

საქმე № 330210014668159

საქმე №-ბ/2167-18



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

04 ივლისი, 2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

თავმჯდომარე - თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი
მოსამართლეები: ამირან ძაბუნაძე
ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

I აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - ს-----

წარმომადგენელი - გ-----

II აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - ბ-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 29.09.2017 წლის გადაწყვეტილება

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

I აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ
გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება

II აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
29.09.2017 წლის გადაწყვეტილებით:

1. ბ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა.

1.1. ბათილად იქნა ცნობილი ს-----ს
2014 წლის 31 ოქტომბრის N----- ბრძანება, ბ-----ესთან შრომითი
ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. დაეკისრა ს-----ს, ბ-----ის
სასარგებლოდ, შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტისთვის,
კომპენსაციის გადახდა 4 000 (ოთხიასი) ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით.

1.3. ბ-----ეს, სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვა
უარი.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არსებობს.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2011 წლის 6 იანვრიდან ბ-----ე მუშაობდა ს-----
-----ს მ-----ის თანამდებობაზე.
მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობა შეადგენდა დარიცხულ 1
000 ლარს (იხ. ცნობები, ტ. 1, ს.ფ. 16; 17; მხარეთა ახსნა-განმარტება;
სასამართლოს 11.07.2016 წლის სხდომის ოქმი; ტ. 1, ს.ფ. 251-263; 264-266;
აუდიოჩანაწერი, დისკი, ტ. 1, ს.ფ. 270).

დასაქმების პერიოდში, ბ-----ე ასრულებდა მ-----
-----ის მოვალეობას. მას ევალებოდა: სამსახურის უფროსის ბრძანებების,
მითითებების, დავალებების შესრულება; საგანმანათლებლო
დაწესებულებებში გადანაწილებულ მ-----თა ინსტრუქტაჟი; მ-----თა
გადანაწილების უზრუნველყოფა სხვადასხვა დაწესებულებაში;
გადანაწილებულ მ-----თა პროფესიულ, ფიზიკურ მომზადებაზე, გარეგნულ
შეხედულებაზე ზრუნვა; სამსახურის სხვა სტრუქტურული ერთეულებიდან
მიღებული ინფორმაციის შესაბამისი დამუშავება; ჯამური-ყოველთვიური,
კვარტალური, წლიური ანგარიშების წარმოება, ანალიზი და ამ მიზნით
სტრუქტურული ერთეულიდან ინფორმაციის გამოთხოვა. (იხ. ბრძანება ტ. 1,
ს.ფ. 22-39; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

ბ-----ე, როგორც წესი, ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა თავის შრომით მოვალეობებს. თუმცა, დასაქმების ბოლო წელს, სამსახურის უფროსის 2014 წლის 3 ივნისის №----- ბრძანებით დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისთვის მას დაეკისრა დისციპლინური სახდელი – საყვედური. აღნიშნული ბრძანება მას არ გაუსაჩივრებია (იხ. მხარეთა ახსნა- განმარტება; ბრძანება, ტ. 1, ს.ფ. 171).

2012 წლის დეკემბრის თვიდან დაწყებული, მთელ რიგ ნორმატიულ აქტებში, რომელიც ამა თუ იმ სახით ეხებოდა მ-----ის სამსახურს, განხორციელდა მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რამაც შემდგომში გამოიწვია სამსახურის რეორგანიზაცია. “ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტის “ბ” ქვეპუნქტში შეტანილი ცვლილებით (გამოქვეყნდა 2013 წლის 08 იანვარს) “საგანმანათლებლო დაწესებულების მ-----ს, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში – ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში ნიშნავს და ათავისუფლებს სკოლის დირექტორი სამეურვეო საბჭოსთან შეთანხმებით“.

2014 წლის 3 იანვრის №- ბრძანებით დამტკიცდა მ-----ის სამსახურის საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები, რაც მოგვიანებით შეიცვალა მ-----ის სამსახურის უფროსის 2014 წლის 28 ივლისის №---- ბრძანებით. ეს ცვლილება განაპირობა ს-----ის მინისტრის 2014 წლის 28 ივლისის №---- ბრძანებით დამტკიცებული, მ-----ის სამსახურის ახალი დებულების ძალაში შესვლამ. ცვლილების შედეგად შეიცვალა სტრუქტურულ ერთეულთა ფუნქცია-მოვალეობები და ამოცანები. ცვლილება შეეხო მართვისა და ანალიზის სამმართველოსაც. ს-----ს საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ №-- ბრძანების თანახმად, მართვისა და ანალიზის სამმართველოს ნაცვლად იქმნება დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველო (იხ. ბრძანებები, ტ. 1, ს.ფ. 22-39; 125-131; 132-135; 140; ცვლილება კანონში, ტ. 1, ს.ფ. 123-124).

ს-----ის სამინისტროს ს-----ს უფროსის 2014 წლის 15 აგვისტოს №-- ბრძანებით ცვლილება შევიდა სამსახურის თანამშრომელთა ფუნქციებში, რომელიც დამტკიცებული იყო მ-----ის სამსახურის უფროსის 2011 წლის 20 მაისის №-- ბრძანებით. ამ ცვლილებების თანახმად, რეორგანიზაციის შემდეგ შექმნილ, დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველოს კოორდინატორს (მაღალანაზღაურებადი)

ევალუბოდა: სამსახურის უფროსის ბრძანებების, მითითებების, დავალებების შესრულება; მ-----თა ერთიანი ბაზის წარმოება; დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველოს კოორდინატორების (მაღალანაზღაურებადი) ინსტრუქტაჟი; საგანმანათლებლო დაწესებულებაში გამოვლენილი დარღვევების თაობაზე სტატისტიკური ფორმების შემუშავება და წარმოება; ჯამური, ყოველთვიური, კვარტალური, ყოველწლიური სტატისტიკის წარმოება საგანმანათლებლო დაწესებულებაში; საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მ-----ის სამსახურებრივი საქმიანობაზე პასუხისმგებლობა; გადანაწილებულ მ-----თა პროფესიულ, ფიზიკურ მომზადებაზე, გარეგნულ შეხედულებაზე ზრუნვა; სამსახურის სხვა სტრუქტურული ერთეულებიდან მიღებული ინფორმაციის დამუშავება; ჯამური-ყოველთვიური, კვარტალური, წლიური ანგარიშების წარმოება, ანალიზი და ამ მიზნით სტრუქტურული ერთეულიდან ინფორმაციის გამოთხოვა (იხ. ბრძანება, ტ. 1, ს.ფ. 142-168; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

ბ-----ეს, 2014 წლის 10 სექტემბერს, ს-----ის სამინისტროს ს-----მა ჩააბარა შეტყობინება, რომლის თანახმადაც, ს-----ში მართვის ეფექტურობის გაუმჯობესების მიზნით, მიმდინარეობდა ფუნქციური, ორგანიზაციული და სტრუქტურული ცვლილებები. ამ ცვლილებების ფარგლებში მიმდინარეობდა საშტატო ნუსხის შეცვლა და კადრების ოპტიმიზაცია; ამასთან მას აცნობეს, რომ შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარულ დღეში შესაძლებელი იყო მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა (იხ. შეტყობინება, ტ. 1, ს.ფ. 20; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

რეორგანიზაციის პროცესში მ-----ის სამსახურის საშტატო ნუსხიდან ამოირიცხა 1117 მ-----ი. ქ. თბილისში დასაქმებული 07 კოორდინატორი (მაღალანაზღაურებადი _ 1000 ლარი ხელფასით) შემცირდა 02 საშტატო ერთეულით და დარჩა 05 კოორდინატორი (მაღალანაზღაურებადი). 02 საშტატო ერთეულით გაიზარდა მაღალანაზღაურებადი კოორდინატორების რაოდენობა რეგიონებში და შედეგად, ნაცვლად 07 მაღალანაზღაურებადი კოორდინატორისა, გახდა 09 (საქართველოს მასშტაბით, რეორგანიზაციამდე და რეორგანიზაციის შემდეგაც, მაღალანაზღაურებადი კოორდინატორების საშტატო ერთეულის რაოდენობა შეადგენდა 14-ს). განხორციელებულმა ცვლილებებმა განაპირობა ქ. თბილისში 17 კოორდინატორის (მაღალანაზღაურებადი _ 625 ლარი ხელფასით) საშტატო ერთეულის დამატება.

სამსახურის უფროსის 2014 წლის 31 ოქტომბრის №----- ბრძანებით ბ-----
ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. ამავე ბრძანებით, საქართველოს შრომის
კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ბ-----ეს მიეცა 01
თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის კომპენსაცია. ბ-----ე ამ ბრძანებას
გაეცნო 2014 წლის 5 ნოემბერს. (იხ. ბრძანება ტ.1, ს.ფ. 170; მხარეთა ახსნა-
განმარტება).

ს-----ში განხორციელებული
ცვლილებების გათვალისწინებით, თანამშრომელთა შერჩევის მიზნით,
გამოცხადდა კონკურსი. მოსარჩელე ბ-----ეს კონკურსში მონაწილეობა არ
მიუღია. კონკურსის შედეგად შერჩეული პირები შესაბამის თანამდებობებზე
მუშაობას შეუდგნენ დაახლოებით 2015 წლის მარტის თვის ბოლოს (იხ. მხარეთა
ახსნა-განმარტება);

მოპასუხე ს-----მა ბ-----ესთან
არაკანონიერად შეწყვიტა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, რითაც
დაირღვა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის უფლებები:
მართალია, აღნიშნულ დაწესებულებაში რეორგანიზაცია განხორციელდა,
მაგრამ მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ არ შესთავაზა მოსარჩელეს
კოორდინატორის (მაღალანაზღაურებადი) თანამდებობაზე დროებითი
მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, რატომ მიიჩნია, რომ ბ-----ე,
მომავალში კონკურსის დასრულებამდე, რამდენიმე თვის განმავლობაში, ვერ
შეასრულებდა იმ ფუნქციებს, რომელსაც ის ისედაც ასრულებდა ე.წ.
გარდამავალ პერიოდში, აშკარაა, რომ მოპასუხე იწონებდა მის მიერ
შესრულებულ სამუშაოს და დასაქმების პერიოდში, ამ მიმართებით რაიმე
პრეტენზია არ გამოუთქვამს. მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა კოორდინატორისთვის
(მაღალანაზღაურებადი) სპეციალური, განსხვავებული უნარ-ჩვევების
საჭიროება; მან ვერ დაასაბუთა, რომ ბ-----ე არ ფლობდა ამ
თანამდებობისთვის (ან მისი მოვალეობის შემსრულებლისათვის) საჭირო
კვალიფიკაციას, პიროვნულ თვისებებსა და ცოდნას. აქედან გამომდინარე,
მოპასუხემ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამმართველოს
კოორდინატორის (მაღალანაზღაურებადი) დროებით მოვალეობის
შემსრულებლად დაუსაქმებლობით (შეუთავაზებლობით), მოსარჩელეს
მოუსპო შესაძლებლობა მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება კონკურსის შედეგად
შერჩეული კანდიდატის აღნიშნულ სამმართველოში
კოორდინატორად(მაღალანაზღაურებადი) დანიშვნამდე. მოპასუხე სამსახურმა
რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ სამმართველოში კოორდინატორის

(მაღალანაზღაურებადი) თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა შესთავაზა 07 კოორდინატორიდან 05 მათგანს, თუმცა, არ მიუთითა, რა გახდა ასეთი არჩევანის საფუძველი.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ დღეისათვის, დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველოს კოორდინატორის (მაღალანაზღაურებადი) ყველა თანამდებობა, კონკურსის საფუძველზე, დაკავებულია (იხ. მოპასუხის ახსნა-განმარტება). ამასთან, ს-----მა არამართლზომიერი ქმედებით დაარღვია ბ-----ის შრომითი უფლებები, რითაც მას მიაყენა ზიანი.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

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. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

სასამართლომ განმარტა, რომ ბ-----ესა და ს-----ს შორის არსებული ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა. მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. ამასთან, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება

წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებს შრომის ანაზღაურებას.

დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული წესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. უნდა გათვალისწინებულ იქნეს პრინციპი, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით.

დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა თუ ხორციელდება ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. სამსახურში მიმდინარე ცვლილება შეუძლია დამსაქმებელმა გამოიყენოს როგორც წინაპირობა ხელშეკრულების კანონიერი შეწყვეტის, თუ აშკარაა, რომ შეუძლებელია დამსაქმებელმა შეინარჩუნოს აღნიშნული თანამშრომელი.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით, აღიარებულია შრომის უფლება და განმტკიცებულია დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა უფლებამოვალეობები. დამსაქმებელს აქვს უფლება დაიწყოს და შეწყვიტოს პირთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე, კანონის შესაბამისად და დასაქმებულის უფლებების დაცვით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ს-----
-----ში გარკვეული ცვლილებები მოხდა მართვისა და ანალიზის ნაცვლად დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველო შეიქმნა, ბ-----ე გარკვეული დროის განმავლობაში, ე.წ. გარდამავალ პერიოდში მაინც ახორციელებდა ამ სამმართველოს კოორდინატორის (მაღალანაზღაურებადი) მოვალეობებს. რეორგანიზაციის მიუხედავად, მოსარჩელე მასზე დაკისრებულ მოვალეობას ცვლილებების პროცესში პირნათლად ასრულებდა, რაზეც მეტყველებს ფაქტი _ დამსაქმებელს ე.წ. გარდამავალ პერიოდში პრეტენზია არ გამოუთქვამს მოპასუხის საქმიანობის მიმართ. მოპასუხემ

არამართლზომიერად შეწყვიტა ბ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა იმ დროს, როცა ახალი კადრების შესარჩევი კონკურსი ჯერ კიდევ დაწყებული არ იყო.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის მიერ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება ბ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

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.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად: 1. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; 2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე; 3. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, მათ შორის აღიარებულია შრომის უფლება, რაც ამ უფლების განსაკუთრებულ მნიშვნელობას უსვამს ხაზს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველოც), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის

წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფო ალიარებენ თითოეულის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის – ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიება იღებენ, აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულიება იღებენ, უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. ქარტიის ეს ნორმა საქართველოში სავალდებულოდ აღიარებული არ არის, თუმცა საქართველოს შრომის კოდექსი, ქარტიის ამ დებულებების შესაბამისად იცავს დასაქმებულის უფლებას, რადგან ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტას შინაგანაწესის ან შრომის ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო, ასევე ადგენს დამსაქმებლის ამგვარი გადაწყვეტილების გასაჩივრების შესაძლებლობას და წესებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას იწვევს რეორგანიზაცია, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ს-----ში მართლაც განხორციელდა ცვლილებები, თუმცა, ამას საჭირო არ გაუხდია ბ-----ის გათავისუფლება 2014 წლის 31 ოქტომბერს. სასამართლოს შეფასებით, ცვლილებების განხორციელების პროცესში დაირღვა ბ-----ის შრომითი უფლებები.

სასამართლომ განმარტა, რომ დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლების დადასტურების ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს, რაც, ასევე, გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის რეორგანიზაციისა და შემცირების შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული გადაწყვეტილება. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა უნდა ეფუძნებოდეს დამსაქმებლის მიერ

გამოკვლეულ, სათანადოდ დადასტურებულ გარემოებებს, რაც მიუთითებს შრომითი მოვალეობის არსებით დარღვევებზე.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის ინიციატივით, ბ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა დაუსაბუთებელია, არ არის გამოწვეული რეორგანიზაციის გამო სამუშაო ძალის შემცირებით, რის გამოც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ცალმხრივი ნების გამოვლენა – 2014 წლის 31 ოქტომბრით დათარიღებული ბრძანება არ შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტს, რის გამოც ის ბათილად უნდა იქნას ცნობილი.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტის 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.

აღნიშნული ნორმის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებული უნდა აღდგეს პირვანდელ სამუშაოზე, რაც გულისხმობს შრომის სახელშეკრულებო ურთიერთობების აღდგენას ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადით, ანაზღაურებითა და შესასრულებელი სამუშაოთი. სასამართლომ განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია 2014 წელს, სააგენტოში განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებების გამო (იხ. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები). ამასთან, მოსარჩელე მხარემ, ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს ახლადშექმნილი თანამდებობის (რაზეც აღდგენას ის ითხოვს) და გათავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებული თანამდებობის იდენტურობა. საქმის მასალების საფუძველზე დგინდება ამ ორი თანამდებობის ტოლფასობა და არა – იდენტურობა.

მოცემულ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია, ს-----
-----სთვის, ბ-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდის დაკისრება, სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით, სახელდობრ, 4 000 ლარის (დასაბეგრი) ოდენობით. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას, სასამართლო ძირითადად დაეყრდნო რამდენიმე გარემოებას: მოსარჩელე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისთვის _ 2014 წლის ოქტომბერში ასრულებდა შრომით მოვალეობას და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა დარიცხულ 1000 ლარს (ხელზე ასაღები _ 800 ლარი). კოორდინატორის თანამდებობაზე ახალ პირთა დანიშვნა განხორციელდა კონკურსის საფუძველზე, ხუთ თვეში. სწორედ კონკურსის შედეგების დადგომამდე შეეძლო ბ-----ეს კოორდინატორის მოვალეობის შემსრულებლად მუშაობა და შესაბამისი შრომის ანაზღაურების მიღება.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება.

სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ, ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამუშაოდან მოსარჩელის გათავისუფლება განხორციელდა კონკრეტული მოტივით, რეორგანიზაციით, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძლის შემცირებას, მაგრამ საქმის მასალებით აღნიშნული მოტივი არ დადასტურდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის 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.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ განმარტა, რომ ბ-----ემ ძირითადად დაუსაბუთა სასამართლოს ს-----ს მიმართ თავისი სარჩელის საფუძვლიანობა, ხოლო, ს-----მა ვერ დაამტკიცა თავისი პოზიციის მართებულობა, რამაც განაპირობა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება.

I. ს-----ის სამსახურის სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

აპელანტის მითითებით, ბუნდოვანია რის საფუძველზე დადგინდა სასამართლომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.2.10 პუნქტით დადგენილი გარემოება, ვინაიდან მ-----ის სამსახურის მიერ არაერთგზის იქნა პროცესზე წერილობით და ზეპრისტიყვიერადაც დაფიქსირებული, რომ ბ-----ე ახალი სამმართველოს ფუნქციებით გათვალისწინებულ საქმიანობას კი არ ახორციელებდა, არამედ, იგი მონაწილეობდა მ-----ების სკოლებისათვის გადაცემის პროცესში, რომლის მიხედვითაც მ-----ები უნდა გასულიყვნენ სამსახურის შემადგენლობიდან და მათი მართვა უნდა გაეგრძელებინათ საჯარო სკოლებს, მოსარჩელე მხარე გარდამვალ პერიოდში ახორციელებდა იმ ამოცანებს რომელიც მ-----ების სკოლისათვის გადასაბარებლად გახლდათ აუცილებელი და მას რაიმე შემხებლობა ახალი სამმართველოს ფუნქცია-ამოცანებთან არასოდეს ჰქონია.

ასევე, მოწინააღმდეგე მხარე მთელი სასარჩელო წარმოების ფარგლებში, დაწყებული სარჩელიდან სხდომის მიმდინარეობის თითოეულ ეტაპის ჩათვლით ამტკიცებდა რომ "მართვისა და ანლიზის სამმართველო" არ გაუქმებულა, ანუ არ აღიარებდა რეორგანიზაციის პროცესს და მისი სამუშაო ადგილის გაუქმების ფაქტს, შესაბამისად, ბუნდოვანი, გაუგებარი და

დაუსაბუთებელია თუ სასამართლომ ცნო და დაადასტურა მ-----ის სამსახურში სტრუქტურული და ორგანიზაციული ცვლილებების ფაქტი და სამუშაო ძალის შემცირება, მაშინ საერთოდ რა მნიშვნელობა ჰქონდა თუ როდის ჩატარდა კონკურსი იმ თანამდებობაზე, რომელიც, მოსარჩელისვე მითითებით, კავშირში არ გახლდათ მართვისა და ანალიზის სამმართველოსთან და რომელ თანამდებობაზეც მას არასოდეს უმუშავია.

სააპელაციო საჩივრის ავტორის მითითებით, თბილისის საქალაქო სასამართლომ 3.2.4. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებით, დადასტურებულად განაცხადა, რომ მ-----ის სამსახურში განხორციელდა რეორგანიზაცია, სტრუქტურული ცვლილებები, აქედან გამომდინარე, უპირველეს ყოვლისა, ჩნდება კითხვა თუ სასამართლომ რეორგანიზაციის პროცესი დადასტურებულად ცნო მაშინ რა ურთიერთმიმართება არსებობს რეორგანიზაციის პროცესთან და იმ ფაქტთან შეეძლო თუ არა მოქალაქე ბ-----ეს დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველოში კოორდინატორის მოვალეობის შემსრულებლის ფუნქციების შესრულება. ამასთან, მოსარჩელე მხარე არც სარჩელში და არც შემდგომ პროცესზე არ უთითებდა შეესებამებოდა თუ არ მისი გამოცდილება და კვალიფიკაცია დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველოს კოორდინატორის მოვალეობის შემსრულებლისათვის აუცილებელ კვალიფიკაციას, სასამართლო პროცესის მიმდინარეობისას, მოსარჩელე მხარის ძირითადი პოზიცია ემყარებოდა იმ ფაქტს, რომ სამსახურში რეორგანიზაცია არ მომხდარა, ამის პარალელურად, სასამართლომ ერთი ფაქტობრივი გარემოებით დადასტურებულად ცნო მ-----ის სამსახურში რეორგანიზაციის ფაქტი, ხოლო, მეორეს მხრივ, უგულებელყო მოსარჩელე მხარის პოზიცია, რომელიც იმას კი არ ითხოვდა დადგენილიყო გააჩნდა თუ არა დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველოში კოორდინატორის მოვალეობის შემსრულებლისათვის აუცილებელ კვალიფიკაცია, ანუ ფაქტობრივად, მოცემულ შემთხვევაშიც, სასამართლო გასცდა საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილ ჩარჩოებს, კერძოდ, გარდა იმისა, რომ მოსარჩელე მხარის არგუმენტაციის საპირისპიროდ დადგენილად მიიჩნია რეორგანიზაციის ფაქტი, გასცდა მხარეთა მიერ განსაზღვრულ დავის ფარგლებს და იმსჯელა ისეთ გარემოებაზე, რომელიც დავის საგანს არ წარმოადგენდა. თუ სასამართლო უდავო ფაქტად მიიჩნევს რომ რეორგანიზაცია ნამდვილად მოხდა სამსახურში, მაშინ რა მიზანი გააჩნდა სხვა დამატებით ფაქტების გამოკვლევას გაუგებარია, რადგან, მოსარჩელე მხარეს ის ფაქტები რაც სასამართლომ გამოიკვლია და შემდეგ გადაწყვეტილებას დაუდო საფუძვლად მოსარჩელის მხრიდან არ ყოფილა ინიცირებული.

სასამართლოს გადაწყვეტილების არცერთ ნაწილში, მათ შორის, სამოტივაციო ნაწილშიც არ უმსჯელია თუ რომელი სამართლებრივი აქტის და რომელი ნორმის საფუძველზე გააჩნდა მ-----ის სამსახურს მსგავსი შეთავაზების გაკეთების ვალდებულება, ამის პარალელურად, რომელი სამართლებრივი აქტის და რომელი ნორმის საფუძველზე გააჩნდა მ-----ის სამსახურს მსგავსი შეთავაზების წერილობითი განხორციელების ვალდებულება, შესაბამისად, თუ სასამართლო არ უთითებს შესაბამის სამართლებრივ აქტებს, რომლის გამოც, მ-----ის სამსახური ვალდებული იყო გაეკეთებინა მსგავსი შეთავაზება (წერილობით), მაშინ მ-----ის სამსახურის წინააღმდეგ რატომ მოხდა იმ ფაქტის გამოყენება - ბ-----ისათვის არ მოხდა მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნის შეთავაზება.

აპელანტი განმარტავს, რომ მ-----ის სამსახურის მიერ წარდგენილ იქნა მთელი რიგი მტკიცებულებებისა, რომელთა მეშვეობითაც ირკვევა, რომ მ-----ის სამსახურში სამუშაო ძალის შემცირებას ნამდვილად ჰქონდა ადგილი, კერძოდ, მ-----ის სამსახურს გამოაკლდა ძირითადი ძალა და ბირთვი მ-----ების სახით და აღნიშნული მ-----ები სამართავად გადაეცათ საჯარო სკოლებს, ეს ყოველივე გამოწვეულ იქნა დიდი საკანონმდებლო ცვლილებით, აღნიშნული ცვლილებისა და მისგან მომდინარე შედეგებთან დაკავშირებით სასამართლოს დეტალური ინფორმაცია მიეწოდა და სწორედ ამ ფაქტებზე დაყრდნობით სასამართლომ მიიჩნია, რომ მ-----ის სამსახურში რეორგანიზაცია ნამდვილად მოხდა, ამის პარალელურად, შემდგომი საკითხები, რომელზედაც სასამართლო მსჯელობს, არ ყოფილა მხარეებს შორის დავის საგანი, მით უმეტეს, დავის საგანი არ ყოფილა კომპენსაციის ფაქტი. მოსარჩელე მხარე ითხოვდა მხოლოდამხოლოდ იძულებით განაცდურს 3 თვის ხელფასის ოდენობით და ასევე თანამდებობაზე აღდგენას, მთელი პროცესის ფარგლებში, მოსარჩელე მხარის მხრიდან არ დამდგარა საკითხი კომპენსაციის მოთხოვნის მიზნით.

სააპელაციო საჩივრის ავტორისს შეფასებით, მნიშვნელოვანია რა საფუძველით მიიღო მოსარჩელე ბ-----ემ კომპენსაცია და რამდენად ლოგიკურად, სამართლებრივად და სამართლიანად განისაზღვრა კომპენსაციის ოდენობა იმ ოდენობით რაც გადაწყვეტილებაშია მითითებული. სასამართლოს მიერ არ მომხდარა იმ სამართლებრივ აქტებსა და ნორმებზე მითითება, რომელთა გათვალისწინებითაც მოსარჩელე ბ-----ეს ეკუთვნოდა კომპენსაცია. ამასთან, მოსარჩელე მხარის სასარჩელო მოთხოვნა არ მოიცავდა კომპენსაციის ნაწილს. სასამართლოს მ-----ის სამსახურისათვის არ უნდა დაეკისრებინა

კომპენსაცია, მით უმეტეს მსგავსი ოდენობით, სამართლებრივი თვალსაზრისით, სასამართლო უთითებს, რომ კომპენსაციის დაკისრებას წინ უსწრებდა მ-----ის სამსახურის მიერ გამოცემული ბრძანების ბათილად ცნობა, უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო გადაწყვეტილებაში მითითება არ არის გაკეთებული არცერთ სამართლებრივ ნორმაზე, რომელთა დარღვევის გამოც ბ-----ის გათვისუფლების ბრძანება ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი.

აპელანტის განმარტებით, კანდიდატის მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა კერც მხოლოდ დასაქმებულის და კერც მხოლოდ დამსაქმებლის ნების საფუძველზე ვერ მოხდება, ამისათვის ორმხრივი ნებაა აუცილებელი, ანუ როგორც დასაქმებულის ისე დამსაქმებლის, მოცემულ შემთხვევაში კი ბ-----ის მხრიდან ამ ნების გამოვლენის არავითარი საფუძველი არ ჩანს, რადგან, თუ დამსაქმებელს მოეთხოვება შეთავაზების ვალდებულება, არც დასაქმებულს აქვს იმის აკრძალვა რომ გამოხატოს ნება და მოითხოვოს სადმე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, მაგრამ ბ-----ემ არც მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა ისურვა და არც კონკურსში მიიღო მონაწილეობა. აქედან გამომდინარე, ვინაიდან, არ არსებობდა დასაქმებულის ნება და თანხმობა, ის ვერ დაინიშნებოდა მოვალეობის შემსრულებლად, ამასთანავე, სასამართლო გადაწყვეტილებაში კომპენსაციის გამოთვლის საფუძველად მითითებული პერიოდი, რომლის მიხედვითაც, სასამართლომ კომპენსაციის გამოთვლისას დაეყრდნო შემდეგ მსჯელობას - რომ მოვალეობის შემსრულებლად ბ-----ე ხუთი თვე მაინც იმუშავებდა, როგორც აღინიშნა, ხუთი თვე კანონიდან გამომდინარე, შეუძლებელი გახლდათ მოვალეობის შემსრულებლად დასაქმება, მოცემული დროისათვის კი, მოვალეობის შემსრულებლის ინსტიტუტი საერთოდ აღარ არსებობს. ბ-----ე გათავისუფლდა 2014 წლის ოქტომბრის ბოლოს, შესაბამისად, მან ოქტომბრის ჩათვლით მიიღო ანაზღაურება, ასევე, მიიღო კომპენსაცია ერთი თვის ოდენობით - 1000 ლარი. შესაბამისად, დაუსაბუთებელია სასამართლოს მსჯელობა კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით, რადგან კომპენსაციის გამოთვლა უნდა მომხდარიყო მკაფიო საფუძვლებით და ეს საფუძველი ნათელი უნდა ყოფილიყო ყველა მხარისათვის, თუმცა, წინამდებარე გამოთვლა არ ნიშნავს, რომ მ-----ის სამსახური ეთანხმება კომპენსაციის რაიმე ოდენობით მიცემის ფაქტს. გარა აღნიშნულისა, მოვალეობის შემსრულებლად 3 (სამი) თვეზე მეტი ვადით დასაქმება შეუძლებელია.

II. ბ-----ის სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

აპელანტის განმარტებით, სამმართველოს რეორგანიზაციის დროს, სინამდვილეში შეიცვალა მხოლოდ სახელი: მართვისა და სამმართველოს ნაცვლად, მას ეწოდა დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველო, კოორდინატორის ფუნქციური მოვალეობა ფაქტობრივად არ შეცვლილა. უცვლელი დარჩა თანამდებობრივი სარგოც, რაც შეადგენდა 1000 ლარს. რეორგანიზაციას შედეგად არ მოჰყოლია კადრების შემცირება. ა"ა" ქვეპუნქტს და ის ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი.

სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი ითვალისწინებს ალტერნატიულ შედეგებს და მან მხოლოდ დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობაზე ისაუბრა, რადგან მოსარჩელე მხარემ, ვერ დაასაბუთა ახლადშექმნილი თანამდებობისა და გათავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებული თანამდებობის იდენტურობა. სასამართლოს განცხადებით, საქმის მასალები საფუძველზე დგინდებოდა ამ ორი თანამდებობის ტოლფასობა და არა იდენტურობა. პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად მიიჩნა იდენტური და ტოლფასი სამუშაო ადგილი განსხვავებულ ცნებებად, თუმცა, მან მხედველობაში არ მიიღო ის გარემოება, რომ აპელანტის მოთხოვნას წარმოადგენდა ახლად შექმნილ თანამდებობაზე, კერძოდ, ს-----
----ში, დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველოს მაღალანაზღაურებად კოორდინატორად აღდგენა და არა იდენტურ თანამდებობაზე აღდგენა, რამდენადაც იდენტური პოზიცია აღარ არსებობდა. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის აღდგენა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე შეუძლებელი იყო შესაბამისი შტატის გაუქმების გამო, სასამართლოს უნდა ემსჯელა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შესაძლებლობაზე. თუ შეუძლებელია პირის მიერ ადრე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა ისე რომ სხვათა უფლებები არ დაირღვას ასეთ შემთხვევაში იგი აღდგენილ უნდა იქნას ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო თუ ტოლფასი არ არსებობს ასეთ შემთხვევაში ამ პირის აღდგენა ადრე დაკავებულ თანამდებობაზე. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტის თანამდებობის სახელი შეცვლილია და არსებობს მხოლოდ ტოლფასი თანამდებობა, შესაბამისად, ის აღდგენილი უნდა იქნეს ამ თანამდებობაზე, მიუხედავად იმისა არის თუ არა ვინმე ამ თანამდებობაზე დანიშნული.

ამასთან, სააპელაციო საჩივრის ავტორი განმარტავს, რომ ვინაიდან დასაბუთებულია მისი სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის კანონიერება,

სასამართლოში სარჩელის შეტანის დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების გამოტანამდე იძულებით გაცდენილი პერიოდის ანაზღაურება წარმოადგენს აპელანტის ლეგიტიმურ მოთხოვნას.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

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

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ,

2011 წლის 6 იანვრიდან ბ-----ე მუშაობდა ს-----
-----ს მ-----ის თანამდებობაზე.
მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობა შეადგენდა დარიცხულ 1
000 ლარს.

დასაქმების პერიოდში, ბ-----ე ასრულებდა მ-----

-----ის მოვალეობას. მას ევალებოდა: სამსახურის უფროსის ბრძანებების, მითითებების, დავალებების შესრულება; საგანმანათლებლო დაწესებულებებში გადანაწილებულ მ-----თა ინსტრუქტაჟი; მ-----თა გადანაწილების უზრუნველყოფა სხვადასხვა დაწესებულებაში; გადანაწილებულ მ-----თა პროფესიულ, ფიზიკურ მომზადებაზე, გარეგნულ შეხედულებაზე ზრუნვა; სამსახურის სხვა სტრუქტურული ერთეულებიდან მიღებული ინფორმაციის შესაბამისი დამუშავება; ჯამური-ყოველთვიური, კვარტალური, წლიური ანგარიშების წარმოება, ანალიზი და ამ მიზნით სტრუქტურული ერთეულიდან ინფორმაციის გამოთხოვა.

ბ-----ე, როგორც წესი, ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა თავის შრომით მოვალეობებს. თუმცა, დასაქმების ბოლო წელს, სამსახურის უფროსის 2014 წლის 3 ივნისის №----- ბრძანებით დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისთვის მას დაეკისრა დისციპლინური სახდელი – საყვედური. აღნიშნული ბრძანება მას არ გაუსაჩივრებია.

2012 წლის დეკემბრის თვიდან დაწყებული, მთელ რიგ ნორმატიულ აქტებში, რომელიც ამა თუ იმ სახით ეხებოდა მ-----ის სამსახურს, განხორციელდა მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რამაც შემდგომში გამოიწვია სამსახურის რეორგანიზაცია. “ზოგადი განათლების შესახებ” საქართველოს კანონის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტის “ბ” ქვეპუნქტში შეტანილი ცვლილებით (გამოქვეყნდა 2013 წლის 08 იანვარს) “საგანმანათლებლო დაწესებულების მ-----ს, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში – ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში ნიშნავს და ათავისუფლებს სკოლის დირექტორი სამეურვეო საბჭოსთან შეთანხმებით“.

2014 წლის 3 იანვრის №- ბრძანებით დამტკიცდა მ-----ის სამსახურის საშტატო ნუსხა და თანამდებობრივი სარგოები, რაც მოგვიანებით შეიცვალა მ-----ის სამსახურის უფროსის 2014 წლის 28 ივლისის №---- ბრძანებით. ეს ცვლილება განაპირობა ს-----ის მინისტრის 2014 წლის 28 ივლისის №---- ბრძანებით დამტკიცებული, მ-----ის სამსახურის ახალი დებულების ძალაში შესვლამ. ცვლილების შედეგად შეიცვალა სტრუქტურულ ერთეულთა ფუნქცია-მოვალეობები და ამოცანები. ცვლილება შეეხო მართვისა და ანალიზის სამმართველოსაც. ს-----ს საშტატო ნუსხისა და თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების შესახებ №-- ბრძანების თანახმად, მართვისა და ანალიზის სამმართველოს ნაცვლად იქმნება დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველო.

ს-----ის სამინისტროს ს-----
-----ს უფროსის 2014 წლის 15 აგვისტოს №-- ბრძანებით ცვლილება შევიდა სამსახურის თანამშრომელთა ფუნქციებში, რომელიც დამტკიცებული იყო მ-----ის სამსახურის უფროსის 2011 წლის 20 მაისის №-- ბრძანებით. ამ ცვლილებების თანახმად, რეორგანიზაციის შემდეგ შექმნილ, დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველოს კოორდინატორს (მაღალანაზღაურებადი) ევალებოდა: სამსახურის უფროსის ბრძანებების, მითითებების, დავალებების შესრულება; მ-----თა ერთიანი ბაზის წარმოება; დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველოს კოორდინატორების (დაბალანაზღაურებადი) ინსტრუქტაჟი; საგანმანათლებლო დაწესებულებაში გამოვლენილი დარღვევების თაობაზე სტატისტიკური ფორმების შემუშავება და წარმოება; ჯამური, ყოველთვიური, კვარტალური, ყოველწლიური სტატისტიკის წარმოება საგანმანათლებლო დაწესებულებაში; საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მ-----ის სამსახურებრივი საქმიანობაზე პასუხისმგებლობა; გადანაწილებულ მ-----თა პროფესიულ, ფიზიკურ მომზადებაზე, გარეგნულ შეხედულებაზე ზრუნვა; სამსახურის სხვა სტრუქტურული ერთეულებიდან მიღებული ინფორმაციის დამუშავება; ჯამური-ყოველთვიური, კვარტალური, წლიური ანგარიშების წარმოება, ანალიზი და ამ მიზნით სტრუქტურული ერთეულიდან ინფორმაციის გამოთხოვა.

ბ-----ეს, 2014 წლის 10 სექტემბერს, ს-----ის სამინისტროს ს-----მა ჩააბარა შეტყობინება, რომლის თანახმადაც, ს-----ში მართვის ეფექტურობის გაუმჯობესების მიზნით, მიმდინარეობდა ფუნქციური, ორგანიზაციული და სტრუქტურული ცვლილებები. ამ ცვლილებების ფარგლებში მიმდინარეობდა საშტატო ნუსხის შეცვლა და კადრების ოპტიმიზაცია; ამასთან მას აცნობეს, რომ შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარულ დღეში შესაძლებელი იყო მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

რეორგანიზაციის პროცესში მ-----ის სამსახურის საშტატო ნუსხიდან ამოირიცხა 1117 მ-----ი. ქ. თბილისში დასაქმებული 07 კოორდინატორი (მაღალანაზღაურებადი – 1000 ლარი ხელფასით) შემცირდა 02 საშტატო ერთეულით და დარჩა 05 კოორდინატორი (მაღალანაზღაურებადი). 02 საშტატო ერთეულით გაიზარდა მაღალანაზღაურებადი კოორდინატორების რაოდენობა რეგიონებში და შედეგად, ნაცვლად 07 მაღალანაზღაურებადი

კოორდინატორისა, გახდა 09 (საქართველოს მასშტაბით, რეორგანიზაციამდე და რეორგანიზაციის შემდეგაც, მაღალანაზღაურებადი კოორდინატორების საშტატო ერთეულის რაოდენობა შეადგენდა 14-ს). განხორციელებულმა ცვლილებებმა განაპირობა ქ. თბილისში 17 კოორდინატორის (მაღალანაზღაურებადი – 625 ლარი ხელფასით) საშტატო ერთეულის დამატება.

სამსახურის უფროსის 2014 წლის 31 ოქტომბრის №----- ბრძანებით, ბ----- ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. ამავე ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ბ-----ეს მიეცა 01 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის კომპენსაცია. ბ-----ე ამ ბრძანებას გაეცნო 2014 წლის 5 ნოემბერს.

ს-----ში განხორციელებული ცვლილებების გათვალისწინებით, თანამშრომელთა შერჩევის მიზნით, გამოცხადდა კონკურსი. ბ-----ეს კონკურსში მონაწილეობა არ მიუღია. კონკურსის შედეგად შერჩეული პირები შესაბამის თანამდებობებზე მუშაობას შეუდგნენ დაახლოებით 2015 წლის მარტის თვის ბოლოს.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებს მასზედ, რომ ს-----მა ბ-----ესთან არაკანონიერად შეწყვიტა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, რითაც დაირღვა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის უფლებები: მართალია, აღნიშნულ დაწესებულებაში რეორგანიზაცია განხორციელდა, მაგრამ დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ არ შესთავაზა დასაქმებულს კოორდინატორის (მაღალანაზღაურებადი) თანამდებობაზე დროებითი მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა, რატომ მიიჩნია, რომ ბ-----ე, მომავალში კონკურსის დასრულებამდე, რამდენიმე თვის განმავლობაში, ვერ შეასრულებდა იმ ფუნქციებს, რომელსაც ის ისედაც ასრულებდა ე.წ. გარდამავალ პერიოდში, აშკარაა, რომ დასაქმებული იწონებდა მის მიერ შესრულებულ სამუშაოს და დასაქმების პერიოდში, ამ მიმართებით რაიმე პრეტენზია არ გამოუთქვამს. ს-----მა ვერ დაასაბუთა კოორდინატორისთვის (მაღალანაზღაურებადი) სპეციალური, განსხვავებული უნარ-ჩვევების საჭიროება; მან ვერ დაასაბუთა, რომ ბ-----ე არ ფლობდა ამ თანამდებობისთვის (ან მისი მოვალეობის შემსრულებლისათვის) საჭირო კვალიფიკაციას, პროფუნულ თვისებებსა და ცოდნას. აქედან გამომდინარე, დამსაქმებელმა რეორგანიზაციის შედეგად

შექმნილი სამმართველოს კოორდინატორის (მაღალანაზღაურებადი) დროებით მოვალეობის შემსრულებლად დაუსაქმებლობით (შეუთავაზებლობით), ბ-----
-----ეს მოუსპო შესაძლებლობა მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება კონკურსის შედეგად შერჩეული კანდიდატის აღნიშნულ სამმართველოში კოორდინატორად (მაღალანაზღაურებადი) დანიშვნამდე. ს-----
-----მა რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ სამმართველოში კოორდინატორის (მაღალანაზღაურებადი) თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა შესთავაზა 07 კოორდინატორიდან 05 მათგანს, თუმცა, არ მიუთითა, რა გახდა ასეთი არჩევანის საფუძველი.
დადგენილია, რომ დღეისათვის, დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველოს კოორდინატორის (მაღალანაზღაურებადი) ყველა თანამდებობა, კონკურსის საფუძველზე, დაკავებულია (იხ. მოპასუხის ახსნა-განმარტება). ამასთან, ს-----
-----მა არამართლზომიერი ქმედებით დაარღვია ბ-----ის შრომითი უფლებები, რითაც მას მიაყენა ზიანი.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი მუხლით, შრომა თავისუფალია, ხოლო მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო, ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და

სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №-4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №-2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო 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.

პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად: 1. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; 2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე; 3. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, მათ შორის აღიარებულია შრომის უფლება, რაც ამ უფლების განსაკუთრებულ მნიშვნელობას უსვამს ხაზს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ

საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველოც), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის – ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

„საქართველოს შრომის კოდექსის“ 1-ლი მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულია არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

დადგენილია, რომ ბ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებს შრომის ანაზღაურებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

საფუძველი შეიძლება დაიყოს 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 (იხ. სუსგ. №ას-414-391-2014, 29.06.2015 წელი).

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით, აღიარებულია შრომის უფლება და განმტკიცებულია დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა უფლება-მოვალეობები. დამსაქმებელს აქვს უფლება დაიწყოს და შეწყვიტოს პირთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე, კანონის შესაბამისად და დასაქმებულის უფლებების დაცვით.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობასა და შეფასებას, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ს-----
-----ში გარკვეული ცვლილებები მოხდა მართვისა და ანალიზის ნაცვლად დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველო შეიქმნა, ბ-----ე გარკვეული დროის განმავლობაში, ე.წ. გარდამავალ პერიოდში მაინც ახორციელებდა ამ სამმართველოს კოორდინატორის (მაღალანაზღაურებადი) მოვალეობებს. რეორგანიზაციის მიუხედავად, ბ-----ე მასზე დაკისრებულ მოვალეობას ცვლილებების პროცესში პირნათლად ასრულებდა, რაზეც მეტყველებს ფაქტი _ დამსაქმებელს ე.წ. გარდამავალ პერიოდში პრეტენზია არ გამოუთქვამს დასაქმებულის საქმიანობის მიმართ. ს-----
-----მა არამართლზომიერად შეწყვიტა ბ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა იმ დროს, როცა ახალი კადრების შესარჩევი კონკურსი ჯერ კიდევ დაწყებული არ იყო.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად

უნდა იქნეს ცნობილი დასაქმებულის მიერ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება ბ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, შემდეგ გარემოებათა გამო:

პალატა განმარტავს, რომ შრომის სამართალში მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური სტანდარტი არსებობს, რომლის თანახმადაც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილებით კანონმდებელი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ბუნებრივად არსებული უფლებრივი უთანასწორობის დაბალანსებას ცდილობს. შესაბამისად, განსახილველ საქმეშიც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულება სწორედ ს-----ს ეკისრებოდა, რომელმაც სასამართლოს წინაშე სარწმუნოდ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ გახდა აუცილებელი 2014 წლის 31 ოქტომბერს ბ-----ის გათავისუფლება. პალატა განმარტავს, რომ მართალია განსახილველ შემთხვევაში არსებობდა ორგანიზაციული ცვლილებები ს-----ში, თუმცა, ამ გარემოებას შედეგად არ მოჰყვა სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება არ არსებობდა კუმულაციურად. რის გამოც, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გამოვლენა - 2014 წლის 31 ოქტომბრით დათარიღებული ბრძანება არ შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტს, შესაბამისად ის ბათილად უნდა იქნას ცნობილი.

მსგავსი ტიპის საქმეებზე, საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერია, თუკი დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ეკონომიკური სიდუხჭირის, შტატების ან/და ხელფასის შემცირების ან სხვა ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე (იხ. სუსგ №ას-194-185-2016, 29.07.2016 წელი).

პალატა დამატებით განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად ბ-----ის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა; ვერ წარმოადგინა

შესაბამისი მტკიცებულებები და არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღებისას; საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა, თუ რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა ბ-----ის მიმართ გადაწყვეტილების მიღება; რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ; რის საფუძველზე მიიჩნია დამსაქმებელმა, რომ დასაქმებულს არ გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების პირობებში, დაგეგმარებისა და ანალიზის სამმართველოში. შესაბამისად, არ არსებობს ს-----ს სააპელაციო საჩივრის აღნიშნულ ნაწილში (ბრძანების ბათილად ცნობა) დაკმაყოფილების საფუძველი.

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის 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.

დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, ზემოაღნიშნულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს. თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ

სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29 იანვარი, 2016 წელი).

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიუთითებს, რომ პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია 2014 წელს სააგენტოში განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებების გამო. ამასთან, ბ-----ემ ვერ დაასაბუთა ახლადშექმნილი თანამდებობის და გათავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასობა, რის გამოც არ არსებობს აპელნატის - ბ-----ის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების წინაპირობა. შესაბამისად, ვინაიდან არ არსებობს ბ-----ის სამსახურში აღდგენის საფუძველი, ს-----ს უნდა დაეკისროს აპელნატისათვის კომპენსაციის გადახდა. ამასთან, პალატა მიუთითებს, რომ კომპენსაციისგან განსხვავდება განაცდური - იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი და უკანონოდ დათხოვნილი პირი იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგა, დამსაქმებელს ეკისრება განაცდური. შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურება დამსაქმებლის მხრიდან მასზე დაკისრებული ვალდებულების შესრულებაა და არა ზიანის ანაზღაურება, თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან შრომითი 2014 წლის 31 ოქტომბრის N----- ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად, ვერ მოხერხდება ბ-----ის სამუშაოზე აღდგენა, ს-----ს უნდა დაეკისროს მისთვის კომპენსაციის გადახდა.

პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, მართალია დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, თუმცა, თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ უნდა მოხდეს მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა, ან კომპენსაციის გადახდა), რის გამოც, პალატა არ იზიარებს ს-----ს მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში სასამართლო გასცდა სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებს, ვინაიდან მოსარჩელე - ბ-----ის სასარჩელო

მოთხოვნას არ წარმოადგენდა კომპენსაციის დაკისრება. პალატა მიუთითებს, რომ ვინაიდან არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის თაობაზე, მითითებული ნორმიდან გამომდინარე, სასამართლო უფლებამოსილია დააკისროს დასაქმებულს კომპენსაციის გადახდა უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის მიმართ.

რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრას, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შემდეგ შეფასებას: ბ-----ე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისთვის _ 2014 წლის ოქტომბერში ასრულებდა შრომით მოვალეობას და მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა დარიცხულ 1000 ლარს (ხელზე ასაღები _ 800 ლარი). კოორდინატორის თანამდებობაზე ახალ პირთა დანიშვნა განხორციელდა კონკურსის საფუძველზე, ხუთ თვეში. სწორედ კონკურსის შედეგების დადგომამდე შეეძლო ბ-----ეს კოორდინატორის მოვალეობის შემსრულებლად მუშაობა და შესაბამისი შრომის ანაზღაურების მიღება, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ კომპენსაციის ოდენობა უნდა განსაზღვროს 4000 ლარის ოდენობით. ამასთან, პალატა არ იზიარებს აპელანტის - ს-----ს მოსაზრებას, რომ ვინაიდან სამსახურში გამოსაცდელი ვადის მაქსიმალური ოდენობა არის 3 თვე, კომპენსაციის ოდენობის გაანგარიშებაც უნდა მომხდარიყო თანამდებობრივი სარგოს 3 თვეზე გადაანგარიშებით. პალატა განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში გამოსაცდელი ვადის არსებობას შემნებლობა არ აქვს კომპენსაციის ოდენობასთან. აღნიშნული თანხის განსაზღვრისას მნიშვნელოვანია ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ კოორდინატორის თანამდებობაზე ახალ პირთა დანიშვნა განხორციელდა კონკურსის საფუძველზე, ბ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლებიდან ხუთ თვეში, ხოლო, კონკურსის შედეგების დადგომამდე შეეძლო ბ-----ეს კოორდინატორის მოვალეობის შემსრულებლად მუშაობა და შესაბამისი შრომის ანაზღაურების მიღება. შესაბამისად, პალატა აღნიშნული თანხის ოდენობის დაანგარიშებისას ყურადღებას ამახვილებს იმ პერიოდზე, რა პერიოდის განმავლობაშიც შეეძლო ბ-----ეს სამსახურებრივი უფლებამოსილების შესრულება და თანამდებობრივი სარგოს მიღება, რასაც კავშირი არ აქვს გამოსაცდელი ვადით მის სამსახურში ყოფნასთან.

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ

ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და მიაჩნია, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

საპროცესო ხარჯები

აპელანტის - ბ-----ის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია, ხოლო, აპელანტი - ს-----
-- გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა ა დ გ ი ნ ა:

1. ბ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. ს-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
3. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 29.09.2017 წლის გადაწყვეტილება.
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.

თავმჯდომარე

ნიკოლაიშვილი

თეა სოხაშვილი-

მოსამართლეები:

ამირან ძაბუნაძე

ကတိတ် ပါဝင်သော