



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

საქმე № 2\ბ- 653

1 მარტი 2018 წელი

ქ.ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო

სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლე: თამარ სვანიძე

სხდომის მდივანი _ მირანდა ირემაძე

აპელანტი (იმავედროულად მოწინააღმდეგე მხარე): ააიპ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის სამ-----ო - საბიბლიოთეკო გაერთიანება“

წარმომადგენელი: ე-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე: ქ----- ჯ-----ი

წარმომადგენელი: მ-----ე მ-----ი

აპელანტები (იმავედროულად მოწინააღმდეგე მხარეები): მ--- თ-----ე, მ-----ე მ-----ი

წარმომადგენელი: მ-----ე მ-----ი

დავის საგანი _ ბრძანების ბათილად ცნობა; სამუშაოზე აღდგენა; განაცდურის ანაზრაულება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება: ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2017

წლის 10 მაისის გადაწყვეტილება

აპელანტების მ--- თ-----ა მ-----ე მ-----ის მოთხოვნა: - ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილების გაუქმება და მათი სარჩელის დაკმაყოფილება;

აპელანტის ააიპ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის მოთხოვნა: - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ქ----- ჭ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა;

აღწერილობითი ნაწილი:

2017 წლის 27 მარტს, ოზურგეთის რაიონულ სასამართლოს სარჩელით მიმართეს ქ----- ჭ-----მა, მ--- თ-----ემ, მ-----ე მ-----მა, მოპასუხე მხარედ ააიპ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ი მიუთითეს და ითხოვეს მოსარჩელების საშტატო თანამდებობების გაუქმების შესახებ ა(ა)იპ თვითმმართველი ქალაქი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორის 2017 წლის 13 იანვრის ააიპ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი----- მ-----ში რეორგანიზაციის დაწყების შესახებ №5 ბრძანების ბათილად ცნობა; ა(ა)იპ თვითმმართველი ქალაქი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორის 2017 წლის 27 თებერვლის №- ბრძანების ბათილად ცნობა - **ქ----- ჭ-----ის** თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე და ქ----- ჭ-----ის აღდგენა მეცნიერ-თანამშრომლის თანამდებობაზე; ა(ა)იპ თვითმმართველი ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორის 2017 წლის 27 თებერვლის №-- ბრძანების ბათილად ცნობა - **მ--- თ-----** განთავისუფლების თაობაზე და მ--- თ----- აღდგენა დარბაზის მსახურის თანამდებობაზე; ა(ა)იპ თვითმმართველი ქალაქი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორის 2017 წლის 27 თებერვლის №-- ბრძანების ბათილად ცნობა - **მ-----ე მ-----ის** გათავისუფლების თაობაზე და მ-----ე მ-----ის აღდგენა ექსკურსიამძღოლის თანამდებობაზე. ა(ა)იპ თვითმმართველი

ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი----- მ-----ისათვის ქ----- ზ-----ის სასარგებლოდ 2017 წლის 28 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე 340 ლარის გადახდა იძულებითი გაცდენილი ხელფასის სახით, მ--- თ----- სასარგებლოდ 2017 წლის 28 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე 300 ლარის გადახდა იძულებითი გაცდენილი ხელფასის სახით, მ-----ე მ-----ის სასარგებლოდ 2017 წლის 28 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე 340 ლარის გადახდა იძულებითი გაცდენილი ხელფასის სახით.

მოსარჩელეთა განმარტებით: ისინი არა ერთი წელია მუშაობენ მოპასუხე ორგანიზაციაში. 2017 წლის 13 იანვარს მ-----ის დირექტორის №5 ბრძანების შესაბამისად დაიწყო მ-----ის რეორგანიზაცია, ხოლო 2017 წლის 27 თებერვალს დირექტორის მიერ გაიცა ბრძანებები მოსარჩელების გათავისუფლების თაობაზე, რაც გამოწვეული იყო ფინანსური რესურსების შემცირებით, რომელმაც თავის მხრივ გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა. მოსარჩელები მიიჩნევენ, რომ რეორგანიზაცია და შტატების შემცირება ისე, როგორც მოსარჩელების გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან ატარებს დისკრიმინაციულ ხასიათს. აპელანტთა განმარტებით ა(ა)იპ თვითმმართველი ქალაქი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორმა 2017 წლის 13 იანვარს გამოსცა №5 ბრძანება რეორგანიზაციის დაწყების შესახებ, ამ ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ ოზურგეთის საკრებულოს 2016 წლის 20 დეკემბრის №24 დადგენილებით ა(ა)იპ-ს სუბსიდიის სახით გამოეყო 91 800 ლარი, რაც 2016 წლის ბიუჯეტთან შედარებით არის 18200 ლარით ნაკლები, რამაც ბრძანების მიხედვით გამოიწვია არამუდმივ ამოცანათა შესასრულებლად დაქირავებული შტატგარეშე თანამშრომლების შემცირება.

მოსარჩელებმა აღნიშნეს, რომ რეორგანიზაციას მ-----ში არაფერი შეუცვლია და საშტატო თანამდებობებს მხოლოდ ფორმალურად შეეცვალა სახელი. მოსარჩელები თვლიან, რომ რეორგანიზაცია ჩატარდა მოსაჩვენებლად და ის ემსახურებოდა

მუნიციპალიტეტის ხელმძღვანელობისათვის არასასურველი პირების სამუშაოდან გათავისუფლებას.

მოსარჩელები გაათავისუფლეს ასევე იმის გამო, რომ ისინი არ ასრულებდნენ სხვა დავალებებს. ახალ თანამდებობებზე გამწესებული იქნენ ის პირები, რომლებმაც რეორგანიზაციამდე ძალიან ახლო პერიოდში დაიწყეს მუშაობა მ-----ში, მათგან სამი პირი დაახლოებულია მუნიციპალიტეტის ხელმძღვანელობასთან. აპელანტები მიიჩნევენ, რომ დამტკიცებული ბიუჯეტიდან არ იკვეთებოდა აუცილებლობა მოსარჩელების გასათავისუფლებლად, სამუშაოდან მათი გათავისუფლების აუცილებელი წინაპირობა არ ჩანდა. არასათანადო მდგომარეობაში იქნა ჩაყენებული თანამშრომლები, ბიუჯეტის 16%-იანი შემცირების გამო გაუშვეს თანამშრომელთა 40%-ი.

მოსარჩელე მ-----ე მიმინოშილის განმარტებით, ის 1990 წლიდან მუშაობდა ი----- მ-----ში და თავის საქმეს ასრულებდა კეთილსინდისიერად. ეკონომიურად ძალიან უჭირს, რის შესახებაც ცნობილი იყო მ-----ის დირექტორისათვის. მ.მ-----ს სამსახურიდან თავისი განთავისუფლება მიაჩნია უკანონოდ და ითხოვს სამუშაოზე აღდგენას.

მოსარჩელე მ--- თ----- განმარტებით მ-----ში რეორგანიზაცია დისკრიმინაციულ და ღირსებისშემლახავ გარემოში ჩატარდა. საუშაოზე დატოვეს მერთან დაახლოებული პირები, რომლებსაც სათანადო კვალიფიკაცია არ გააჩნდათ.

ქ----- ჭ-----ის განმარტებით: ის წლებია მუშაობს ი----- მ-----ში. აქვს სათანადო კვალიფიკაცია, თავის საქმეს ასრულებდა კეთილსინდისიერად, რის გამოც თავისი სამსახურიდან გათავისუფლება მიაჩნია უკანონოდ. მოსარჩელემ სარჩელის დაკმაყოფილება ითხოვა.

მოპასუხის განმარტება:

მოპასუხემ წარდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა შემდეგი: 2016 წლის ბოლოს მ-----ის მარჯვენა ფლიგელი გადაეცა ფოლკლორის სხელმწიფო ცენტრს, რის გამოც მ-----ს მოუწია გადასვლა მარცხენა ფლიგელში, ამან შექმნა პრობლემები. მ-----ს არ გააჩნია სველი წერტილები, ნორმალური სამუშაო კაბინეტები, გარე ფასადზე ვიტრაჟების გაჭრამ გამოიწვია საექსპოზიციო დარბაზების დაზიანება, არ ხდება დამთვალეიერებლების მიღება, რისთვისაც საჭირო გახდა თანხების მობილიზება, რამაც გამოიწვია წინა წელთან შედარებით სხვა ხარჯების გაზრდა.

მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით რეორგანიზაციის შედგომ გათავისუფლდა 8 თანამშრომელი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით. მისი განმარტებით ბრძანების შესავალ ნაწილში ზუსტი განმარტება არის მოცემულ პუნქტთან მიმართებაში. კერძოდ მოხდა 2 მეცნიერთანამშრომლის და 2 ექსკურსიამძღოლის შტატების შერწყმა და შეიქმნა 2 სამ-----ო საქმის სპეციალისტის შტატი. ის შტატი კი რაზედაც მ--- თ-----ე იყო დასაქმებული (დარბაზის მსახური) საერთოდ გაუქმდა. ვინაიდან წინა წელთან შედარებით მოხდა ფინანსური რესურსების შემცირება, ეს გახდა საფუძველი სამუშაო ძალის შემცირებისა. ვინაიდან ბიუჯეტი შემცირდა, აუცილებელი იყო სტრუქტურული ცვლილებები ჩამოყალიბდა სხვადასხვა თანამდებობები. არანაირ დისკრიმინაციას მოსარჩელეთა გათავისუფლების დროს ადგილი არ ქონია.

მოპასუხის წარმომადგენელი მიიჩნევს რომ მოსარჩელეთა მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილებით: ქ-----

-- ჭ-----ის, მ--- თ----- და მ-----ე მ-----ის მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი ა(ა)იპ თვითმმართველი ქ. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორის 27.02.2017 წლის №- ბრძანება ქ----- ჭ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე და აღდგენილ იქნა ქ----- ჭ-----ი ტოლფას სამუშაოზე. დაეკისრა ქ. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორს ქ----- ჭ-----ის სასარგებლოდ 2017 წლის 28 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე 340 ლარის (ყოველთვიური ხელფასი) გადახდა იძულებითი გაცდენილი ხელფასის სახით. დადგინდა სასამართლო გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულება და დაევალა ქ. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორს ქ----- ჭ-----ისათვის 3 (სამი) თვის ხელფასის მიკუთვნება. მოსარჩელეთა მოთხოვნა სხვა ნაწილში არ დაკმაყოფილდა უსაფუძვლოდ გამო. დაეკისრა ქ. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორს ქ----- ჭ-----ის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის თანხის- 100 (ასი) ლარის ანაზღაურება და იურიდიული მომსახურების თანხის - 250 (ორასორმოცდაათი) ლარის ანაზღაურება.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

საქმეში განთავსებული, თვითმმართველი ქალაქი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორის 2017 წლის 13 იანვრის №5 ბრძანებით სასამართლომ დაადგინა, რომ ოზურგეთის საკრებულოს 2016 წლის 20 დეკემბრის №24 დადგენილებით ა(ა)იპ-ის სუბსიდიის სახით გამოეყო 91 800 ლარი, რაც 2016 წლის ბიუჯეტთან შედარებით იყო 18200 ლარით ნაკლები, რამაც გამოიწვია თანამშრომლების შემცირება და სამუშაო ძალის შემცირების გარდუვალობის აუცილებლობა.

მხარეთა ახსნა-განმარტებების, საქმეში წარმოდგენილი ა(ა)იპ-ის საშტატო განრიგისა და თანამდებობრივი სარგოების, ასევე ა(ა)იპ-ის თანამშრომელთა თანამდებობრივი ფუნქციების განსაზღვრის თაობაზე წერილობითი მტკიცებულებებისა და მოსარჩელებთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების შესწავლის

საფუძველზე, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი----- მ-----ში ადგილი ჰქონდა ა(ა)იპ-ის რეორგანიზაციას, რაც სამსახურების ცვლილებებში და სხვადასხვა სამსახურებში შტატების ოპტიმიზაციაში გამოიხატა.

დადგენილი იქნა, რომ მოსარჩელები-მ--- თ-----ე, ქ----- ჯ-----ი და მ-----ე მ-----ი რამოდენიმე ათეული წელი მუშაობდნენ ი----- მ-----ში სხვადასხვა თანამდებობებზე. 2014 წლის რეორგანიზაციის შემდგომ ისინი მუშაობდნენ ხეშეკრულებით. ბოლო ხელშეკრულება მათთან გაფორმდა 2017 წლის იანვარში 2017 წლის მარტამდე.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელების-მ--- თ-----ა და მ-----ე მ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლებისას დარღვეული არ ყოფილა გაფრთხილების წესი. საქმის მასალებით სასამართლომ უდავოდ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელები შესაძლო გათავისუფლების შესახებ ინფორმირებულნი იყვნენ.

ამასთან, სამუშაოდან გათავისუფლებისას მათ აუნაზღაურდათ კომპენსაციის თანხა.

სასამართლომ განმარტა, რომ ხელშეკრულების მოშლა დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გამოხატვაა, რომელსაც დასაქმებულთან არსებული შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა მოსდევს. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელებთან-მ--- თ--- --ესთან და მ-----ე მ-----თან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა მართებულად იქნა მიჩნეული. ხოლო სასარჩელო მოთხოვნა, (გარდა ქ----- ჯ-----თან დაკავშირებით) დაუსაბუთებლად შეფასდა ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს მიერ.

სასამართლოს განმარტებით: რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ კანონისმიერ საფუძველად რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრის არასაკმარისი კვალიფიკაცია შეიძლება იქნეს მიჩნეული, კერძოდ ის, რომ განახლებული ფუნქციების შედეგად იგი ვეღარ აკმაყოფილებს

დაწესებულ მოთხოვნებს და ამდენად, დაკავებული თანამდებობისთვის შეუფერებელია. მოცემულ შემთხვევაში, ამგვარი გარემოებები, რაც სარჩელის უარყოფის საფუძველი შეიძლებოდა ყოფილიყო, არ დადასტურდა მოსარჩელე ქ----- ჯ-----თან მიმართებაში. სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მოსარჩელე ქ----- ჯ-----ის მიმართ გადაწყვეტილების მიღება, რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ იმ დროს, როდესაც სახეზეა შტატების შერწყმა. აღნიშნული მტკიცებულებების წარმოდგენის ვალდებულება კი მოპასუხე მხარეს ევალებოდა.

შესაბამისად სასამართლომ მიიჩნია, რომ ქ----- ჯ-----ის მოთხოვნა მისი სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობისა და ტოლფას სამუშაოზე აღგენის, განაცდური ანაზღაურების შესახებ იყო საფუძველიანი.

მ-----ე მ-----ისა და მ--- თ----- სარჩელი დაუსაბუთებლად იქნა მიჩნეული, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მათი მოთხოვნის დაკმაყოფილების სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძვლები არ არსებობდა.

სასამართლომ არ გიზიარა მოსარჩელეთა პოზიცია იმის თაობაზე, რომ მათ მიმართ ადგილი ქონდა დისკრიმინაციას, რომ მ-----ში რეორგანიზაცია არ განხორციელებულა და რომ რეორგანიზაცია იყო მოჩვენებითი. სასამართლოს მითითებით ამ გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები მოსარჩელეებს სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენიათ.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილება

სააპელაციო საჩივრით იქნა გასაჩივრებული როგორც მ--- თ-----ა და მ-----ე მ-----ის, ისე ააიპ თვითმმართველი ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის მიერ (ქ----- ჭ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში).

აპელანტებმა მ--- თ-----ემ და მ-----ა მ-----მა მიიჩნიეს რა უკანონოდ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება ითხოვეს;

აპელანტთა განმარტებით სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორის 2017 წლის 13 იანვრის №5 ბრძანების მიხედვით, მ-----ს ბიუჯეტიდან სუბსიდიის სახით გამოეყო 91 800 ლარი, რაც 2016 წლის ბიუჯეტთან შედარებით იყო 18200 ლარით ნაკლები. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება არასწორია, ფაქტია, რომ ამ ბრძანებით დაიწყო რეორგანიზაცია, რა დროსაც უნდა გარკვეულიყო რამდენად აუცილებელი იქნებოდა სამუშაო ძალის შემცირება. ამის საწინააღმდეგოდ ისე, რომ არავის არაფერი არ შეუსწავლია ბრძანებით უპირობოდ იქნა დადგენილი სამუშაო ძალის შემცირება ყოველგვარი შესწავლისა და დასაბუთების გარეშე, რეალურად ამავე ბრძანების გარდა სხვა დოკუმენტიდან არ ჩანს ასეთი აუცილებლობის შესახებ.

ასევე გაურკვეველია რას ნიშნავს შტატგარეშე ან არამუდმივ ამოცანათა შესასრულებელი თანამდებობა, რადგანაც ასეთს არ იცნობს შრომის კოდექსი, განსაკუთრებით მაშინ როდესაც აპელანტები იყვნენ უვადო კონტრაქტით დაკავშირებული დამსაქმებელთან. მიუხედავად ზემოხსენებულისა სრულიად გაურკვეველია სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობის შესახებ გაკეთებული დასკვნები, როგორც სასამართლოს ისე დამსაქმებლის მხრიდან. მითუმეტეს, მაშინ როდესაც დამსაქმებელმა არ შეასრულა ამავე ბრძანების დანართის - რეორგანიზაციის გეგმაში საკუთარი თავისათვის დაწესებული პირობები.

აპელანტები (მოსარჩელები) აღნიშნავენ რომ განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ - 2017 წლის 17 იანვარს მოსარჩელები გაფრთხილებული იქნენ მოსალოდნელი განთავისუფლების შესახებ კერძოდ ის, რომ მოსალოდნელი იყო მათი განთავისუფლება ი----- მ-----ში რეორგანიზაციის შედეგად (შიდასტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები), რეორგანიზაცია კი არ შეიძლება ყოფილიყო განთავისუფლების მიზეზი, თუ კი საუბარია ორგანიზაციულ ცვლილებებზე, ამ შემთხვევაშიც დაუსაბუთებელი დამსაქმებლის ქმედება, რადგანაც იგი ხან მიუთითებს სუბსიდიის შემცირებაზე, ხან ორგანიზაციულ ცვლილებებზე და ასევე იმაზე, რომ რემონტი აქვს და იმ რაოდენობის თანამშრომლები აღარ სჭირდება ან/და კელარ ეტევა მ-----ში. ასეთ პირობებს კი არ ცნობს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

აპელანტთა განმარტებით: არანარი სტრუქტურა არ დამკიცებულია, რაც შეეხება საშტატო განრიგის დამკიცებას იგი არ შეიძლება ჩაითვალოს სტრუქტურის დამკიცებად, თუნდაც იმიტომ, რომ მ-----ის დირექტორის 2017 წლის 13 იანვრის №5 ბრძანების დანართი რეორგანიზაციის გეგმა ითვალისწინებს ცალცალკე სტრუქტურის პროექტის შემუშავებას და საშტატო განრიგის შედგენას. ხსენებული დანართის მიხედვით მ-----მა იკისრა ვალდებულება რეორგანიზაციისას განხორციელებინა შემდეგი მოქმედებები: 1. თანამშრომელთა გაფრთხილება; 2. ორგანიზაციის სტრუქტურის პროექტის შემუშავება; 3. სამუშაოთა აღწერილობის პროექტის შემუშავება; 4. საშტატო განრიგის პროექტის შემუშავება; - რეალურად შესრულებული იქნა მხოლოდ პირველი და მეოთხე პუნქტები, სწორედ ზემოხსენებული დანაწესის მთლიანად შესრულების შედეგად შესაძლებელი იქნებოდა ისეთი ტიპის დასკვნების გაკეთება, რომელიც შეიძლებოდა გამხდარიყო ისეთი აუცილებლობის დასაბუთება, რასაც შესაძლებელია მოყოლოდა სამუშაო ძალის შემცირება. სასამართლომ ასევე არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ 16%-ით სუბსიდიის შემცირების შემთხვევაში შემცირებული იქნა თანამშრომელთა 40%.

საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ აპელანტები დამსაქმებელთან და ასევე იმ პირებთან რომელთა უფლებამონაცვლესაც წარმოადგენს მოწინააღმდეგე მხარე - მუშაობდნენ ბოლო 30-20 წლის განმავლობაში უწყვეტად, რაც იმას ნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1/3 პუნქტის მიხედვით მათთან ხელშეკრულება დადებული იყო უვადოდ;

სასამართლომ მოსარჩელების-მ--- თ-----ა და მ-----ე მ-----ის მოთხოვნასთან დაკავშირებით განმარტა, რომ ხელშეკრულების მოშლა დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გამოხატვაა, რომელსაც დასაქმებულთან არსებული შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა მოსდევს. ასევე განმარტა, რომ მათთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა მართებულად უნდა იქნას მიჩნეული. რადგანაც მათი სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ კანონისმიერ საფუძვლად რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრის არასაკმარისი კვალიფიკაცია შეიძლება იქნეს მიჩნეული, კერძოდ ის, რომ განახლებული ფუნქციების შედეგად ისინი ვეღარ აკმაყოფილებენ დაწესებულ მოთხოვნებს და ამდენად, დაკავებული თანამდებობისთვის შეუფერებელი იყვნენ. გაურკვეველია საიდან მივიდა სასამართლო იმ დასკვნამდე, რომ აპელანტების კვალიფიკაცია არ შეესაბამებოდა რეორგანიზაციის შემდეგ არსებულ თანამდებობებს, რადგანაც ასეთი, რამ მოწინააღმდეგე მხარეს არც წერილობით და არც ზეპირ ახსნა-განმარტებაში არ მიუთითებია, საუბარი იყო მხოლოდ შტატის გაუქმებაზე და სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობაზე. მოსარჩელე მხარემ სასამართლოს მიაწოდა აპელანტების კვალიფიკაციისა და გამოცდილების შესახებ დოკუმენტაცია, რომელთა მიხედვითაც მათ გააჩნდათ 20-30 წლის გამოცდილება სამ-----ო საქმიანობაში, რა დროსაც მათ მიმართ არასდროს არ ყოფილა პრეტენზიები მათ საქმიანობასთან დაკავშირებით.

სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ მ-----ის 2017 წლის გასაწევი ხარჯების გეგმაში ჩადებული იყო სრულიად დაუსაბუთებელი ხარჯები, რომელთა გაუღებლობის შემთხვევაშიც არ დადგებოდა სახელფასო ფონდის შემცირების

საკითხი. კერძოდ 2017 წლის გასაწევი ხარჯების ნუსხაში შეტანილია საბუღალტრო პროგრამა ღირებულებით 3550 ლარად, ასევე სხვა დაუსაბუთებელი ხარჯიც დიდი რაოდენობითაა გაწერილი ამავე ხარჯთაღრიცხვაში.

აპელანტები მ--- თ-----ე და მ-----ა მ-----ი თვლიან, რომ სამსახურიდან მათ განთავისუფლებას აქვს დისკრიმინაციული ხასიათი, და მათი შტატების შემცირება რეალურად არ უკავშირდება ა(ა)იპ-ში შექმნილ მდგომარეობას.

რაც შეეხება სსიპ თვითმმართველი ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის სააპელაციო საჩივარს, აპელანტმა ქ----- ჭ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ქ----- ჭ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

აპელანტის განმარტებით: მართალია ოზურგეთის რაიონულმა სასამართლომ ა(ა)იპ თვითმმართველი ქალაქი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ში განხორციელებული რეორგანიზაცია კანონიერად მიიჩნია და გამორიცხა დისკრიმინაციის კუთხით თანამშრომელთა სამსახურიდან განთავისუფლება, (რაც კანონიერია) თუმცა სასამართლომ არასწორად გადაანაწილა მტკიცების ტვირთი და არასწორად დაადგინა, რომ ქ----- ჭ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლება განხორციელდა უკანონოდ.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ არის მტკიცებულებები, რომლითაც დადგინდებოდა რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მოსარჩელე ქ----- ჭ-----ის მიმართ გადაწყვეტილების მიღება, რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მისი განთავისუფლების შესახებ, იმ დროს როდესაც სახეზეა შტატების შერწყმა. აღნიშნული ფაქტის მტკიცებით სასამართლო გაცდა მოსარჩელის მიერ მითითებულ

ფაქტობრივ გარემოებას.

აპელანტის განმარტებით: ყოვლად დაუსაბუთებელია სასამართლოს მიერ ქ----- ზ-----ის ტოლფას სამსახურში აღდგენა და მისთვის განაცდურის ანაზღაურების დავალდებულება, ამგვარი გადაწყვეტილებით სასამართლომ ა(ა)იპ-ი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი----- მ-----ში არსებული ისედაც გაუსაძლისი პირობები უფრო დაამძიმა. აპელანტმა მიუთითა, რომ ა(ა)იპ თვითმმართველი ქალაქ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი----- მ-----ში არსებობდა მეცნიერ თანამშრომლის ორი შტატი და ექსკურსია მძღოლის ასევე ორი შტატი, შესაბამისად რეორგანიზაციის შედეგად განხორციელდა ზემოაღნიშნული შტატების შერწყმა და ჩამოყალიბდა სამ-----ო საქმის სპეციალისტის ორი თანამდებობა. შესაბამისად თანამდებობებზე დაინიშნენ ერთი ექსკურსიამძღოლი და ერთი მეცნიერ მუშაკი: მ----- მ-----ი და ი----- კ-----, რომლებსაც თანამდებობაზე დანიშვნისას ორგანიზაციის მხრიდან მიენიჭათ პრიორიტეტები. კერძოდ ი----- კ-----ეს დამთავრებული აქვს თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი ფილოლოგიის სპეციალობით რუსული ენისა და ლიტერატურის კვალიფიკაციით, ფლობს უცხოურ ენებს: რუსულს, ინგლისურს, ფრანგული ენებს, და ასევე აქვს სამუშაო გამოცდილება. ის მ-----ში მუშაობს 1976 წლიდან. მეორე პიროვნება რომელსაც ორგანიზაციის მხრიდან პრიორიტეტი მიენიჭა არის ქალბატონი მ----- მ-----ი, რომელიც სპეციალობით არის ისტორიკოსი რომელმაც დაამთავრა ჰუმანიტარულ-ეკონომიკური ინსტიტუტის ისტორიის ფაკულტეტი და მ-----ში მუშაობს 1986 წლიდან. მასვე გააჩნია სტუდენტურ-ახალგაზრდული სათათბიროს მიერ გაცემული სერთიფიკატი, ასევე გააჩნია პერსონალური კომპიუტერის მომხმარებლის სერთიფიკატი.

ზემო აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით ასევე ერთის მხრივ როგორც ისტორიკოსის და მეორეს მხრივ როგორც ფილოლოგიის რომელსაც გააჩნია უცხო ენების ცოდნა და გამოცდილება, რაც დაკავშირებულია მ-----ის საქმიანობის

სპეციფიკასთან - კანდიდატებს მიენიჭათ უპირატესობა.

აპელანტმა ოზურგეთის სამ-----ო - საბიბლიოთეკო გაერთიანების“ წარმომადგენელმა ე-----ემ ქ----- ჭ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

სააპელაციო პალატამ შეამოწმა საქმეზე შეკრებილი მტკიცებულებები, მოისმინა მხარეთა და მათ წარმომადგენელთა ახსნა - განმარტებები, შეამოწმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით და მიიჩნევს, რომ ქ----- ჭ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში უნდა გაუქმდეს ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება და ქ----- ჭ-----ის სარჩელს უარი უნდა ეთქვას დაკმაყოფილებაზე, დანარჩენ ნაწილში კი გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი შემდეგ გარემოებათა გამო:

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 19 თებერვლის საოქმო განჩინებით სახელწოდების ცვლილების გამო ააიზ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის უფლებამონაცვლედ ცნობილი იქნა ააიზ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის სამ-----ო - საბიბლიოთეკო გაერთიანება.

საქმეში განთავსებული, თვითმმართველი ქალაქი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორის 2017 წლის 13 იანვრის №5 ბრძანებით დადგენილია, რომ ოზურგეთის საკრებულოს 2016 წლის 20 დეკემბრის №24 დადგენილებით მოპასუხე ორგანიზაციის სუბსიდიის სახით გამოეყო 91 800 ლარი, რაც 2016 წლის ბიუჯეტთან შედარებით იყო 18200 ლარით ნაკლები, რამაც ბრძანების

მიხედვით გამოიწვია თანამშრომლებისა და სამუშაო ძალის შემცირება.

დადგენილია, რომ აღნიშნული ბრძანების შესაბამისად, ააიპ-ში რეორგანიზაციისა და საშტატო რიცხოვნობის შემცირების მიზნით განხორციელდა მთელი რიგი ცვლილებები, კერძოდ რეორგანიზაციის შედეგად ააიპ-ში შემცირდა 8 საშტატო ერთეული; **სრულად გაუქმდა დარბაზის მსახურის შტატი, რაზედაც მოსარჩელე მ--- თ-----ე იყო დასაქმებული.**

უდავოდ დადგენილია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაციამდე არსებობდა 2 მეცნიერმუშაკის თანამდებობა და 2 ექსკურსიამძღოლის თანამდებობა; ამ თანამდებობებზე მუშაობდნენ მეცნიერმუშაკის თანამდებობაზე მოსარჩელე ქ----- ჭ-----ი და მ----- მ-----ი; ხოლო ექსკურსიამძღოლის თანამდებობაზე დასაქმებული იყვნენ მოსარჩელე მ-----ა მ-----ი და ი----- კ-----ე; აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება უდავოა და ის ორივე მხარის მიერ იქნა დადასტურებული სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე;

მოპასუხე მხარის წარმომადგენელმა ე-----ემ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე განმარტა (რაც მოსარჩელე მხარეებმაც დაადასტურეს), რომ რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა ექსკურსიამძღოლისა და მეცნიერმუშაკის თანამდებობები (სულ 4 შტატი) და შეიქმნა 2 ახალი შტატი; ე.წ. სამ-----ო საქმის სპეციალისტის, რომელმაც ფუნქციურად შეითავსა, როგორც გაუქმებული მეცნიერმუშაკის, ისე გაუქმებული ექსკურსიამძღოლის ფუნქცია - მოვალეობები.

დადგენილია, რომ მოსარჩელეები - მ--- თ-----ე, ქ----- ჭ-----ი და მ-----ე მ-----ი არაერთი წელი მუშაობდნენ ი----- მ-----ში სხვადასხვა თანამდებობებზე.

მ--- თ-----ესთან დაკავშირებით დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის დროისათვის მ--- თ-----ეს ეკავა - დარბაზის მსახურის თანამდებობა;

დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ აღნიშნული პოზიცია (დარბაზის მსახური) გაუქმდა და დარბაზის მსახურის ფუნქცია ახლადშექმნილ, რომელიმე საშტატო ერთეულის საქმიანობას არ დამატებია; ანუ შტატი, იმ ფუნქციური დატვირთვით, რასაც დარბაზის მსახური (ანუ მ--- თ----ე) ასრულებდა - აღარ არსებობს. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება სადაოდ არ გაუხდიათ მხარეებს და ის დადასტურებული იქნა ორივე მხარის მიერ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე. (იხ. სააპელაციო სასამართლოს სხდომის ოქმი 27.02.18)

უდავოდაა დადგენილია, რომ მ-----ა მ-----ს რეორგანიზაციის დროისათვის ეკავა - ექსკურსიამძღოლის თანამდებობა; ქ----- ჭ-----ი კი იყო მეცნიერმუშაკი; ასევე დადასტურებულია, რომ რეორგანიზაციამდე არსებობდა 2 ექსკურსიამძღოლისა და 2 მეცნიერ მუშაკის შტატი.

უდავოდაა დადგენილი, რომ მითითებული 4 შტატი (2 ექსკურსიამძღოლისა და 2 მეცნიერმუშაკის) რეორგანიზაციის შედეგად - გაუქმდა და შეიქმნა 2 ახალი შტატი (ანუ 2 შტატი შემცირდა) **ე.წ. სამ-----ო საქმის სპეციალისტისა, რომელშიც ფუნქციურად გაერთიანდა როგორც მეცნიერმუშაკის, ისე ექსკურსიამძღოლის ფუნქცია - მოვალეობები.**

ახლადშექმნილი შტატის სპეციფიკის, ფუნქციამოვალეობების გათვალისწინებით, და გათვალისწინებით იმისა, რომ ახალმა შტატმა - სამ-----ო საქმის სპეციალისტმა - მოიცვა როგორც ექსკურსიამძღოლის, ისე მეცნიერმუშაკის ფუნქცია-მოვალეობები, მოპასუხე ორგანიზაციამ მიიღო გადაწყვეტილება ამ თანამდებობაზე დაენიშნა ერთი ექსკურსიამძღოლი და ერთი მეცნიერმუშაკი, (ამ შემთხვევაში - ი----- კ-----ე და მ----- მ-----ი). შემცირებული შტატების გამო მ-----ში ვერ დაინიშნა ერთი მეცნიერმუშაკი - ქ----- ჭ-----ი და ერთი ექსკურსიამძღოლი - მ-----ა მ-----ი.

მხარეთა განმარტებებითა და საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადგენილია, რომ მ-----ა მ-----ი ოზურგეთის მ-----ში მუშაობდა 1985 წლიდან, სხვადასხვა თანამდებობაზე, მათ შორის ექსკურსიამძღოლის თანამდებობაზე 2004 წლიდან (იხ. ს.ფ. 32). აქვს უმაღლესი განათლება, არის უცხო ენის სპეციალისტი (გერმანულის ენის სპეციალისტი); რაც შეეხება ი----- კ-----ეს (ანუ პიროვნებას, რომელსაც მ-----ა მ-----თან შედარებით უპირატესობა მიენიჭა დამსაქმებლის მიერ, 1983 წელს დაამთავრა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, არის ფილოლოგი, ფლობს ინგლისურ და ფრანგულ ენებს. იგი 1988 წლიდან მუშაობს მ-----ის მხარეთმცოდნეობის მზეუმში, თავდაპირველად მეცნიერმუშაკის თანამდებობაზე, ხოლო 2012 წლიდან - ექსკურსიამძღოლის თანამდებობაზე (იხ. ტ. 2, ს.ფ. 110-დან).

რაც შეეხება მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაციამდე დასაქმებულ მეცნიერ მუშაკებს ესენი იყვნენ ქ----- ჭ-----ი და მ----- მ-----ი; მ----- მ-----ი სპეციალობით ისტორიკოსია - მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებულია 1986 წლიდან(დარბაზის მსახურის თანამდებობაზე), ხოლო 2007 წლიდან მეცნიერ მუშაკის თანამდებობაზე.

ქ----- ჭ-----ი არის ფილოლოგი, ბიბლიოგრაფი. მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობდა 1981 წლიდან ექსკურსიამძღოლის, ხოლო 1982 წლიდან მეცნიერ მუშაკის თანამდებობაზე.

მოპასუხე ორგანიზაციის წარმომადგენლის განმარტებით მ----- მ-----ზე არჩევანის გაკეთება მოპასუხე ორგანიზაციის მხრიდან განაპირობა იმან, რომ მ----- მ-----ი არის ისტორიკოსი, მოცემული სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით უპირატესობა მიენიჭა პროფესიით ისტორიკოსს.

დადგენილია, რომ მოსარჩელეების სამუშაოდან გათავისუფლებისას დარღვეული არ ყოფილა გაფრთხილების წესი. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელეები შესაძლო გათავისუფლების შესახებ ინფორმირებულნი იყვნენ, აღნიშნული

ფაქტობრივი გარემოება სადავოდ არც გაუხდიათ მოსარჩელებს.ამასთან, სამუშაოდან გათავისუფლებისას მათ მიეცათ კომპენსაცია.

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.

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);

კონკრეტულ შემთხვევაში სადაოა მოპასუხე ორგანიზაციაში ნამდვილად გამოცხადდა რეორგანიზაცია (ანუ არსებობდა თუ არა რეორგანიზაციის რეალური საფუძველი) თუ იგი მოპასუხისათვის არასასურველ პირთა განთავისუფლებისათვის გამოგონილი მიზეზი იყო.

აპელანტები მიუთითებენ, რომ არ არსებობდა რეორგანიზაციის აუცილებლობა და რომ რეორგანიზაცია მოჩვენებითია, რათა მოპასუხე ორგანიზაციას თავიდან მოეცილებინა არასასურველი მუშაკები.

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.

საქმეში წარმოდგენილი თვითმმართველი ქალაქი ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორის 2017 წლის 13 იანვრის №5 ბრძანებით დადგენილია, რომ ოზურგეთის საკრებულოს 2016 წლის 20 დეკემბრის №24 დადგენილებით ა(ა)იპ-ის სუბსიდიის სახით გამოეყო 91 800 ლარი, რაც 2016 წლის ბიუჯეტთან შედარებით იყო 18200 ლარით ნაკლები, რამაც ბრძანების მიხედვით გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირება. აღნიშნული ბრძანების შესაბამისად, ააიპ-ში რეორგანიზაციისა და საშტატო რიცხოვნობის შემცირების მიზნით განხორციელდა მთელი რიგი ცვლილებები: კერძოდ შემცირდა 8 საშტატო ერთეული; გაუქმდა დარბაზის მსახურის შტატი, და ეს ფუნქცია მოვალეობები ახლადშექმნილ, რომელიმე შტატს არ შეთავსდება; ასევე გაუქმდა 2 მეცნიერმუშაკისა და 2 ექსკურსიამძღოლის თანამდებობები.

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. დროებითი/შტატგარეშე მოსამსახურეთა რაოდენობის შემცირება, სტრუქტურის შესაბამისი საშტატო განრიგის შექმნა;

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

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 შემოდებულ 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.

განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით უტყუარად დასტურდება ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ 2017 წელს მოპასუხის ბიუჯეტი შემცირდა 20 000 ლარამდე, ორი სამუშაო ფლიგელიდან მოპასუხის განკარგულებაში დარჩა ერთი ფლიგელი, (მეორე გადაეცა ფოლკლორის სახლს), ისიც სარემონტო და მოუწერიგებელი, იკლო მ-----ის დამთვალეიერებელთა რიცხვმა, რამაც მოპასუხე ორგანიზაცია ცვლილებების აუცილებლობის წინაშე, სახელდობრ კი შტატებისა და სამუშაო ძალის შემცირების გარდაუვალობის წინაშე დააყენა.

აღნიშნული რეალობის გათვალისწინებით, პალატა მიიჩნევს, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაცია არ იყო მოჩვენებითი, თვალთმაქცური და იგი რეალურ საჭიროებებს ემსახურებოდა.

მოსარჩელე მხარეები მიუთითებენ, რომ თანამშრომელთა ხელახალი დანიშვნისას დამსაქმებელმა ორგანიზაციამ ისინი დისკრიმინაციულ, არათანაბარ მდგომარეობაში ჩააყენა. - ასეთი მითითების არსებობისას სასამართლო

ვალდებულია გამოიკვლიოს ადგილი ქონდა თუ არა მოსარჩელეთა დისკრიმინაციის ფაქტს.

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).

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულთა სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი არ ყოფილა დისკრიმინაციული ხასიათის ქმედება. ამის დამადასტურებელი უტყუარი მტკიცებულებები მოსარჩელებს არ წარმოუდგენიათ (დისკრიმინაციის არსებობა კი მათი მტკიცების ტვირთია).

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.

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 მოსარჩელებმა უნდა დაადასტურონ, თუმცა მათ ვერ უზრუნველყვეს დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების არამართლობიერების დაშესაბამისად მათ მიმართ დისკრიმინაციის

განხორციელების ფაქტის მტკიცების ტვირთის რეალიზება.

რაც შეეხება განსხვავებულ მოპყრობას, რომელსაც არც თუ იშვიათად შრომით - სამართლებრივ ურთიერთობებში აქვს ადგილი, მას საერთო არაფერი აქვს დისკრიმინაციასთან და იგი ხშირად გარკვეული საჭიროებითაა განპირობებული. **თუ „განსხვავებულ მოპყრობას“ გამართლება აქვს, ასეთ შემთხვევაში იგი დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა .**

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსისგან, სპეციფიკიდან, ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

ნორმის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ერთმანეთისაგან უნდა გაიმიჯნოს დისკრიმინაცია და ობიექტური გარემოებებით განპირობებული დიფერენცია. დისკრიმინაცია მხოლოდ თვითმიზნური, სუბიექტური, გაუმართლებელი დიფერენციაა. შესაბამისად, დისკრიმინაციას მხოლოდ მაშინ აქვს ადგილი, თუ დისკრიმინაციის მიზეზი აუხსნელია, მოკლებულია გონივრულ საფუძველს, შესაბამისად თანასწორობის უფლება კრძალავს არა დიფერენცირებულ მოპყრობას ზოგადად, არამედ მხოლოდ თვითმიზნურ, გაუმართლებელ განსხვავებებს.

განსახილველ შემთხვევაში პალატა მიიჩნევს, რომ როგორც ქ----- ჭ-----თან, ისე მ-----ე მ-----თან მიმართებით ასაბუთებულია განსხვავებული მოპყრობა - დანარჩენ მუშაკებთან შედარებით. ქ----- ჭ-----თან დაკავშირებით - ისტორიკოსზე არჩევანის შეჩერებით, ხოლო მ-----ე მ-----ის შემთხვევაში დაახლოებით თანაბარი მონაცემების მქონე პიროზე (ი----- კ-----ე) არჩევანის გაკეთებით - სასამართლო მიიჩნევს, რომ მ-----ა მ-----თან დაკავშირებით გაუმართლებელი და მიზანშეუწონელია სასამართლოს მხრიდან მოპასუხის არჩევანში ჩარევა, მით უფრო,

რომ სრულიად დაუდასტურებელია დისკრიმინაციის ან თუნდაც გაუმართლებელი განსხვავებული მოპყრობის ფაქტი.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაციამდე არსებობდა 2 მეცნიერმუშაკის თანამდებობა და 2 ექსკურსიამძღოლის თანამდებობა; ამ თანამდებობებზე მუშაობდნენ (მეცნიერმუშაკის თანამდებობაზე) ქ----- ჭ-----ი და მ----- მ-----ი; ხოლო ექსკურსიამძღოლის თანამდებობაზე დასამქებული იყვნენ მ-----ა მ-----ი და ი----- კ-----ე; აღნიშნული შტატების გაუქმების შედეგად შეიქმნა 2 ახალი შტატი სამ-----ო საქმის სპეციალისტისა, რომელმაც ფუნქციურად შეითავსა, როგორც მეცნიერმუშაკის, ისე ექსკურსიამძღოლის ფუნქცია - მოვალეობები.

4 დასაქმებულს შორის მოპასუხემ ქ----- ჭ-----თან შედარებით უპირატესობა მ----- მ-----ს მიანიჭა; ხოლო მ-----ე მ-----თან შედარებით - ი----- კ-----ეს.

დადგენილია, რომ ქ----- ჭ-----ისა და მ----- მ-----ს ეკავათ მეცნიერმუშაკის თანამდებობები და რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების შემდგომ მ----- მ-----ი დაინიშნა ახალ თანამდებობაზე ხოლო ქ----- ჭ-----თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა; ქ----- ჭ-----ი მიიჩნევს, რომ მის მიმართ დისკრიმინაციას აქვს ადგილი, და რომ აღნიშნულით დაირღვა მისი უფლებები.

აღნიშნულ პოზიციას დამსაქმებელი ორგანიზაციის მხრიდან მოყვა შემდეგი დასაბუთება: მ----- მ-----ი სპეციალობით ისტორიკოსია, ქ----- ჭ-----ი კი ფილოლოგი, ბიბლიოგრაფი. მ----- მ-----ზე არჩევანის გაკეთება მოპასუხე ორგანიზაციის მხრიდან განაპირობა იმან, რომ მ----- მ-----ი არის ისტორიკოსი და მოცემული სამუშაოს სპეციპიკის გათვალისწინებით უპირატესობა მიენიჭა პროფესიით ისტორიკოსს. ქ----- ჭ-----ი მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობს 1981 წლიდან, ხოლო მ----- მ-----ი 1986 წლიდან.

საქმეში წარმოდგენილია მოპასუხე ორგანიზაციის ი-----ი მ-----ის შინაგანაწესი, რომლის თანახმადაც მეცნიერ - თანამშრომლის ერთ ერთ ფუნქციას მოსწავლეებთან მხარეთმცოდნეობის მ-----ში ისტორიის გაკვეთილების ჩატარება შეადგენს (იხ. ს.ფ. 186).

იმ უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, რომ მ----- მ----- ისტორიკოსია - ხოლო ქ----- ჭ-----ი ფილოლოგი, ბიბლიოგრაფი, ამასთან ახლად შექმნილი შტატი - სამ-----ო საქმის სპეციალისტი თავის თავში აერთიანებს, როგორც მეცნიერმუშაკის ისე ექსკურსიამძღოლის ფუნქციებს (ეს უდავო ფაქტობრივი გარემოებაა) - პალატა მიიჩნევს, რომ მ----- მ-----ისათვის უპირატესობის მინიჭებით ქ----- ჭ-----თან შედარებით მოპასუხეს არ დაურღვევია განსხვავებული მოპყრობის სტანდარტი, არ ჩაუდენია დისკრიმინაცია, შესაბამისად არ შეუღალავს მოსარჩელის ქ----- ჭ-----ის უფლებები.

გამომდინარე აღნიშნულიდან, სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ ქ----- -- ჭ-----თან მიმართებაში განსხვავებულ მოპყრობას გააჩნდა ლეგიტიმური საფუძველი, შესაბამისად ეს ქმედება (შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე უარის თქმა) ვერ შეფასდება დისკრიმინაციად და უნდა შეფასდეს დასაბუთებულ განსხვავებულ მოპყრობად.

რაც შეეხება მოსარჩელე მ-----ე მ-----ს - დადგენილია, რომ რეორგანიზაციამდე ორგანიზაციაში მუშაობდა 2 ექსკურსიამძღოლი მ-----ა მ-----ი და ი----- კ-----ე. რეორგანიზაციის შემდეგ არჩევანი გაკეთდა ი-----ეზე.

დადგენილია, რომ მ-----ა მ-----ი ოზურგეთის მ-----ში მუშაობდა 1985 წლიდან, სხვადასხვა თანამდებობაზე, მათ შორის ექსკურსიამძღოლის თანამდებობაზე მუშაობის 14 წლიანი გამოცდილებით. აქვს უმაღლესი განათლება, არის უცხო ენის სპეციალისტი (გერმანულის ენის სპეციალისტი); ი----- კ-----ე კი მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობდა 1976 წლიდან სხვადასხვა თანამდებობაზე, 2012 წლიდან

ექსკურსიამდლოად, აქვს უმაღლესი განათლება, ისიც არის უცხო ენის სპეციალისტი (რუსული ენის სპეციალისტი). ი---- კ-----ე ასევე ფლობს ინგლისურ და ფრანგულ ენებს.

ამ შემთხვევაში სააპელაციო პალატა თვლის, რომ მ-----ა მ-----ი და ი---- კ-----ე მიახლოებით თანაბარი უმაღლესი განათლების მქონე კანდიდატებს წარმოადგენდნენ, მართალია მ-----ე მ-----ს აქვს მეტი სტაჟი, თუმცა დამსაქმებელმა დისკრეციული უფლებამოსილების გამოყენებით არჩევანი გააკეთა ი---- კ-----ეზე. აღნიშნული არჩევანი დამსაქმებელი ორგანიზაციისა, პალატის მოსაზრებით არ შეიძლება შეფასდეს დისკრიმინაციად.

ორგანოს, თანამდებობის პირის, დისკრეციული უფლებამოსილება მაშინ გვაქვს სახეზე, როდესაც მას რჩება შესაძლებლობა **აირჩიოს** მისაღები გადაწყვეტილება. დისკრეციული უფლებამოსილება ორგანოს, თანამდებობის პირს, აძლევს შესაძლებლობას მიიღოს გადაწყვეტილება საკუთარი პასუხისმგებლობით, ის ემსახურება პირველ რიგში კონკრეტულ შემთხვევაში სამართლიანი გადაწყვეტილების მიღების მიზანს.

ორი დაახლოებით თანაბარი შესაძლებლობებისა და გამოცდილების მქონე კანდიდატთაგან ერთ ვაკანსიაზე ერთ ერთის დანიშვნა სასამართლოს მიერ ვერ შეფასდება არასამართლიან გადაწყვეტილებად. ეს ქმდება უნდა შეფასდეს განსხვავებულ მოპყრობად, რაც ორი კანდიდატის მონაცემთა შედარებით დასაბუთებულად უნდა იქნეს მიჩნეული.

რაც შეეხება მ--- თ-----ეს, გადაწყვეტილებაში უკვე იყო მსჯელობა, იმის თაობაზე, რომ რეორგანიზაციამდე მას ეკავა დარბაზის მსახურის თანამდებობა, უდავოა, რომ ამ ფუნქციით დატვირთული შტატი რეორგანიზაციის შემდეგ ორგანიზაციაში - აღარ არსებობს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და

მე-3 პუნქტის „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“.

ევროპის სოციალური ქარტია, 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.

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.

მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა **სშკ-ის** 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა” ქვეპუნქტით, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეთა მიმართ მიღებული ბრძანებები კანონშესაბამისია და არ არსებობს მათი ბათილად ცნობის საფუძვლები .

რაც შეეხება მოსარჩელეთა 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 მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა პალატის მოსაზრებით, შრომითი ურთიერთობის კანონიერი საფუძველით შეწყდა, შესაბამისად არ არსებობს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გადაწყვიტა:

1. ააიპ ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის სააპელაციო საჩივრები დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. მ--- თ-----ა და მ-----ე მ-----ის სააპელაციო საჩივრები დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
3. გაუქმდეს ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 10 მაისის გადაწყვეტილების 1; 1.1.; 1.2.; 1.3. პუნქტები, სახელდობრ ქ----- ჭ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში, რომლითაც ბათილად იქნა ცნობილი ა(ა)იპ თვითმმართველი ქ. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორის 27.02.2017 წლის №- ბრძანება ქ----- ჭ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე და აღდგენილ იქნა ქ----- ჭ-----ი ტოლფას სამუშაოზე. ასევე გაუქმდეს გადაწყვეტილება იმ ნაწილში რომლითაც დაეკისრა ქ. ოზურგეთის მუნიციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის დირექტორს ქ----- ჭ-----ის სასარგებლოდ 2017 წლის 28 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე 340 ლარის (ყოველთვიური ხელფასი) გადახდა იძულებითი გაცდენილი ხელფასის სახით, და რომლითაც დადგინდა გადაწყვეტილების დაუყოვებლივი აღსრულება

4. ქ----- ჭ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
5. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;
6. დაეკისროს ქ----- ჭ-----ს ა(ა)იპ თვითმმართველი ქ. ოზურგეთის მუნუციპალიტეტის ი-----ი მ-----ის სასარგებლოდ 150 ლარის გადახდა;
7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
8. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.
9. პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებულნი არიან გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არაუგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდნენ სასამართლოში გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარების მიზნით.
10. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების დადგენილებითი ნაწილის მე-7-10 პუნქტებით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;

მოსამართლე:

თამარ სვანიძე

