



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/5907-18

„27“ ივნისი, 2019წ.
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – მაკა ბუილლიშვილი

აპელანტი - ზ----- ც-----

მოწინააღმდეგე შპს „-----“
მხარე - ი---- ნ-----
წარმომადგენელი
-

გასაჩივრებული – თბილისის საქალაქო სასამართლოს
გადაწყვეტილება სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
30.05.2018წ. გადაწყვეტილება;

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

არ დაკმაყოფილდა ზ----- ც----- სარჩელი შპს „-----“
--- მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, იძულებით
განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

- 2.1.** ზ.ც----- 2010 წლიდან მუშაობდა შპს ,----- დიაგნოსტიკის განყოფილებაში, წ-----
---- პოზიციაზე. მისი დარიცხული ხელფასი შეადგენდა 1000 ლარს თვეში.
- 2.2.** 2016 წლის 02 მარტს, მოპასუხემ მოსარჩელეს აცნობა, რომ მასსა და კომპანიას შორის შრომითი ურთიერთობა არ არის შეწყვეტილი, მოსარჩელე ითვლება კომპანიის თანამშრომლად და ჩვეულებრივად იღებს შრომით ანაზღაურებას. ამასთან, კომპანიაში მიმდინარეობს რეორგანიზაცია და მოსარჩელის შრომითი საკითხების განხილვის მიზნით, მოსარჩელე უნდა მივიდეს კომპანიის სათავო ოფისში 2016 წლის 07 მარტს.
- 2.3.** მოსარჩელემ უარი განუცხადა მოპასუხეს, მის მიერ შემოთავაზებულ სხვა თანამდებობაზე გადაყვანაზე და იგი არ ცხადდებოდა სამსახურში 2016 წლის იანვრის თვიდან მის გათავისუფლებამდე 2016 წლის 04 ივლისამდე.
- 2.4.** 2016 წლის 30 მაისს, მოპასუხემ მოსარჩელეს გაუგზავნა შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და მიუთითა, რომ 2016 წლის 06 ივლისიდან მოსარჩელესთან შეწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულება კომპანიაში მომხდარი რეორგანიზაციის საფუძველზე, ვინაიდან კომპანიაში არ არსებობდა მოსარჩელის უნარ- ჩვევებისა და კომპეტენციის გათვალისწინებით, შესაბამისი ტოლფასი და ფუნქციონალურად მიახლოებული თანამდებობა.
- 2.5.** 2016 წლის 04 ივლისის N----- ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 06 ივლისიდან კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის გამო და მოსარჩელეს მიეცა 2 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია და კუთვნილი შვებულების გამოუყენებელი დღეების ანაზღაურება.
- 2.6.** 2015 წლის 22 მაისის შპს ,----- N----- ბრძანების საფუძველზე, მოპასუხე კომპანიაში 2015 წლის 22 მაისიდან დაიწყო რეორგანიზაცია. ბრძანებაში რეორგანიზაციის საფუძველად მითითებულია ორი გარემოება: 1. საქართველოს ენერგეტიკისა და წყალმომარაგების მარეგულირებელმა ეროვნულმა კომისიამ 2----- N- - დადგენილებით არ დააკმაყოფილა შპს ,----- სატარიფო განაცხადი წ----- გაზრდის შესახებ, რაც მნიშვნელოვნად (10%-ზე მეტით) ამცირებს კომპანიის დაგეგმილ შემოსავლებს; 2. 2015 წლის 1 იანვრიდან მნიშვნელოვნად (20%-ზე მეტით) გაუფასურდა საქართველოს ეროვნული ვალუტა უცხოურ ვალუტასთან მიმართებაში, რაც კომპანიის შესყიდვების არსებითი ნაწილის უცხოურ ვალუტაში დენომირების ფონზე, მნიშვნელოვნად ზრდის ხარჯებს.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

- 2.7.** საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. 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.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა.

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოდ დადგენილია, რომ 2015 წლის 22 მაისის შპს

,----- N----- ბრძანების საფუძველზე, მოპასუხე კომპანიაში 2015 წლის 22 მაისიდან დაიწყო რეორგანიზაცია (იხ. 3.1.6 უდავო ფაქტ. გარემოება).

უდავოდ დადგენილია, რომ 2016 წლის 02 მარტს, მოპასუხემ მოსარჩელეს აცნობა, რომ მასსა და კომპანიას შორის შრომითი ურთიერთობა არ არის შეწყვეტილი, მოსარჩელე ითვლება კომპანიის თანამშრომლად და ჩვეულებრივად იღებს შრომით ანაზღაურებას (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

მხარეთა განმარტებებით ასევე დგინდება, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს შესთავაზა სხვა ცვლაში გადაყვანა, ვინაიდან მოსარჩელის შტატი აღარ არსებობდა კომპანიაში მომხდარი რეორგანიზაციის გამო, რაზეც მოსარჩელემ უარი განაცხადა. ასევე დადგენილია, რომ 2016 წლის იანვრიდან 2016 წლის 06 ივლისამდე (მოსარჩელის გათავისუფლებამდე) მოსარჩელე იღებდა შრომით ანაზღაურებას და შესაბამისად ითვლებოდა კომპანიის თანამშრომლად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევა შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულთავისებურებით 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 იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელეს არაერთგზის შესთავაზა სხვა ცვლაში გადაყვანა რაზეც მოსარჩელისგან უარი მიიღო. სასამართლო იზიარებს აღნიშნულ ნაწილში მოპასუხის მითითებას იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოპასუხეს წარმოდგენილი აქვს მოსარჩელისთვის გაგზავნილი წერილები სადაც მზადყოფნას გამოთქვამს მოსარჩელე გადაიყვანოს 24 საათიან ცვლაში. ამასთან, მოსარჩელე მის ახსნა-განმარტებაში თავადაც ადასტურებს ამ გარემოებას.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებული ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს შედეგად აუცილებლად უნდა 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ 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 შეიძლება, არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, ნებისმიერ აღნიშნულ 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.

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

მოცემულ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია, რომ მოპასუხის ბრძანებაში რეორგანიზაციის საფუძვლად მითითებულია ორი გარემოება: 1. საქართველოს ენერგეტიკისა და წყალმომარაგების მარეგულირებელმა ეროვნულმა კომისიამ 2----- N-- დადგენილებით არ დააკმაყოფილა შპს „-----“ სატარიფო განაცხადი წ----- გაზრდის შესახებ, რაც მნიშვნელოვნად (10%-ზე მეტით) ამცირებს კომპანიის დაგეგმილ შემოსავლებს; 2. 2015 წლის 1 იანვრიდან მნიშვნელოვნად (20%-ზე მეტით) გაუფასურდა საქართველოს ეროვნული ვალუტა უცხოურ ვალუტასთან მიმართებაში, რაც კომპანიის შესყიდვების არსებითი ნაწილის უცხოურ ვალუტაში დენომირების ფონზე, მნიშვნელოვნად ზრდის ხარჯებს (იხ. 3.1.6. უდავო ფაქტ. გარემოება).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში დაადასტურა, რომ კომპანიაში არსებობდა რეორგანიზაციის განხორციელების აუცილებლობა და შესაბამისი ეკონომიკური მდგომარეობით გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირების საფუძვლები. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეს არაერთგზის შესთავაზა მოპასუხემ სხვა ცვლაზე გადაყვანა და ამასთან, რეორგანიზაცია ჩატარებულია კანონის მოთხოვნათა დაცვით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია და არ არსებობს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

2.8. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერია, შესაბამისად არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, სახეზე არ არის დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისთვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის

0.07 პროცენტი.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, სახეზე არ არის დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, ასევე სახეზე არ არის ანაზღაურების ან ანგარიშსწორების დაყოვნება, მოსარჩელის მოთხოვნები მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, იგი კომპანიაში მუშაობის დაწყებიდან ხელმძღვანელობის მხრიდან იყო ზეწოლის ქვეშ, რაც დისკრიმინაციის ეჭვს აჩენს. აპელანტის განმარტებით, მას სამსახურში იცნობენ როგორც ზ----- გ----- მ-----, ხოლო მოპასუხე კომპანია მისი მტრების მფლობელობაშია. შრომითი ურთიერთობის პერიოდში აპელანტი იცავდა შრომით დისციპლინას. 2015 წლის ივნისში აპელანტს გამოეცხადა საყვედური დაახლოებით 20 წუთი დაგვიანებისთვის. ამის გარდა მას სხვა საყვედური მიღებული არ ჰქონია.

2015 წლის სექტემბრის თვეში აპელანტის ხუთკაციან ჯგუფში მივიდა ზემდგომი თანამშრომელი გ----- ვ-----, რომელმაც განაცხადა, რომ განიხილებოდა ვარიანტი ჯგუფის 24 საათიან სამუშაო გრაფიკზე გადაყვანის თაობაზე. ასეთ გრაფიკზე უკვე იყო მონათესავე საქმიანობით დაკავებული შვიდ კაციანი ჯგუფი. აღნიშნული ჯგუფი შეიქნა რვაკაციანი ჯგუფად და მოგვიანებით გამოაკლდათ ერთი კაცი. აპელანტმა ვ-----ს განუცხადა, რომ მისთვის მიზანშეწონილი არ იყო ასეთი გრაფიკი ჯანმრთელობის გამო და თუ შესაძლებელი იქნებოდა სხვანაირი გრაფიკი შემოეღოთ. 2015 წლის 28 ოქტომბერს, აპელანტს დაურეკა უშუალო უფროსმა და განუცხადა, რომ ზემდგომ ი---- გ----- თქმით, იმავე წლის 01 ნოემბრიდან იგი გადასული იყო მეორე, 24 საათიან ჯგუფში. მანამდე ეს თემა აპელანტისთვის არ შეუხსენებიათ და აპელანტმა მიიჩნია, რომ საერთოდ გადაიფიქრეს ჯგუფის ამ გრაფიკზე გადასვლა. 28 ოქტომბერს აპელანტისთვის ცნობილი გახდა, რომ მხოლოდ მას თხოვდნენ ჯგუფში გადასვლას. ამის გამო აპელანტს დარჩა შთაბეჭდილება, რომ სურდათ მას თავად დაეწერა განცხადება სამსახურიდან წასვლის შესახებ. აპელანტის განმარტებით იგი 30 ოქტომბერს ესაუბრა გ-----, რომელმაც უთხრა, რომ სულ ერთი იყო ვინ გადავიდოდა, მთავარი იყო ერთი კაცი გადასულიყო და ეცადა, იქნება ვინმეს სურდა გადასვლა. ზემდგომში როდესაც გადასვლის მსურველი გამოჩნდა, მან უარი თქვა. სხვა მსურველი კი აღარ გამოჩენილა. საუბრის შემდეგ აპელანტი გავიდა შვებულებაში ერთი თვით, სამსახურში გავიდა 04 დეკემბერს და გააგრძელა ჯგუფში მუშაობა. 2016 წლის 05 იანვარს აპელანტის ჯგუფი და სხვა პირებიც იყვნენ გ-----თან კაბინეტში, სადაც მან განუცხადა აპელანტს, რომ ან გადავიდოდა ჯგუფში, ან სამსახურიდან წავიდოდა. 11 იანვარს გ-----მა აპელანტს განუცხადა, რომ მისი ჯგუფი საერთოდ გაუქმდა, აღარც მეორე ჯგუფში გადავიდოდა და 01 თებერვლიდან სამსახურიდან სავარაუდოდ გაუშვებდნენ. გ-----მა განაცხადა, რომ მისი ინფორმაციით სამსახურის

საქმე ყველაზე ცუდად ზ----- ც-----მ იცოდა, რაც არალოგიკური პასუხი იყო, ვინაიდან იგი მანამდე აპელანტს სთხოვდა გადასვლას ჯგუფში, სადაც საჭირო იყო საქმის კარგი მცოდნე. ამავე საუბარში გ-----მა აპელანტს განუცხადა, რომ მას კინალამ ხელის დარტყმამდე მიუვიდა საქმე ერთ უფროსთან. ამაზე აპელანტმა გამოხატა გაკვირვება, რადგან არასდროს მომხდარა ასეთი რამ მისი უწესო საქციელის გამო. გ-----მა უპასუხა, რომ მას მტყუან-მართალი არ აინტერესებს, რაც ცხადად წარმოაჩენს მის დისკრიმინაციულ განწყობას ხელქვეითებისადმი. აპელანტის განმარტებით, იგი ოთახიდან მშვიდობიანად, მაგრამ კანონიერი მუქარით გამოვიდა ოთახიდან. უკვე გამოსულს, გ----- ყვირილი შემოესმა, მას ვ----- აკავებდა, მაგრამ მაინც შეახო აპელანტს ხელი. ამის ამსახველი ვიდეო კადრები მოსარჩელემ გამოითხოვა, თუმცა არ გადასცეს. 01 თებერვალს აპელანტი გამოცხადდა სამსახურში, თუმცა ვ-----მ დაუდასტურა, რომ იმ დღიდან იგი აღარ მუშაობდა კომპანიაში. ჯგუფის უფროსმა ნ----- ოთახიდან ნივთების გატანა დაიწყო, რადგან ჯგუფი დაიშალა. კომპანია 23 თებერვლის განცხადებით დარწმუნდა, რომ მოსარჩელე აპირებდა სასამართლოსთვის მიმართვას, მოსარჩელეს ოფიციალურად მიწერეს, რომ არ იყო განთავისუფლებული და იყო უვადო თანამშრომელი და თხოვდნენ მისვლას, რომ ტოლფასი სამსახური შეეთავაზებინათ, მაგრამ იმ დანაშაულთა გამო რაც მოსარჩელის მიმართ მანამდე ჩიდინეს, მოსარჩელეს მათი ნდობა აღარ ქონდა. დაბრუნების შემთხვევაში ადვილი იყო პროვოკაციის მოწობა და ცილისწამება. ეს იყო სავარაუდოდ 02 მარტის წერილი. აპრილში, აპელანტს მეზობელმა, რომელსაც ახალი დაწყებული ჰქონდა მუშაობა მოპასუხე კომპანიაში ხელმძღვანელ პოზიციაზე, ურჩია ოფიციალურად მიემართა მოპასუხისთვის, რომ მოექცნათ მისთვის ტოლფასი სამუშაო ადგილი, ანუ ეთქვა რომ გადაიფიქრა, ენოდობოდა და უნდოდა მათი ადმინისტრაციის პირობებში ემუშავა. რეალურად მოსარჩელეს ასეთი ნდობა არ გასჩენია, თუმცა მაინც შეადგინა ამ თხოვნით 2016 წლის 12 აპრილით დათარიღებული წერილი. 30 ივნისით დათარიღებული წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ იგი 2016 წლის 06 ივლისიდან აღარ იქნებოდა მათი თანამშრომელი. სიმართლეს არ შეესაბამება მოპასუხის განმარტება, თითქოს მათ მოსარჩელისთვის არ უთქვამთ, რომ 01 თებერვლიდან აღარ უნდა ევლო სამსახურში, რადგან განთავისუფლებული იყო. აღნიშნული დასტურდება აუდიო ჩანაწერით, რომელიც ასახვას ვ----- 18 ივლისს განხორციელებულ საუბარს.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო

საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1. მხარეთა შორის სადავო არ არის და საქმის მასალებითაც დასტურდება, რომ მოსარჩელე 2010 წლიდან მუშაობდა შპს „-----“ დიაგნოსტიკის განყოფილებაში, წ-----
----- პოზიციაზე. მისი დარიცხული ხელფასი შეადგენდა 1000 ლარს თვეში (ტ.1, 19-23).

მხარეები არ დავობენ, რომ არსებული შრომითი ურთურობათა ატარებდა უვადო ხასიათს.

4.2. 2016 წლის 02 მარტს მოპასუხემ მოსარჩელეს აცნობა, რომ მასსა და კომპანიას შორის შრომითი ურთიერთობა არ არის შეწყვეტილი, მოსარჩელე ითვლება კომპანიის თანამშრომლად და ჩვეულებრივად იღებს შრომით ანაზღაურებას. ამასთან, კომპანიაში მიმდინარეობს რეორგანიზაცია და მოსარჩელის შრომითი საკითხების განხილვის მიზნით, მოსარჩელე უნდა მივიდეს კომპანიის სათავო ოფისში 2016 წლის 07 მარტს (ტ.1, ს.ფ. 24,25).

4.3. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილია, რომ მოსარჩელემ უარი განცხადა შემოთავაზებულ სხვა თანამდებობაზე გადაყვანაზე და იგი არ ცხადდებოდა სამსახურში 2016 წლის იანვრის თვიდან მის გათავისუფლებამდე 2016 წლის 04 ივლისამდე (იხ.: გადაწყვეტილება, ტ.1, ს.ფ. 125). აპელანტი ადასტურებს, რომ 02 მარტის წერილით მას თხოვდნენ სამსახურში გამოცხადებას ტოლფასი სამუშაოს შეთავაზების მიზნით, თუმცა იგი არ გამოცხადა, ვინაიდან დამსაქმებლის ნდობა არ გააჩნდა (ტ.1, ს.ფ. 137). რაც შეეება აპელანტის მითითებას მასზედ, თითქოს მას განუცხადეს, რომ 01 თებერვლიდან აღარ უნდა ევლო სამსახურში, რადგან განთავისუფლებული იყო, აღნიშნულის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი არ არის.

4.4. 30.06.2016წ. წერილით მოპასუხემ მოსარჩელეს აცნობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და მიუთითა, რომ 2016 წლის 06 ივლისიდან მოსარჩელესთან შეწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულება

კომპანიაში მომხდარი რეორგანიზაციის საფუძვლით, ვინაიდან კომპანიაში არ არსებობდა მოსარჩელის უნარ-ჩვევებისა და კომპეტენციის გათვალისწინებით, შესაბამისი ტოლფასი და ფუნქციონალურად მიახლოებული თანამდებობა. ამასთან, კომპანიამ გამოთქვა მზაობა მოსარჩელის კვალიფიკაციის შესაბამისი ვაკანსიის არსებობის შემთხვევაში მოსარჩელესთან შესაძლო თანამშრომლობის შესახებ (ტ.1, ს.ფ. 28).

4.5. 04.07.2016წ. N----- ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 06 ივლისიდან კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის გამო და მოსარჩელეს მიეცა 2 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია და კუთვნილი შვებულების გამოუყენებელი დღეების ანაზღაურება (ტ.1, ს.ფ. 35).

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

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

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

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

პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული **ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძველიანად იქნას მიჩნეული, აუცილებელია ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება ან ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობებისათვის დაწესებული ისეთი**

ფუნქციები, რომლებიც არსებითად განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული შესაბამისი თანამდებობებისათვის დაწესებული ფუნქციებისგან.

როდესაც დამსაქმებელი რეორგანიზაციის გადაწყვეტილებას იღებს, უნდა დარწმუნდეს, რომ აღნიშნული ნაბიჯი შეესაბამება ორგანიზაციის ინტერესებს, და ამავე დროს, გაუმართლებლად არ ხელჰყოფს დასაქმებულთა კანონიერ უფლებებს. დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მოითხოვს დასაბუთებას, გარკვეულ გათვლებს, **რეორგანიზაციამდე არსებული სტრუქტურისა და მომავალი სტრუქტურის შედარებას, რეორგანიზაციის დადებითი და უარყოფითი მხარეების განსაზღვრას. სასიცოცხლოდ აუცილებელია წონასწორობის დამყარება შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის.** ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უნდა დაგვავიწყდეს სუსტი მხარის ინტერესები. მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). ნიშანდობლივია, რომ **შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება,** რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, **მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.**

დადგენილია, რომ 2015 წლის 22 მაისს შპს „----- N----- ბრძანების საფუძველზე, მოპასუხე კომპანიაში 2015 წლის 22 მაისიდან დაიწყო რეორგანიზაცია. ბრძანებაში რეორგანიზაციის საფუძვლად მითითებულია ორი გარემოება: 1. საქართველოს ენერგეტიკისა და წყალმომარაგების მარეგულირებელმა ეროვნულმა კომისიამ 2----- N- - დადგენილებით არ დააკმაყოფილა შპს,----- სატარიფო განაცხადი წ----- გაზრდის შესახებ, რაც მნიშვნელოვნად (10%-ზე მეტით) ამცირებს კომპანიის დაგეგმილ შემოსავლებს; 2. 2015 წლის 1 იანვრიდან მნიშვნელოვნად (20%-ზე მეტით) გაუფასურდა საქართველოს ეროვნული ვალუტა უცხოურ ვალუტასთან მიმართებაში, რაც კომპანიის შესყიდვების არსებითი ნაწილის უცხოურ ვალუტაში დენომირების ფონზე, მნიშვნელოვნად ზრდის ხარჯებს (ტ.1, ს.ფ. 77,78).

შპს „----- კომპენსაციის და ბენეფიტების სასამსხურის

უფროსის მიერ გაცემული ცნობის თანახმად, მოსარჩელე 06.07.2016წ-დან განთავისუფლებული ბ-----

----- ზ----- ც----- საშტატო ერთეული და აგრეთვე სტრუქტურული ერთეული სადიგნოსტიკო უბანი გაუქმებულია რეორგანიზაციის საფუძველზე 2015 წლის 22 მაისის N----- ბრძანების საფუძველზე (ტ.1, ს.ფ. 85).

უდავოა, რომ 2016 წლის 02 მარტის წერილით მოპასუხემ მოსარჩელეს აცნობა, რომ მასსა და კომპანიას შორის შრომითი ურთიერთობა არ არის შეწყვეტილი, მოსარჩელე ითვლება კომპანიის თანამშრომლად და ჩვეულებრივად იღებს შრომით ანაზღაურებას (ტ.1, ს.ფ. 24,25). რაიმე მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა აპელანტის განმარტებებს მასზედ, თითქოს მას განუცხადეს, რომ 01 თებრვლიდან აღარ უნდა ევლო სამსახურში, რადგან განთავისუფლებული იყო, საქმეში წარმოდგენილი არ არის.

საქმის მასალებით დგინდება, რომ 30.03.2016წ. წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ კომპანიაში არსებული რეორგანიზაციიდან გამომდინარე გაუქმებული იყო სტრუქტურული ერთეული და თანამდებობა რაზეც მოსარჩელე მუშაობდა. წერილში აღნიშნულია, რომ კომპანიის ოპერაციების მართვის დირექტორის და სისტემური განვითარების დარგის წარმოების დირექტორის მოადგილის მიერ მოსარჩელისთვის შეთავაზებული იქნა ახალი ტოლფასი და ფუნქციონალურად მიახლოებული სამსახური (ცვლის ინჟინერ ზედამხედველის პოზიცია), თუმცა აღნიშნულ შეთავაზებასთან დაკავშირებული ორგანიზაციული შეხვედრები მიტოვებული იქნა პოზიციის დაფიქსირების გარეშე. აქვე დამსაქმებელმა მოსარჩელეს მოუწოდა დაუყოვნებლივ გამოცხადებულიყო სამსახურში და დაეფიქსირებინა პოზიცია შეთავაზებულ შრომით წინადადებაზე. დამსაქმებელმა განმარტა, რომ წერილის ჩაბარებიდან სამი დღის ვადაში კომპანიაში გამოუცხადებლობა აღქმული იქნებოდა შეთავაზებული შრომითი პირობების მიღებაზე უარის თქმად და მიღებული იქნებოდა გადაწყვეტილება სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე (ტ.1, ს.ფ. 86,87). აღნიშნული წერილის პასუხად მოსარჩელემ 01.04.2016წ. წერილში განმარტა, რომ მისთვის არ შეუთავაზებიათ სამსახური. ამავე დროს მოსარჩელის განმარტებით, ის გარემოება რომ კომპანია მომთხოვნი ტონით მოუწოდებს აღასრულოს შრომითი ვალდებულებები, აჩენს ეჭვს, რომ შეისაძლოა კომპანიის ხელმძღვანელმა პირებმა მოუწყონ პროვოკაცია და ჩაიდინოს სხვა სახის დანაშაულებები (ტ.1, ს.ფ.110,111). მხარეთა ახსნა-განმარტებით დადგენილია და დასაბუთებულად შედავებული არ არის, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს შესთავაზა სხვა ცვლაში გადაყვანა, ვინაიდან მოსარჩელის შტატი აღარ არსებობდა კომპანიაში მომხდარი რეორგანიზაციის გამო, რაზეც მოსარჩელემ უარი განაცხადა. აპელანტი ადასტურებს, რომ 02 მარტის წერილით მას თხოვდნენ სამსახურში გამოცხადებას ტოლფასი სამუშაოს შეთავაზების მიზნით, თუმცა იგი არ გამოცხადა, ვინაიდან დამსაქმებლის მიმართ ნდობა არ გააჩნდა (ტ.1, ს.ფ. 137).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოცემულ მსჯელობას მასზედ, რომ მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში დაადასტურა, რომ

კომპანიაში არსებობდა რეორგანიზაციის განხორციელების აუცილებლობა და შესაბამისი ეკონომიკური მდგომარეობით გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირების საფუძვლები. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეს არაერთგზის შესთავაზა მოპასუხემ სხვა ცვლაზე გადაყვანა და ამასთან, რეორგანიზაცია ჩატარებულია კანონის მოთხოვნათა დაცვით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია და არ არსებობს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის დათხოვნისაკენ გამოვლენილი სამოქალაქო სამართლებრივი ნება შესაბამისობაშია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის რეგულაციასთან, რომლის თანახმადაც, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. პალატას მიაჩნია, არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი. არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების წანამძღვრები.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

6. საპროცესო ხარჯები

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

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

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა

პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. ზ----- ც----- სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 30.05.2018წ. გადაწყვეტილება.

3. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივრისთვის გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ოთარ სიჭინავა