესაბამისობაშია როგორც ზემოთ უკვე მოყვანილ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო

კოდექსის 115-ე მუხლის რეგულაციასთან, რომლის თანახმადაც, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. გარდა ამისა, თუ ჩვენ დადასტურებულად მივიჩნევთ ასეთი ახალი რეალობის მართლზომიერებას, შესაბამისად, არც ახალი თანამდებობის ტოლფასობის საკითხი გვაქვს სახეზე;

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ შემთხვევაში დასაქმებულის ინიციატივით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა დასაბუთებულია, შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტს, რის გამოც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ცალმხრივი ნების გამოვლენის ბათილობის საფუძველი არ არსებობს. დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მართლზომიერად. არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, იგი 2013 წლის 03 დეკემბრის ხელშეკრულებისა და 01.02.2014წ. შეთანხმების საფუძველზე 07.09.2015წ.-მდე შრომითი ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხესთან და ამ პერიოდში არ მიუღია შენიშვნა ან საყვედური, რაც მოსარჩელის მაღალ კვალიფიკაციაზე მეტყველებს. აპელანტმა შვებულებაში ყოფნის პერიოდში მიიღო გაფრთხილება კომპანიაში მიმდინარე რეორგანიზაციის და შრომითი ურთიერთობის შესაძლო შეწყვეტის შესახებ, მაგრამ რაიმე შეთავაზება სხვა ტოლფას პოზიციაზე გადაყვანასთან დაკავშირებით არ მიუღია. სასამართლოს მხედველობიდან გამორჩა მოწინააღმდეგე მხარის განმარტება, სადაც იგი მიუთითებს, რომ ხარისხის მართვის მენეჯერის თანამდებობა რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმებულია და მისი ფუნქციები გადანაწილებულია სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულებში. აპელანტის მითითებით, ამ გარემოების აღიარებით მოწინააღმდეგე მხარემ დაადასტურა, რომ მან შეინარჩუნა ის ფუნქციები, რომლებიც ხარისხის მართვის მენეჯერის პოზიციისთვის იყო დადგენილი და მიუხედავად ამისა, მათ აპელანტისთვის არ შეუთავაზებიათ სხვა ტოლფასი სამუშაო, თუნდაც ეს პოზიცია არსებულთან შედარებით ნაკლები შრომითი ანაზღაურებით ყოფილიყო განსაზღვრული.

სასამართლოს სურდა ეთქვა, რომ იმ პერიოდში ტრენინგ ცენტრის ხელმძღვანელად დანიშნული პირის დ----- კვალიფიკაცია შეესაბამებოდა ამ პოზიციისთვის განსაზღვრულ მოთხოვნას, ხოლო მოსარჩელის არა. ასეთ მოსაზრებას სჭირდება დასაბუთება, რაც გადაწყვეტილებაში მოცემული არ არის. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დგინდება, რომ აპელანტს გააჩნია შესაბამისი კვალიფიკაცია. აპელანტის განმარტებით, გაუგებარია სასამართლოს მოსაზრება, თუ რატომ ვერ გაართმევდა აპელანტი იმ ვალდებულების

შესრულებას თავს, რაც ტრენინგ-ცენტრის ხელმძღვანელის პოზიციაზე არის განსაზღვრული.

3.2. აპელანტის განმარტებით, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განხორციელდა დისკრიმინაციული ნიშნით. სხვაგვარად გაზიარებული ვერ იქნება მოწინააღმდეგე მხარის ქმედება. 2015 წლის სექტემბრიდან საზოგადოების თანამშრომლეთა რაოდენობა გაიზარდა 102 ერთეულით, რაც თავისთავად ზრდის ხარისხის კონტროლის აუცილებლობას. ამასთან, მოწინააღმდეგე მხარის მიერ აღიარებულია, რომ ხარისხის კონტროლის ფუნქციები საზოგადოებაში კვლავ შენარჩუნებულია. ახლად შექმნილ თანამდებობაზე ნაცვლად გამოცდილი კადრისა, უპირატესობა მიენიჭა პირს, რომელსაც რეორგანიზაციის დასრულებამდე ერთი თვით ადრე გამოსაცდელი ვადით გაუფორმდა ხელშეკრულება.

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. ხა-----ი მუშაობდა შპს „ბ-----“-ს ხარისხის კონტროლის მექანიზმის თანამდებობაზე (აღნიშნული თანამდებობა შედიოდა მოპასუხე

დაწესებულების ადამიანური რესურსების (HR) დეპარტამენტის ადმინისტრაციაში) და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 2500 ლარს, რომელიც მოიცავს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადს; მხარეებს შორის ბოლო კონტრაქტი დადებულია 2013 წლის 03 დეკემბერს და მოქმედების ვადად მითითებულია 6 თვის ვადა. აღნიშნულ ხელშეკრულებაში მხარეებს შორის 2014 წლის 01 თებერვალს გაფორმებული შეთანხმების საფუძველზე შევიდა ცვლილება და მოსარჩელის ხელფასად განისაზღვრა 2500 ლარი (ტ.1, ს.ფ. 15-17, 18).

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ უდავოდაა დადგენილი და არც სააპელაციო საჩივრით გამხდარა სადავოდ, რომ მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთურობითობა ატარებდა უვადო ხასიათს.

4.2. ხა-----ს 2015 წლის 06 აგვისტოს ჩაბარდა შპს „ბ-----“-ს დირექტორის მინდობილი პირის გაფრთხილება კომპანიაში მიმდინარე რესტრუქტურისაციის შესახებ და შესაძლო საშტატო ერთეულის გაუქმების შესახებ (ტ.1, ს.ფ. 45-47).

4.3. ხა-----ი სამსახურიდან გათავისუფლდა 2015 წლის 07 სექტემბრის ბრძანების საფუძველზე (ტ.1, ს.ფ. 19).

ბრძანების გამოცემის საფუძველს წარმოადგენდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

უდავოა რომ მოსარჩელეს მოპასუხისგან მიღებული აქვს კომპენსაცია ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით;

4.4. განთავისუფლების ბრძანების ბათილობის თაობაზე მოთხოვნის საფუძველიანობის შემოწმების მიზნით უნდა შეფასდეს მოპასუხე საწარმოში რეორგანიზაციის ჩატარებისა და მოსარჩელის მიმართ რეორგანიზაციის შედეგების მართლზომიერება.

მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის შესაფასებელია რეორგანიზაციის მოტივით 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 ან ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობებისათვის დაწესებული ისეთი ფუნქციები, რომლებიც არსებითად განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული შესაბამისი თანამდებობებისათვის დაწესებული ფუნქციებისგან.**

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.

ამასთან, პალატა იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემულ მსჯელობას მასზედ, რომ კომპანიის სამეწარმეო ხასიათის გადაწყვეტილება, ასევე შიდა ორგანიზაციული სტრუქტურის შეცვლის, ძველი თანამდებობის ნაცვლად, ახალის შექმნის აუცილებლობის გადაწყვეტილების დასაბუთება სასამართლო კონტროლის უმკაცრესი ჩარჩოებით ვერ შეიზღუდება. სასამართლომ პატივი უნდა სცეს კომპანიის მმართველობით პრეროგატივას და არ უნდა შეაფასოს იმ გადაწყვეტილების ეკონომიკური თუ

მენეჯმენტური რენტაბელურობა, რომლითაც ხდება ხელშეკრულების შეწყვეტა. შესაბამისად, სასამართლო ვერ შეაფასებს სტრუქტურის შეცვლა რა აუცილებლობით იყო გამოწვეული, მართვის ოპტიმიზაციის იწვევს თუ არა ახალი სტრუქტურა.

პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ № ას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე № 1124-1080-2016, 10.03.2017წ).

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**.

პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადასტურებულია რეორგანიზაციის განხორციელების და იმ საშტატო ერთეულის რეალურად გაუქმების ფაქტი, რომელზეც დასაქმებული იყო მოსარჩელე. დადგენილია ასევე ის გარემოება, რომ შეიქმნა ახალი თანამდებობა, რომელიც მნიშვნელოვნად განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული თანამდებობისგან ფუნქციური დატვირთვით.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 2015 წლის 29 ივლისის ბრძანება N--რ-ით (გ.1, ს.ფ. 64) შპს „ბ-----ში“ დაიწყო რეორგანიზაცია და ცვლილება შევიდა დებულებაში. სხვა ცვლილებებთან ერთად, გაუქმდა ხარისხის კონტროლის მენეჯერის თანამდებობა. აღნიშნული თანამდებობა შედიოდა

ადამიანური რესურსების (HR) დეპარტამენტის ადმინისტრაციის სტრუქტურულ ერთეულში. 2015 წლის 27 თებერვლის დებულების მე-9 მუხლის თანახმად, ხარისხის კონტროლის მენეჯერის კომპეტენციას განეკუთვნებოდა: დაქვემდებარებული თანამშრომლების მუშაობის, მომსახურების ხარისხის თვალყურის დევნება, საჭიროების შემთხვევაში შეხედულებისამებრ გადაწყვეტილების მიღება მათ შეცვლასთან დაკავშირებით; თანამშრომლების შესაძლებლობების სწორად და მაქსიმალურად გამოყენების ორგანიზება კომპანიის სტრატეგიისა და მიზნების შესრულებისათვის; სერვის სტანდარტების დანერგვა და მათი პრაქტიკაში განხორციელება; პერსონალის სწავლების საჭიროების გამოვლენაში მონაწილეობის მიღება, ტრენინგების ჩატარება მათი კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით; დაქვემდებარებული ინფრასტრუქტურული ერთეულების და სამუშაო გარემოს გამართულ მდგომარეობაში ყოფნის უზრუნველყოფა; კომპანიის ინტერესების წარმოდგენა და დაცვა რეგიონში; კლიენტებთან პრობლემური საკითხების მოგვარებაში მონაწილეობის მიღება; საქმიანობის შესახებ ანგარიშების/მოხსენებების მომზადება. სამართალწარმოების მიმდინარეობის დროს, როგორც მხარეების, ასევე სხდომაზე დაკითხული მოწმეების მიერ დადასტურდა, რომ მოსარჩელის ფუნქციებს წარმოადგენდა, როგორც გარკვეული შინაარსის ტრენინგების ორგანიზება და ჩატარება, ასევე სხვა - გარკვეულწილად საზედამხედველო და ადმინისტრაციული ფუნქციების განხორციელება (ტ.1, ს.ფ. 65-81).

რეორგანიზაციის შემდეგ, ახლებურად ჩამოყალიბდა კომპანიის დებულება და საშტატო განრიგი. HR დეპარტამენტში გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა და შეიქმნა ტრენინგ-ცენტრის ხელმძღვანელის საშტატო ერთეული, რომელზედაც აქვს პრეტენზია აპელანტს. ტრენინგ-ცენტრის ფუნქციები კი განისაზღვრა ახალი დებულების 2.2 მუხლით შემდეგნაირად: კომპანიის თანამშრომლების პროფესიულ ზრდასა და კვალიფიკაციის მუდმივ ამაღლებაზე ზრუნვა, დასაქმებული პერსონალის გადასამზადებლად პროექტების ინიცირება და მართვა; თანამშრომელთა განვითარებაზე ზრუნვა - სასწავლო პროცესების საჭიროებების მუდმივად განსაზღვრა და ამ საჭიროებების შესაბამისი სასწავლო პროგრამების განხორციელების უზრუნველყოფა; სერვის სტანდარტების დანერგვა და პრაქტიკაში განხორციელება; პერსონალის სწავლების საჭიროების გამოვლენაში მონაწილეობის მიღება, ტრენინგების ჩატარება მათი კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, კომპანიაში, სტრუქტურული ერთეულების შესაბამისად საჭირო ტრენინგების (თანამედროვე მომსახურების მეთოდები; SERVICE+ და ეფექტური კომუნიკაცია; დროის მენეჯმენტი; კორპორაციული გაყიდვების ტრენინგი; მენეჯმენტის ტრენინგი; ეფექტური მართვა) ჩატარება; ახალი თანამშრომლების კომპანიაში ადაპტაციის და საქმიანი, ლოიალური და კეთილგანწყობილი კორპორატიული კულტურის ჩამოყალიბების უზრუნველყოფა; კატეგორიების მიხედვით სასწავლო სახელმძღვანელოების შექმნა; ტრენინგების მომზადება

კატეგორიების შესაბამისად, კომპეტენციის ფარგლებში სხვა ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა და შესაბამისი პროექტებისა და პროგრამების ინიცირება და მართვა (ტ.1, ს.ფ. 113-133).

საქმეში (ტ. 2) წარმოდგენილია საკმარისი მტკიცებულებანი, რომლებიც ტრენინგ-ცენტრის მიერ ხარისხის კონტროლის მენეჯერისგან განსხვავებული საქმიანობის რეალობას ადასტურებს. საქმეში წარმოდგენილ დებულებებში განსაზღვრული უფლება-მოვალეობების შედარების შედეგად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ტრენინგ-ცენტრის ფუნქციური დატვირთვა განსხვავებულია ხარისხის კონტროლის მენეჯერის ფუნქციისაგან. ტრენინგ-ცენტრს ჩამოშორებული აქვს თანამშრომელთა კონტროლის, მათ მიერ უფლებამოსილებათა არასათანადოდ განხორციელების შემთხვევაში მათ შეცვლასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღების ფუნქციები. ტრენინგ-ცენტრი ფუნქციურად წარმოადგენს სასწავლო დანიშნულების სტრუქტურულ ერთეულს, რომელიც ასევე მიმართულია სხვადასხვა საჭირო პრაქტიკული დანიშნულებისა და მეთოდური სახელმძღვანელოების შექმნისაკენ. სასამართლოში წარმოდგენილია სხვადასხვა დოკუმენტაცია, მათ შორის ახალი თანამდებობის - ტრენინგ-ცენტრის ხელმძღვანელი პირის სამუშაო გამოცდილების შესახებ ინფორმაცია, რომელიც სასამართლოს უყალიბებს რწმენას, რომ ახალი თანამდებობა და ამ თანამდებობაზე გამწესებული დაქირავებული, არსებითად განსხვავდებიან ძველი თანამდებობისაგან. სხვა დოკუმენტაციასთან ერთად, სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს ჰიპერმარკეტ „გ-----“ პროდუქტების ტექნიკურ სახელმძღვანელოებზე, რომელიც სწორედ ტრენინგ-ცენტრის მიერ შექმნილი საკმაოდ მნიშვნელოვანი და სქელტანიანი დოკუმენტია და რომელიც შეიცავს ჰიპერმარკეტის უამრავი პროდუქციის აღწერილობას, გამოყენების წესსა და სხვა მნიშვნელოვან მონაცემებს. საბოლოოდ, სასამართლო საკმარისად მიიჩნევს მოპასუხე მხარის განმარტებას და დადასტურებულად თვლის იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში რეალურად და არა თვალთმაქცურად განხორციელდა რეორგანიზაცია, რომლის შედეგადაც მოსარჩელის საშტატო ერთეული ნაცვლად შეიქმნა ახალი - ტრენინგ-ცენტრის ხელმძღვანელის, თანამდებობა, რომელიც მნიშვნელოვნად განსხვავდება ფუნქციური დატვირთვით ხარისხის კონტროლის მენეჯერის ფუნქციებისგან, ვინაიდან წარმოადგენს სასწავლო დანიშნულების მქონე სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელ თანამდებობას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებული ახალი საშტატო ერთეულის განსხვავებულ ხასიათის გათვალისწინებით, პალატა იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემულ მსჯელობას მასზედ, რომ მოსარჩელის დათხოვნისაკენ გამოვლენილი სამოქალაქო სამართლებრივი ნება შესაბამისობაშია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის რეგულაციასთან, რომლის თანახმადაც, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. პალატას მიაჩნია, 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 საფუძველებს.

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 და ა ა დ გ ი ნ ა

1. ხა-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 22.12.2016წ. გადაწყვეტილება.
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების 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 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