



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №2/ზ-87-19

04 მარტი, 2019

წელი

ქ.

ქუთაისი

ქუ----- სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე ლაურა მიქავა

-

სხდომის ბეჭა გიორგაძე
მდივანი -

აპელანტი(მოსარჩელე)
წარმომადგენელი

- თე----- ღვ-----
- ზ----- ც-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე)
წარმომადგენელი

- ა--- ქ. ქუ----- მა----- სა---
- გ----- გ-----ე

დავის საგანი

- ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
იძულებით განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული
გადაწყვეტილება

- ქუ----- საქალაქო სასამართლოს 2018
წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და

ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

- თე----- ღვ-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდა;
- მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. მოსარჩელე თე----- ღვ----- ა----- ქუ----- მა----- ს----- მუშაობდა 2011 წლის ნოემბრის თვიდან. 2012 წლის 01 თებერვლიდან დაინიშნა დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე. მისი ხელფასი შეადგენდა 900 ლარს;

2.2. მუშაობის პერიოდში თე----- ღვ-----ს მიმართ დამსაქმებლის მხრიდან, რაიმე ფორმით არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე სახე;

2.3. 2013-2017 წლებში თე----- ღვ----- იყო ს----- კომისიის, ინსპექტირების ჯგუფის წევრი და ს----- კომისიის თავმჯდომარე;

2.4. ა----- ქუ----- მა----- სა----ს 2018 წლის 27 მარტის №-- ბრძანების საფუძველზე ა----- ქუ----- მა----- სა----ს დირექტორის მოადგილეს თე---
----- ღვ-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე;

2.5. თე----- ღვ-----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებას წინ უძღვოდა 2018 წლის 08 იანვრის №- ბრძანების საფუძველზე ა----- ქუ----- მა----- ს----- დაწყებული სტრუქტურული რეორგანიზაცია. დაგეგმილი სტრუქტურული რეორგანიზაციის გამო, მის მიერ დაკავებული თანამდებობის შესაძლო შემცირების შესახებ გაფრთხილება (წერილი) გაეგზავნა თე----- ღვ-----ს, თუმცა წერილი არ ჩაბარდა. 2018 წლის 26 იანვრის ოქმი №2-ის თანახმად, მოსალოდნელი შემცირების შესახებ ინფორმაციას თე----- ღვ----- - გაეცნო 2018 წლის 26 იანვარს;

2.6. ქ. ქუ----- მ----- მ----- 2018 წლის 21 მარტის -1.8--- №--- ბრძანებით

დამტკიცდა ა----- ქუ----- მა----- სა----ს წესდების ახალი რედაქცია;

2.7. ა--- ქ. ქუ----- მა----- სა----ს დირექტორის 2018 წლის 26 მარტის №-- ბრძანებით დასრულდა ა----- ქუ----- მა----- სა----ს სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი. ამავე ბრძანებით დამტკიცდა ქალაქ ქუ----- მ----- მ----- 2018 წლის 26 მარტის №01/7--- წერილით შეთანხმებული ა----- ქუ----- მა----- სა----ს 2018 წლის ახალი საშტატო განრიგი;

2.8. 2018 წლის 28 მარტის №-- ბრძანების საფუძველზე ა--- ქუ----- მა----- სა----ს უფროს სპეციალისტს ზ----- ფ-----ს, შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. აღნიშნულის შესახებ ეცნობა თე----- ღვ-----ს და შეთავაზებული იქნა უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე დასაქმება. აღნიშნულ პოზიციაზე თე----- ღვ-----მ უარი განაცხადა;

2.9. 2018 წლის 08 ივნისის №-- ბრძანებით დამტკიცდა და ნორმალური ფუნქციონირებისა და მის საქმიანობაში წესრიგის დაცვის უზრუნველსაყოფად დადგენილი იქნა ა--- ქუ----- მა----- სა----ს შრომის შინაგანაწესი, ამავე წლის 08 ივნისის №-- და №-- ბრძანებებით დადგინდა ა--- ქუ----- მა----- სა----ს თანამშრომელთა და შტატგარეშე თანამშრომელთა შორის ფუნქცია მოვალეობები;

2.10. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2017 წ. ა----- ქუ----- მა----- სა----ს განსაზღვრული იყო თანამშრომელთა 33 საშტატო ერთეული. თანამშრომელთა წლიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 170 400 ლარს. 2017 წლის მდგომარეობით ასევე გათვალისწინებული იყო შტატგარეშე თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურება, რაც წლიურად შეადგენდა 15 600 ლარს;

2.11. დადგენილია, რომ 2018 წლის 08 იანვრის სტრუქტურული რეორგანიზაციის შედეგად ა----- ქუ----- მა----- სა----დან გათავისუფლდა დირექტორის მოადგილე თე----- ღვ-----, შემცირდა საშტატო ერთეულები და საშტატო თანამშრომელთა რაოდენობა განისაზღვრა 29 ერთეულით. ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრა 13100 ლარით. შტატგარეშე მოსამსახურეთა ყოველწლიური ანაზღაურება განისაზღვრა 6350 ლარით. შრომის ანაზღაურების წლიური სახელფასო

ფონდის ოდენობა განსაზღვრული იქნა 165 550 ლარით;

2.12. საქმეზე წარმოდგენილი 2017-2018წ. ხარჯთაღრიცხვებით სასამართლომ დაადგინა, რომ შემცირდა შრომის ანაზღაურების წლიური სახელფასო ფონდი. საშტატო ერთეულების და შრომის ანაზღაურების შემცირების ხარჯზე 2018 წლის ხარჯთაღრიცხვით გაიზარდა ბ-----თა კვების და სხვა ხარჯები;

2.13. დადგენილია, რომ 2018 წლის საშტატო განრიგით გაუქმდა დირექტორის მოადგილის საშტატო ერთეული, ასევე გაუქმდა მთავარი სპეცლისტის 1, უფროსი სპეციალისტის 1 და სპეციალისტის 2 საშტატო ერთეული. ახალი საშტატო განრიგით განსაზღვრული იქნა 2 განყოფილების უფროსის თანამდებობა, ადმინისტრაციული განყოფილების და მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის თანამდებობა;

2.14. 2018 წლის 08 ივნისის №-- ბრძანებით კონკრეტულად განისაზღვრა ა--- ქუ----- მა----- სა---ს თანამშრომელთა შორის ფუნქციონალური მოვალეობები;

2.15. 2018 წლამდე ა--- ქუ----- მა----- ს----- დირექტორის მოადგილის და ცალკეულ თანამშრომელთა უფლება-მოვალეობები რაიმე სამართლებრივი აქტით განსაზღვრული არ ყოფილა. მოპასუხე მხარის მტკიცებით, დირექტორის მოადგილე თე----- ღვ----- 2012-2017 წლებში ფაქტობრივად ასრულებდა მუშის, სანტექნიკისა და კურიერის ფუნქციებს. 2013 წლის 09 აპრილის, 2016 წლის 26 ივლისის,

2017 წლის 20 დეკემბრის სხდომის ოქმებით დადგენილი იქნა, რომ თე----- ღვ----- წარმოადგენდა ს----- კომისიის წევრს, სხვადასხვა წლებში იყო ა--- ქუ----- მა----- სა---ს ს----- კომისიის თავმჯდომარე და ინსპექტირების ჯგუფის წევრი. სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელე თე----- ღვ-----მ განმარტა, რომ მის უფლება-მოვალეობებში შედიოდა ტექნოლოგიური და ტექნიკური პროცესების მართვა და უზრუნველყოფა. ზედამხედველობას ახორციელებდა ბ-----თა კვების რაციონზე, მას ევალუბოდა მა----- სა---ს წყლით, დენით და გაზით უზრუნველყოფა, შენობა-ნაგებობის ინვენტარიზაციის მოვლა პატრონობა;

2.16. სასამართლომ მიუთითა სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული ვ----- ფ-----ის განმარტებაზე, რომლის თანახმადაც: ის მა----- ს----- მუშაობს 2014 წლიდან, მთავარ სპეციალისტად. მის ფუნქციებში ძირითადად შედიოდა

სამეურნეო ნაწილის კონტროლი და საქმიანობა, ასევე იყო კომისიის თავმჯდომარე პროდუქტის მიღებაზე. 2018 წლის მარტის თვიდან არის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსი. ამჟამად მის ფუნქციებში შედის შენობა-ნაგებობების მოვლა პატრონობა, რემონტი, ელექტრო კომუნიკაციების მოწესრიგება, ტექნიკური პერსონალის სამუშაო პირობების შექმნა და სხვა. ამ თანამდებობაზე დანიშვნამდე, სამეურნეო საქმიანობასთან ერთად, ძირითადად ასრულებდა მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფისთვის განკუთვნილ სამუშაოებს თე----- ღვ-----სთან ერთად. 2018 წლამდე, რეორგანიზაციამდე ა--- ქუ----- მა----- ს-----, როგორც მისი ასევე სხვა თანამშრომელთა უფლება-მოვალეობები განსაზღვრული არ იყო, ამიტომ დირექტორის დავალების საფუძველზე ახორციელებდნენ კონკრეტულ სამუშაოებს. მოწმემ განმარტა, რომ დირექტორის თ----- ბ-----ის მხრიდან რომელიმე თანამშრომლის შევიწროებას ადგილი არ ჰქონია და სამსახურიდან წასვლის შესახებ განცხადების დაწერით არავისთვის არ მიუმართავს. რეორგანიზაციის დაწყების და მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ ეცნობათ თანამშრომლებს, როგორც მისთვის ცნობილია თე----- ღვ-----მ გაფრთხილებას ხელი არ მოაწერა;

2.17. მოწმე ბ----- ო---ემ პირველი ინსტანციის სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ მუშაობს ა--- ქუ----- მა----- ს-----, მატერიალურ-ტექნიკურ უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი პირია პროდუქტის დარგში. დაწესებულების რეორგანიზაციამდეც ჰქონდა იგივე ფუნქციები. მის ფუნქციებში შედიოდა შეკვეთების გაცემა, შეკვეთის შესაბამისად პროდუქტის მიღება, კონტროლი საკვების ხარისხზე, წონაზე, ასევე მათი გადანაწილება;

2.18. თე----- ღვ----- და ვ----- ფ-----ე ასრულებდნენ მათზე დაკისრებულ შესაბამის უფლება-მოვალეობებს. ისინი იყვნენ კომისიის წევრები და ერთად აკეთებდნენ ინვენტარიზაციას. რეორგანიზაციამდე თანამშრომელთა ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები, რაიმე დოკუმენტით განსაზღვრული არ ყოფილა;

2.19. მოწმე ლ---- კ-----ის განმარტებით 2011 წლის ოქტომბრიდან მუშაობს მა----- ს----- ბუღალტერის პოზიციაზე. 2011 წლიდან 2018 წლამდე მონაწილეობდა ს----- და ს----- კომისიის სხდომებში თე----- ღვ-----სთან ერთად. თე----- ღვ----- მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს კეთილსინდისიერად ასრულებდა. მას კონფლიქტური სიტუაცია არ ჰქონია არც თანამშრომლებთან და არც დირექტორთან. 2018 წლის დასაწყისში ის

გაფრთხილებული იქნა რეორგანიზაციის და შტატების შესაძლო შემცირების შესახებ;

2.20. სასამართლომ წარდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე არ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ ა--- ქუ----- მა----- სა----- ს დირექტორი, მუდმივად ახდენდა მის შევიწროებას და ცდილობდა სამსახურიდან გათავისუფლებას, ხოლო 2018 წლის 27 მარტის ბრძანების საფუძველზე სრულიად უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, თითქოს დირექტორის მოადგილის თანამდებობის შემცირების გამო;

2.21. შრომითი 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 მოიშალა დამსაქმებლის ინიციატივით;

2.22. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილზე, რომლის თანახმადაც თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით;

2.23. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ;

2.24. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ;

2.25. სასამართლოს მითითებით: საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის

მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. 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;

2.26. შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულ წესზე, რომლის მიხედვითაც შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც არ იმყოფებიან ერთ ჰორიზონტალურ სიბრტყეში. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად;

2.27. სასამართლომ მიუთითა, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაზე (საქმე № ას - 194-185-2016), სადაც შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში;

2.28. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ დაადგინა, რომ ქუ----- მ-----
----- მ----- მიერ 2018 წელს დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი, ა--- ქუ-----

მა----- ს----- გაუქმდა დირექტორის მოადგილის თანამდებობა და სხვა საშტატო ერთეულები. 2018 წლის 27 მარტს გამოიცა №-- ბრძანება მოსარჩელე თე----- ღვ-----სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

2.29. სასამართლომ, სამართალწარმოების მიმდინარეობის პროცესში გამოიკვლია მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი როგორც ძველი, ანუ რეორგანიზაციამდე არსებული საშტატო განრიგი, ასევე რეორგანიზაციის შემდგომი პერიოდის საშტატო განრიგი, რომლითაც დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციას 2018 წელს 2017 წლის ბიუჯეტთან შედარებით შეუმცირდა თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურება, განხორციელდა საშტატო ერთეულის შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად ნაცვლად 33 შტატისა, დარჩა 29 შტატი. ე.ი. 2018 წლის 08 იანვარს გამოცხადებულ რეორგანიზაციას მოჰყვა შტატების და სამუშაო ძალის შემცირება; ამასთან ის თანამდებობა, რომელზეც დასაქმებული იყო მოსარჩელე გაუქმდა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.30. სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის სამართლებრივ საფუძვლად სასამართლომ გამოიყენა საქართველოს კონსტიტუცია და შრომის კოდექსი და განმარტა:

2.31. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით; საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, აღნიშნული 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;

2.32. 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;

2.33. შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა;

2.34. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების და ამ ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად;

2.35. 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 პირისთვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს;

2.36. სასამართლომ განმარტა, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (რუიზ ტორიჰა ესპანეთის წინააღმდეგ RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ);

2.37. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრებს პოზიტიურ ვალდებულებას, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: პალომო სანჩესი და სხვები ესპანეთის წინააღმდეგ, PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, მარსკი ბელგიის წინააღმდეგ MARCKX v. BELGIUM და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“;

2.38. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ დირექტორი ახდენდა მის შევიწროებას და ცდილობდა სამსახურიდან გათავისუფლებას, ხოლო 2018 წლის 27 მარტის ბრძანების საფუძველზე სრულიად უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, თითქოს დირექტორის მოადგილის თანამდებობის შემცირების გამო. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. განსახილველი შემთხვევისთვის მხარეთა შორის შრომით - სამართლებრივ ურთიერთობა არსებობს 2011-2018 წლებში. ამ პერიოდში დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ შევიწროება (დისკრიმინაცია) საქმის მასალებით არ დასტურდება. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. მსგავსი ფაქტის არსებობა მოსარჩელის მიმართ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება;

2.39. სასამართლომ აღნიშნა, 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. საქართველოს

უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალური“ წესი. ასეთი 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, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. მით უმეტეს, რომ შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც ერთურთის მიმართ ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურურობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის ცვლილებაზე ან მითუმეტეს საერთოდ შეწყვეტასა და დასრულებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს, მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია, როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად;

2.40. საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 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 ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას;

2.41. საქმეში წარმოდგენილი 2018 წლის ხარჯთაღრიცხვის და ა--- ქ. ქუ----- მა--
----- სა---ს საშტატო განრიგით დადგენილი იქნა, რომ ა--- ქუ----- მა-----
ს----- შემცირდა საშტატო ერთეულები. მათ შორის გაუქმდა დირექტორის
მოადგილის თანამდებობა, სადაც მოსარჩელე თ----- ღვ----- იყო
დასაქმებული. შემცირდა შრომის ანაზრაურების ხარჯი. დადგენილი იქნა, რომ
თე----- ღვ----- წარმოდგენდა ს----- კომისიის წევრს, სხვადასხვა
წლებში იყო ა--- ქუ----- მა----- სა---ს ს----- კომისიის
თავმჯდომარე და ინსპექტირების ჯგუფის წევრი. მის უფლება-მოვალეობებში
შედიოდა ტექნოლოგიური და ტექნიკური პროცესების მართვა და
უზრუნველყოფა. ზედამხედველობას ახორციელებდა ბ-----თა კვების
რაციონზე, მას ევალებოდა მა----- სა---ს წყლით, დენით და გაზით
უზრუნველყოფა, შენობა-ნაგებობის ინვენტარიზაციის მოვლა პატრონობა. 2018
წლის 08 ივნისის N-- ბრძანებით დამტკიცდა ა--- ქუ----- მა----- სა---ს
წესდება. ასევე ა--- ქუ----- მა----- სა---ს დირექტორის N-- ბრძანებით
განაწილდა თანამშრომელთა შორის ფუნქციონალური მოვალეობები.
რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი იქნა მატერიალურ-ტექნიკური
უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსის თანამდებობა, სადაც დაინიშნა ვ---
--- ფ-----ე, რომელსაც აღნიშნული ბრძანებით დაევალა ადმინისტრაციული
შენობა-ნაგებობების და მათზე დამაგრებული მიწის ნაკვეთების მოვლა-
პატრონობა, რემონტი, კეთილმოწყობა, კომუნალური მომსახურება და დაცვა,
ელექტრონული საკომუნიკაციო სისტემის გამართული ფუქციონირება და სხვა
ფუნქციები;

2.42. სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომითი დავის განხილვისას
სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ
სამართლებრივი აქტის გამოცემისას; დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის
პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ. ამ ამოცანის
შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია
ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის
წარმოშობის მიზეზი;

2.43. დადგენილი იქნა, რომ 2018 წლის 08 იანვრის N- ბრძანებით ა--- ქუ----- მა--
----- ს----- გამოცხადდა სტრუქტურული რეორგანიზაცია, რაც დასრულდა
2018 წლის 26 მარტს და დამტკიცდა 2018 წლის 26 მარტის N01/7--- წერილით

შეთანხმებული ა--- ქუ----- მა----- სა----ს 2018 წლის ახალი საშტატო განრიგი. საშტატო განრიგი განისაზღვრა 29 საშტატო ერთეულით. გაუქმდა დირექტორის მოადგილის თანამდებობა, ასევე შემცირდა სხვა საშტატო ერთეულები. 2017 წლის ბიუჯეტთან შედარებით შემცირდა თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურების ოდენობა;

2.44. საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია (1). უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და (2). აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები) შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძველ---დ იქნას მიჩნეული, აუცილებელია ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება იყოს ეკონომიკური გარემოებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე ორგანიზაციას 2017 წლის ბიუჯეტთან შედარებით შემცირდა თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურების ოდენობა, რეორგანიზაციის შედეგად ნაცვლად

33 შტატისა, დარჩა 29 შტატი. ე.ი. 2018 წლის 08 იანვარს გამოცხადებულ რეორგანიზაციას მოჰყვა შტატების და სამუშაო ძალის შემცირება; დადგენილი იქნა, რომ შემცირდა შრომის ანაზღაურების ოდენობა და ეს ხარჯი მიმართული იქნა ბ-----თა კვების და სხვა ხარჯებში. ამდენად, ეკონომიური ვითარების გაუარესების გამო, ხარჯების დაზოგვის მიზნით, ზოგიერთი საშტატო ერთეულის და მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება სასამართლომ მართლზომიერად მიიჩნია; სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ დაცულ იქნა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების პროცედურები;

2.45. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის

მუხლის მე-2 პუნქტით დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. კანონის ეს დათქმა მოპასუხეს შესრულებული აქვს;

2.46. განსახილველ შემთხვევაში, 2018 წლის 01 იანვარს ა--- ქუ----- მა----- ს----- დაიწყო რეორგანიზაცია. თე----- ღვ-----ს გაეგზავნა გაფრთხილება დაგეგმილი სტრუქტურული რეორგანიზაციის და მის მიერ დაკავებული თანამდებობის შესაძლო შემცირების თაობაზე, თუმცა გზავნილი თე----- ღვ-----ს არ ჩაბარდა. რეორგანიზაციის და თანამდებობის შესაძლო შემცირების შესახებ თე----- ღვ-----ს ეცნობა 2018 წლის 26 იანვარს. მოსარჩელე თე----- ღვ-----ს 2018 წლის 27 მარტიდან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა. გათავისუფლების საფუძველი კი გახდა ორგანიზაციული ცვლილებები, რამაც მისი დათხოვნის ბრძანების სამართლებრივი ბუნება განსაზღვრა და მასში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლად საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი მიეთითა;

2.47. სასამართლოს დასკვნით, მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნისას მოპასუხეს კანონი არ დაურღვევია, რის გამოც სარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის შესახებ უსაფუძვლოდ იქნა მიჩნეული და არ დაკმაყოფილდა. სასამართლოს მითითებით იძულებითი განაცდურის (მიუღებელი ხელფასის) ანაზღაურების მოთხოვნა პირდაპირ არის დაკავშირებული პირის სამუშაოზე აღდგენასთან;

2.48. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეულ იძულებით მოცდენას ადგილი არ ჰქონია;

3. გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა თე----- ღვ-----
--ბ

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1. აპელანტმა განმარტა, რომ სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები და შესაბამისად არასწორი გადაწყვეტილება მიიღო, არასწორად ინა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, თითქოს 2018 წლის 26 იანვრის №2 ოქმის თანახმად, მოსალოდნელი შემცირების შესახებ ინფორმაციას თე----- ღვ----- გაეცნო 2018 წლის 26 იანვარს. მითითებული ფაქტობრივი გარემოების დადგენისას, სასამართლო დაეყრდნო 26.01.2018წ. №2 ოქმს, მაშინ როდესაც მითითებულ ოქმს ხელს აწერს მხოლოდ მა----- სა----ს დირექტორი თ----- ბ-----ე და საქმისმწარმოებელი ც----- გ-----ე, ხოლო თე----- ღვ-----ს ხელმოწერა არ ფიქსირდება, ასევე ოქმში არ არის მითითებული იმის შესახებ, რომ თე----- ღვ-----მ უარი განაცხადა ოქმის ხელმოწერაზე. შესაბამისად სრულიად გაუგებარია როგორ მიიჩნია სასამართლომ დადგენილად მოსარჩელის ინფორმირება სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ;

3.2. აპელანტისთვის გაუგებარია თუ საიდან დაადგინა სასამართლომ ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ შრომის ანაზღაურების წლიური სახელფასო ფონდის ოდენობა განსაზღვრული იქნა 165 550 ლარით. საქმეში წარმოდგენილია 2018 წლის ორი სხვადასხვა ხარჯთაღრიცხვა, (მითითებულ ხარჯთაღრიცხვებზე არ არის მითითებული კონკრეტული თვე და რიცხვი, რის გამოც შეუძლებელია დადგინდეს, თუ რომელია საბოლოო რედაქცია) ერთ-ერთი 2018 წლის ხარჯთაღრიცხვის თანახმად შრომის ანაზღაურება განსაზღვრულია 181 200 ლარით, ხოლო მეორე 2018 წლის ხარჯთაღრიცხვის თანახმად შრომის ანაზღაურებად განსაზღვრულია 165 550 ლარი შესაბამისად გაუგებარია, რის საფუძველზე დაადგინა სასამართლომ, რომ 2018 წლის საბოლოო რედაქციით ხარჯთაღრიცხვის თანახმად სახელფასო ფონდის ოდენობა განისაზღვრა 165 550 ლარით;

3.3. აპელანტის განმარტებით არასწორია სასამართლოს გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც სასამართლომ დაადგინა, რომ საშტატო ერთეულების და შრომის ანაზღაურების შემცირების ხარჯზე 2018 წლის ხარჯთაღრიცხვით გაიზარდა ბ-----თა კვების და სხვა ხარჯები. 2017 წლის ხარჯთაღრიცხვის თანახმად კვების ხარჯი მითითებულია 369 500 ლარი, ხოლო 2018 წლის ერთ-ერთი ხარჯთაღრიცხვის თანახმად კვების ხარჯი განსაზღვრულია 401 000 ლარი ანუ კვების ხარჯი გაიზარდა 31500 ლარით ($401\,000 - 369\,500 = 31500$),

ხოლო იგივე ხარჯთაღრიცხვების თანახმად სახელფასო ფონდი შემცირებულია 5750 ლარით ($171\ 300 - 165\ 550 = 5750$), შესაბამისად სრულიად გაუგებარია როგორ მოხდა სახელფასო ფონდის შეცირების ხარჯზე კვების და სხვა ხარჯების გაზრდა;

3.4. გადაწყვეტილებაში მითითებულია და სასამართლო წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე არ იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას, იმის თაობაზე, რომ ა--- ქუ----- მა----- სა---ს დირექტორი, მუდმივად ახდენდა მის შევიწროვებას და ცდილობდა სამსახურიდან გათავისუფლებას. სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა მოსარჩელის მიერ ს----- ადმინისტრაციაში 2018 წლის 30 იანვარს წარდგენილ მოხსენებით ბარათზე, რომლითაც ცალსახად დასტურდება, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლებამდეც მიმართა მან სხვადასხვა უწყებებს შრომითი უფლებების დასაცავად;

3.5. აპელანტის განმარტებით, არასწორია სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ 2018 წლის 08 იანვარს გამოცხადებულ რეორგანიზაციას მოჰყვა შტატების და სამუშაო ძალის შემცირება; ასევე - ის თანამდებობა, რომელზეც დასაქმებული იყო მოსარჩელე გაუქმდა. სასამართლოს არ ქონდა საფუძველი აღნიშნული დასკვნის გაკეთებისა. სასამართლო თავადვე აღნიშნავს, რომ თე----- ღვ----- წარმოადგენდა ს----- კომისიის წევრს, სხვადასხვა წლებში იყო ა--- ქუ----- მა----- სა---ს ს----- კომისიის თავმჯდომარე და ინსპექტირების ჯგუფის წევრი. მის უფლება-მოვალეობებში შედიოდა ტექნოლოგიური და ტექნიკური პროცესების მართვა და უზრუნველყოფა. ზედამხედველობას ახორციელებდა ბ-----თა კვების რაციონზე, მას ევალებოდა მა----- სა---ს წყლით, დენით და გაზით უზრუნველყოფა, შენობა-ნაგებობის ინვენტარიზაციის მოვლა პატრონობა. აქვე სასამართლო აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი იქნა მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსის თანამდებობა, სადაც დაინიშნა ვ--- ფ-----ე, რომელსაც ბრძანებით დაევალა ადმინისტრაციული შენობა-ნაგებობების და მათზე დამაგრებული მიწის ნაკვეთების მოვლა-პატრონობა, რემონტი, კეთილმოწყობა, კომუნალური მომსახურეობა და დაცვა, ელექტრონული საკომუნიკაციო სისტემის გამართული ფუნქციონირება და სხვა ფუნქციები, ანუ სასამართლომ თავადვე დაადასტურა, რომ ფუნქცია-მოვალეობები, რომელსაც ა--- ქუ----- მა----- სა---ს დირექტორის მოადგილე ასრულებდა - ისევ არსებობს და გადაეცა სხვა თანაშრომელს

მხოლოდ შეიცვალა თანამდებობის დასახელება. მითითებულ გარემოებათა გამო დაუსაბუთებელია, თუ როგორ არ არსებობს იგივე (ტოლფასი) თანამდებობა.

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 დასაბუთება:

4.1. თვითმმართველი ქალაქ ქუ----- ს----- 2012 წლის 18 იანვრის განკარგულებით დაფუძნდა ა----- ქუ----- მა----- სა----“ და დამტკიცდა მისი წესდება (ს.ფ. 60);

4.2. წესდებით გაიწერა საზოგადოების მიზნები და ამოცანები. საზოგადოების სტრუქტურა, მართვა და სხვა საკითხები;

4.3. წესდების 3.1. მუხლის თანახმად, მა----- ს---- ხელმძღვანელობს დირექტორი; დირექტორს თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს თვითმმართველი ქალაქის - ქუ----- ს----- ან მისი დელეგირებით - ქალაქ ქუ----- მერი (ს.ფ. 62);

4.4. ამავე წესდების 4.ბ. პუნქტის თანახმად, მა----- სა----ს დირექტორს მიენიჭა უფლებამოსილება ქალაქ ქუ----- ს----- თავმჯდომარესთან და მერთან შეთანხმებით - მა----- სა----ს სტრუქტურისა და საშტატო განრიგის დამტკიცების შესახებ. ამავე წესდებით დირექტორს მიენიჭა უფლებამოსილება თნამშრომლების თანამდებობაზე დანიშვნისა და გათავისუფლების შესახებ (ს.ფ.61-63);

4.5. მითითებული წედება არ შეიცავს მითითებას დირექტორის მოადგილის პოზიციისა და მისი უფლება-მოვალეობების შესახებ;

4.6. დადგენილია, რომ ა--- ქ. ქუ----- მა----- სა----ს დირექტორის 2012 წლის 01 თებერვლის №1 ბრძანებით თე----- ღვ----- დაინიშნა მა----- სა----ს დირექტორის მოადგილედ 2012 წლის 01 თებერვლიდან (ს.ფ.64);

4.7. აღნიშნულ თანამდებობაზე მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა 900 ლარს (ს.ფ.65);

4.8. საქმეში წარმოდგენილია 2017 წლამდე პერიოდის, ა--- ქუ----- მა----- სა----ს შინაგანაწესი, რომელშიც გაწერილია გარკვეულ პოზიციაზე მომუშავე თანამშრომელთა უფლება-მოვალეობები. მითითებული შინაგანაწესი არ შეიცავს მითითებას ორგანიზაციის დირექტორის მოადგილის უფლება-მოვალეობების შესახებ (ს.ფ.70-77);

4.9. დადგენილია, რომ 2018 წლის 05 იანვარს, ა--- ქუ----- მა----- სა----ს დირექტორმა, ქუ----- მ----- მერიისაგან მიიღო თანხმობა ა--- ქუ----- მა----- ს----- რეორგანიზაციის პროცესის დაწყების შესახებ (ს.ფ.78);

4.10. 2018 წლის 08 იანვარს, ა--- ქუ----- მა----- სა----ს დირექტორმა, გამოსცა №- ბრძანება, მა----- ს-----, სტრუქტურული რეორგანიზაციის გამოცხადების შესახებ. მითითებული ბრძანების მე-2 მუხლით დაევალა ა--- ქუ----- მა----- სა----ს ადმინისტრაციას ა----ში დასაქმებული პირების შესაბამისი წესით გაფრთხილების უზრუნველყოფა - სტრუქტურული

რეორგანიზაციისას სამსახურიდან მათი შესაძლო გატავისუფლების შესახებ (ს.ფ.79);

4.11. დადგენილია, რომ სამსახურში დაგეგმილი სტრუქტურული რეორგანიზაციის გამო შესაძლო გატავისუფლების თაობაზე თე----- ღვ----- ს გაფრთხილება ფოსტის მეშვეობით გაეგზავნა ორჯერ - 2018 წლის 09 იანვარს და ამავე წლის 22 იანვარს, რომელიც ადრესატს ვერ ჩაბარდა მისამართზე არ ყოფნის გამო (ს.ფ.80-83);

4.12. მა----- სა----ს დირექტორისა და საქმის მწარმოებლის მიერ, 2018 წლის 26 იანვარს შედგენილი №2 ოქმით დადგენილია, რომ დირექტორის მოადგილე თე----- ღვ-----, 2018 წლის 26 იანვარს, 14:15 საათზე გაეცნო გაფრთხილებას მისი მოსალოდნელი გატავისუფლების შესახებ (ს.ფ. 84);

4.13. ქ. ქუ----- მ----- მ----- 2018 წლის 21 მარტის №--- ბრძანებით დამტკიცდა ა----- ქუ----- მა----- სა----ს წესდების ახალი რედაქცია. ვინაიდან რეორგანიზაციის შედეგად მა----- სა----ს დირექტორის მოადგილის შტატი გაუქმდა, შესაბამისად არც ახალი წესდებით მოწესრიგებულა შესაბამისი ფუნქციები (ს.ფ.96-99);

4.14. ა--- ქ. ქალაქ ქუ----- მა----- სა----ს დირექტორის 2018 წლის 26 მარტის №-- ბრძანებით დასრულდა ა----- ქუ----- მა----- სა----ს სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი. ამავე ბრძანებით დამტკიცდა ქალაქ ქუ----- მ----- ----- მ----- 2018 წლის 26 მარტის №01/7--- წერილით შეთანხმებული ა----- ქუ----- მა----- სა----ს 2018 წლის ახალი საშტატო განრიგი (ს.ფ.125-126);

4.15. დადგენილია, რომ 2018 წლის საშტატო განრიგით გაუქმდა დირექტორის მოადგილის საშტატო ერთეული, ასევე გაუქმდა მთავარი სპეცლისტის 1, უფროსი სპეციალისტის 1 და სპეციალისტის 2 საშტატო ერთეული. ახალი საშტატო განრიგით განსაზღვრული იქნა 2 განყოფილების უფროსის თანამდებობა - ადმინისტრაციული განყოფილების და მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის თანამდებობა;

4.16. დადგენილია, რომ ა--- ქ. ქალაქ ქუ----- მა----- სა----ს 2018 წლის 27 მარტის №-- ბრძანების საფუძველზე ა----- ქუ----- მა----- სა----ს დირექტორის მოადგილეს თე----- ღვ-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გატავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის

საფუძველზე (ს.ფ.18-19);

4.17. დადგენილია, რომ დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ეცნობა თე----- ღვ-----ს და შეთავაზებული იქნა უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე დასაქმება. აღნიშნულ პოზიციაზე თე----- ღვ-----მ უარი განაცხადა (ს.ფ. 128);

4.18. დადგენილია, რომ 2017 წლის ა----- ქუ----- მა----- ს----- განსაზღვრული იყო თანამშრომელთა 33 საშტატო ერთეული. თანამშრომელთა წლიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 170 400 ლარს ($14\ 200 \times 12$ თვეზე = 170400 ლარს (ს.ფ.86));

4.19. დადგენილია, რომ 2017 წლის მდგომარეობით გათვალისწინებული იყო ასევე შტატგარეშე თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურება, რაც წლიურად შეადგენდა 15 600 ლარს;

4.20. დადგენილია, რომ 2018 წლის 08 იანვრის სტრუქტურული რეორგანიზაციის შედეგად, ა----- ქუ----- მა----- სა----დან გათავისუფლდა დირექტორის მოადგილე თე----- ღვ-----, შემცირდა საშტატო ერთეულები და საშტატო თანამშრომელთა რაოდენობა განისაზღვრა 29 ერთეულით. ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრა 13100 ლარით. შტატგარეშე მოსამსახურეთა ყოველწლიური ანაზღაურება განისაზღვრა 6350 ლარით. შრომის ანაზღაურების წლიური სახელფასო ფონდის ოდენობა განისაზღვრა 165 550 ლარით (ს.ფ.120-121);

4.21. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით უტყუარად დასტურდება მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის ჩატარება, რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირება;

4.22. რეორგანიზაციის მიზანი იყო ორგანიზაციის ახალი სტრუქტურის შემუშავება, ფუნქციათა სწორი განაწილება/ოპტიმიზაცია, არსებული შტატების და შტატგარეშე მოსამსახურეთა ფუნქციების, საჭიროების შეფასება და ორგანიზაციის მიზნების განხორციელებისათვის საჭირო ფუნქციების, ამოცანების შესაბამისი საშტატო ერთეულების შექმნა;

4.23. დადგენილია, რომ 2018 წლის 08 ივნისის №-- ბრძანებით განისაზღვრა ა--- ქუ----- მა----- სა----ს თანამშრომელთა ფუნქცია-მოვალეობები;

4.24. მოპასუხე მხარის მტკიცებით, დირექტორის მოადგილე თე----- ღვ----- 2012-2017 წლებში ფაქტობრივად ასრულებდა მუშის, სანტექნიკისა და კურიერის ფუნქციებს. 2013 წლის 09 აპრილის, 2016 წლის 26 ივლისის, 2017 წლის 20 დეკემბრის სხდომის ოქმებით დასტურდება, რომ თე----- ღვ----- ერთჯერადად წარმოადგენდა ს----- კომისიის წევრს;

4.25. მოსარჩელე თე----- ღვ-----ს მითითებით, მის უფლება-მოვალეობებში შედიოდა ტექნოლოგიური და ტექნიკური პროცესების მართვა და უზრუნველყოფა. ზედამხედველობას ახორციელებდა ბ-----თა კვების რაციონზე, მას ევალუბოდა მა----- სა---ს წყლით, დენით და გაზით უზრუნველყოფა, შენობა-ნაგებობის ინვენტარიზაციის მოვლა პატრონობა, თუმცა საქმეში არ არის წარმოდგენილი ა----- ქუ----- მა----- სა---ს მიერ სათანადო წესით მიღებული რაიმე სახის დოკუმენტი, სადაც გაწერილი იქნებოდა დირექტორის მოადგილის საქმიანობის სფეროს მიკუთვნებული კონკრეტული უფლება-მოვალეობები;

4.26. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება აპელანტის/მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ ა--- ქუ----- მა----- სა---ს ახალი დირექტორი, მუდმივად ახდენდა მის შევიწროებას;

4.27. სასამართლოს მიერ შეფასებული იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულებები, კერძოდ როგორც ძველი, ანუ რეორგანიზაციამდე არსებული საშტატო განრიგი, ასევე რეორგანიზაციის შემდგომი პერიოდის საშტატო განრიგი, რომლითაც დადგენილია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციას 2018 წელს 2017 წლის ბიუჯეტთან შედარებით შეუმცირდა თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურება, განხორციელდა საშტატო ერთეულის შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად ნაცვლად 33 შტატისა, დარჩა 29 შტატი. 2018 წლის 08 იანვარს გამოცხადებულ რეორგანიზაციას მოჰყვა შტატების და სამუშაო ძალის შემცირება; მათ შორის გაუქმდა ის თანამდებობა, რომელზეც დასაქმებული იყო მოსარჩელე;

4.28. დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შეიქმნა მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსის თანამდებობა. აღნიშნულ პოზიციაზე დასაქმებული პირის უფლება-მოვალეობებს შეადგენს ადმინისტრაციული შენობა-ნაგებობების და მათზე დამაგრებული მიწის ნაკვეთების მოვლა-პატრონობა, რემონტი, კეთილმოწყობა, კომუნალური მომსახურება და დაცვა, ელექტრონული საკომუნიკაციო სისტემის გამართული

ფუქციონირება და სხვა ფუნქციები;

4.29. არ დასტურდება ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ თე----- ღვ----- დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე ყოფნისას ასრულებდა იმავე სამუშაოს, რომელსაც რეორგანიზაციის შემდეგ ასრულებს მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსი და რომ აღნიშნული თანამდებობა წარმოადგენს დირექტორის მოადგილის ტოლფას თანამდებობას. ამას ასევე გამორიცხავს ხელფასის მნიშვნელოვანი სხვაობაც, კერძოდ საქმის მასალებით დადგენილია, რომ თე----- ღვ-----ს, როგორც დირექტორის მოადგილის ხელფასი შეადგენდა 900 ლარს. ხოლო მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის განყოფილების უფროსის შრომის ანაზღაურება შეადგენს - 1100 ლარს (ს.ფ.122);

4.30. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას იმის თაობაზე, რომ თე----- ღვ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლება განხორციელდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის მოთხოვნათა დაცვით და არ არსებობს მითითებული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძვლები;

სამართლებრივი დასაბუთება:

4.31. სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის გამოცემისას; დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია ხელშეკრულების მოშლის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი;

4.32. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ითვალისწინებს დამსაქმებლის ზოგად ვალდებულებებს, რომლის თანახმადაც დამსაქმებელი ვალდებულია დაასრულოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან მხოლოდ ლეგიტიმური გზით (პოზიტიური ვალდებულება) და სათანადო საფუძვლის გარეშე არ შეწყვიტოს მასთან შრომითი ურთიერთობა. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაშვებ და ლეგიტიმურ საფუძველს წარმოადგენს რეორგანიზაცია (37.1 მუხლის „ა“ პუნქტი);

4.33. რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანების კანონიერების შემოწმებისას

მნიშვნელოვანია, გაირკვეს: (ა) რა იყო საწარმოს სტრუქტურული რეორგანიზაციის საფუძველი და (ბ) როგორ განხორციელდა ის სტრუქტურული ცვლილებები, რომლებსაც შედეგად სამუშაო ძალის შემცირება მოჰყვა;

4.34. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დავყოთ ორ ელემენტად: 1. უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, და 2. აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები (ეკონომიკური, 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. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად;

4.35. საწარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეალურად ადგილი არ ჰქონდა რეორგანიზაციას, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოღებულ იქნა ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდება, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, თუმცა ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა განთავისუფლების უკანონობაზე უნდა უთითებდეს, აგრეთვე, სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა;

4.36. განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით უტყუარად დასტურდება ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ 2018 წელს სახელფასო ფონდი მოპასუხე ორგანიზაციაში შემცირდა, ამასთან გაუქმდა დირექტორის მოადგილის პოზიცია;

4.37. აღნიშნული რეალობის გათვალისწინებით პალატა მიიჩნევს, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაცია არ იყო მოჩვენებითი,

თვალთმაქცური და იგი რეალურ საჭიროებებს ემსახურებოდა;

4.38. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ ორგანიზაციის დირექტორი მას არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებდა სხვა თანამშრომლებთან შედარებით, ახდენდა მის შევიწროებას. ასეთი მითითების არსებობისას სასამართლო ვალდებულია გამოიკვლიოს ადგილი ქონდა თუ არა მოსარჩელეთა დისკრიმინაციის ფაქტს;

4.39. დისკრიმინაციის ამსახველი ფაქტები დასაქმებულმა უნდა წარადგინოს. მტკიცებულებები, რომელთა წარდგენა დასაქმებულს შეუძლია დასაქმებულმა უნდა წარადგინოს; დასაქმებულმა უნდა მიუთითოს ვისთან შედარებით არის დისკრიმინაცია ან არასახარბიელო მოპყრობა დისკრიმინაციის არარსებობა დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს (თანაბარი მოპყრობის არსებობა);

4.40. სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი არ ყოფილა დისკრიმინაციული ხასიათის ქმედება. ამის დამადასტურებელი უტყუარი მტკიცებულებები მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია (დისკრიმინაციის არსებობა კი მისი მტკიცების ტვირთია);

4.41. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მეორე ნაწილით, დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისათვის ისეთი პირობების შექმნას, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით;

4.42. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად: თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნასა თუ შესაგებელს”. რამდენადაც დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცების ტვირთი ეკისრება იმ მხარეს, რომელიც მიუთითებს დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობას, ამიტომ ეს ფაქტი, მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელეებმა უნდა დაადასტურონ, თუმცა მათ ვერ უზრუნველყვეს დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების არამართლობიერების დაშესაბამისად მათ მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების ფაქტის მტკიცების ტვირთის რეალიზება;

4.43. გამომდინარე აღნიშნულიდან, სააპელაციო პალატა დადგენილად

მიიჩნევს, რომ თე----- ღვ-----სთან მიმართებაში დისკრიმინაციულ მოპყრობას ადგილი არ ქონია;

4.44. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაოძალის შემცირებას. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა;

4.45. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან;

4.46. საქართველოს სკ-ის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების კანონიერებას, რის მიხედვითაც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა საფუძვლიანობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ ბრძანებაში მითითებული საფუძვლების კვლევის შედეგად;

4.47. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიმართ მიღებული ბრძანება კანონშესაბამისია და არ არსებობს მათი ბათილად ცნობის საფუძვლები;

4.48. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი

საფუძველია შრომის კოდექსის 32-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. რაკილა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა პალატის მოსაზრებით, შრომითი ურთიერთობის კანონიერი საფუძველით შეწყდა, შესაბამისად არ არსებობს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი;

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

5.1. ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ თე----- ღვ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და უცვლელად უნდა დარჩეს ქუ----- საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილება;

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა;

6.2. მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს ბიუჯეტში;

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. თე----- ღვ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელად, ქუ----- საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილება;

3. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილის;

4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუ----- 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 ქუ----- სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ლაურა მიქავა