



თბილისის სააპელაციო სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

15 მაისი, 2018 წელი

თბილისი

საქმე №2ბ/5486-17

ქ.

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე, მომხსენებელი მოსამართლე - ვანო წიკლაური
მოსამართლეები: ეკატერინე ცისკარიძე, დიანა ბერეკაშვილი

სხდომის მდივანი - ნატო მახარაშვილი, გვანცა კომბეგაშვილი

აპელანტი - გ---- ყ-----

წარმომადგენელი - მ----- ჯ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - შ-- „ჯ-----ი“

წარმომადგენელი - ხ----- ლ-----, ა----- ჩ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა; ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა; განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 03 თებერვლის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 03 თებერვლის გადაწყვეტილებით გ---- ყ-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ უდავო ფაქტობრივი გარემოებები დადგენილი არ ყოფილა:

პირველი ინსტანციის სასამართლომ განსახილველ საქმეზე დაადგინა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.2. მოსარჩელე გ--- ყ-----, Nშ----- შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, 2013 წლის 01 თებერვლიდან მუშაობდა შ-- „ტ-----ში“, ლოჯისტიკის ს.ბ.ე.-ში, ფ----ს სამსახურის უფროსის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 3100 ლარს (დარიცხული) - იხ. შრომითი ხელშეკრულება, ტომი 1, ს.ფ. 34-35; მხარეთა ახსნა-განმარტება; სასამართლოს 07.10.2016 წლის სხდომის ოქმი, ტ. 2, ს.ფ. 52-66; 70-77; 78-79; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ტ.

2, ს.ფ. 81; ს.ფ. 117-122; 123-124; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ტ. 2, ს.ფ. 126;

2.3. შ-- „ტ-----ის“ დირექტორის 2013 წლის 22 ივლისის ბრძანების (შრომით ურთიერთობებში არსებითი ცვლილებების შესახებ) მიხედვით, გ--- ყ----- გათავისუფლდა ლოჯისტიკის ს.ბ.ე.-ში, ფ----ს სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან, ამავდროულად შენარჩუნდა მასთან შრომითი ურთიერთობა და დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით შ-- „ტ-----ის“ სატრანსპორტო კომპანიებთან ურთიერთობის მენეჯერის პოზიციაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 3125 ლარის ოდენობით, საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით (იხ. ბრძანება, ტ. 1, ს.ფ. 36; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.4. სს „ს-----ის“ დირექტორთა საბჭომ, 2013 წლის 24 სექტემბრის №4--- დადგენილებით, ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების მიზნით, დაამტკიცა სს „ს-----ის“ შვილობილი კომპანია „შ-- ტ-----ში“ ახალი სტრუქტურა და საშტატო განრიგი, რომლის თანახმადაც, კომპანიის დირექტორს ყავდა პირველი მოადგილე და ასევე, მოადგილე ტ-----ს დარგში (იხ. დადგენილება, ტ. 1, ს.ფ. 229; სტრუქტურა, ტ. 1, ს.ფ. 230-231; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

2.5. 2013 წლის 11 ოქტომბერს, კომპანიის დირექტორმა №3-- წერილით მიმართა სს „ს-----ის“ გენერალურ დირექტორს და განმარტა, რომ შ-- - "ტ-----ის" მიერ სს "ს-----ის" ბალანსზე რიცხული კონტეინერების სტრუქტურულად გამოყენებისათვის, აუცილებლობას წარმოადგენს, საკითხს კურირებდეს ერთი კონკრეტული კადრი, რისთვისაც მიზანშეწონილად მიიჩნევს, კომპანიის საშტატოს დაემატოს 01 საშტატო ერთეული, მოადგილე საკონტეინერო პარკის მართვის საკითხებში, სარგოთი - 3500 ლარის ოდენობით, საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით. 2013 წლის 16

ოქტომბერს, სს „ს-----ის“ დირექტორთა საბჭომ მიიღო დადგენილება №9---, რომლითაც განხორციელდა ცვლილება „შ-- ტ-----ის“ საშტატო განრიგში და დაემატა დირექტორის მოადგილის საკონტინენტო პარკის მართვის საკითხებში ერთი საშტატო ერთეული, თანამდებობრივი სარგოთი 3500 ლარის ოდენობით (იხ. წერილი, ტ. 1, ს.ფ. 228; დადგენილება, ტ. 1, ს.ფ. 227; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.6. შ-- „ტ-----ის“ 2013 წლის 21 ოქტომბრის №შ----- ბრძანებით (შრომით ურთიერთობებში არსებითი ცვლილებების შესახებ), გ--- ყ----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, ამავდროულად, შენარჩუნდა მასთან შრომითი ურთიერთობა და დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით შ-- „ტ-----ის“ დირექტორის მოადგილის პოზიციაზე საკონტინენტო პარკის მართვის საკითხებში. მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 3500 ლარით, საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით (იხ. ბრძანება, ტ. 1, ს.ფ. 37; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.7. გ--- ყ----- შრომითი საქმიანობის პერიოდში ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ შრომით მოვალეობებს, ამასთან, მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.8. შ-- „ტ-----ის“ 2014 წლის 05 სექტემბრის №0-- ბრძანებით, გ-- ყ-----ს, პირადი განცხადების საფუძველზე, მიეცა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება 24 სამუშაო დღით, 2014 წლის 08 სექტემბრიდან 2014 წლის 09 ოქტომბრის ჩათვლით (იხ. ბრძანება, ტ. 1, ს.ფ. 38, 73; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.9. შ-- „ტ-----ის“ 2014 წლის 16 სექტემბრის №შ----- ბრძანებით, მართვის სისტემის გაუმჯობესების მიზნით, კომპანიაში გამოცხადდა რეორგანიზაცია (იხ. ბრძანება, ტ. 1, ს.ფ. 39, 72, 117; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.10. შვებულებაში მყოფ გ--- ყ-----ს, მოპასუხე კომპანიის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2014 წლის 19 სექტემბრის №4-- წერილით, დაევალა სამსახურში გამოცხადება 2014 წლის 23 სექტემბერს. აღნიშნული განცხადება მას ჩაბარდა 2014 წლის 21 სექტემბერს (იხ. წერილი, ტ. 1, ს.ფ. 40);

2.11. 2014 წლის 21 სექტემბერს, გ--- ყ-----ს ჩაბარდა შეტყობინება, 2014 წლის 27 სექტემბრიდან, სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით (იხ. შეტყობინება, ტ. 1, ს.ფ. 41; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.12. შ-- „ტ-----ის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის

2014 წლის 26 სექტემბრის №--- ბრძანებით, 2014 წლის 27 სექტემბრიდან გაუქმდა საკონტინერო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის საშტატო ერთეული (იხ. ბრძანება, ტ. 1, ს.ფ. 70; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

2.13. შ-- „ტ-----ის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2014 წლის 26 სექტემბრის №--- ბრძანებით, გ--- ყ----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, 2014 წლის 27 სექტემბრიდან. ბრძანების გამოცემის საფუძვლად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტი და 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტი (იხ. ბრძანება, ტ. 1, ს.ფ. 42; 71; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.14. 2014 წლის 8 ოქტომბერს, მოსარჩელე გ--- ყ-----მ განცხადებით მიმართა მოპასუხე კომპანიას, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით. შ-- „ტ-----მა“ გ--- ყ-----ს განუმარტა, რომ 2014 წლის 16 სექტემბერს კომპანიაში გამოცხადდა რეორგანიზაცია, რამაც გამოიწვია საშტატო ერთეულების გაუქმება. მოპასუხე კომპანია, მისი შემოსავლებიდან გამომდინარე, ვერ ახორციელებდა მოქმედი საშტატო ერთეულების ფინანსურ რჩენას, შესაბამისად, ხარჯების შემცირების მიზნით, კომპანიის დღის წესრიგში დადგა სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა. აღნიშნულმა განაპირობა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე (იხ. განცხადება, ტომი 1, ს.ფ. 44; განცხადების პასუხი, ტ. 1, ს.ფ. 44; 69; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.15. დამსაქმებელმა გ--- ყ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, მოახდინა მასთან საბოლოო ანგარიშსწორება, მას გადაუხადა კომპენსაცია 02 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება);

2.16. 2014 წლის 13-18 ოქტომბერს, მოპასუხე კომპანიის თანამშრომლები იყვნენ მივლინებაში თ-----ში, სადაც გაიმართა FIATA-ს მსოფლიო კონგრესი 2014. აღნიშნული კომპანია წარმოადგენს მსოფლიოში ერთ-ერთ ყველაზე დიდ ლოჯისტიკურ კომპანიას. ღონისძიებაში მონაწილეობის მიღების მიზანს წარმოადგენდა კომპანიის ბიზნეს ინტერესების დაცვა, მისი წარმოჩენა და სხვადასხვა ქვეყნის კომპანიის წარმომადგენლებთან საქმიანი ურთიერთობის დამყარება. გამოფენაში მონაწილეობისთვის, ჯამში დაიხარჯა 29 339,35 ლარი. აღნიშნულ ღონისძიებაში მონაწილეობა კომპანიის განვითარებისთვის აუცილებელი იყო, შესაბამისად ხარჯები გამართლებულია და რეორგანიზაციის პროცესთან კავშირში არ არის (იხ. განცხადება, ტ. 1, ს.ფ. 48; დადგენილება, ტ. 1, ს.ფ. 238; მოხსენებითი ბარათი, ტ.

1, ს.ფ. 239-240; დამატებითი მოხსენებითი ბარათი, ტ. 1, ს.ფ. 241-244; ბრძანება, ტ. 1, ს.ფ. 245; საგადახდო დავალებები, ტ. 1, ს.ფ. 246-251, 260; სს „ს-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭოს 2014 წლის ოქტომბრის №18 სხდომის ოქმი, ტ. 1, ს.ფ. 253-256; მოხსენებითი ბარათები, ტ. 1, ს.ფ. 257-258; მოპასუხე მხარის ახსნა განმარტება);

2.17. მოპასუხე კომპანიაში გამოცხადებული რეორგანიზაციის შედეგად, საშტატო ერთეულების გაუქმების გამო, 2014 წლის 22 სექტემბრიდან 2014 წლის 12 დეკემბრამდე პერიოდში, გარდა გ---- ყ-----სი, გათავისუფლდა კომპანიის არაერთი თანამშრომელი და თითოეულის გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მიეთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის "ა" ქვეპუნქტი. (იხ. ბრძანებები გათავისუფლების შესახებ, ტ. 1, ს.ფ. 195-214, მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

2.18. 2013 წლის საწარმოს მოგების გადასახადის დეკლარაციის მიხედვით, შ-- „ტ-----ში“ გამოქვითვების გადამეტება ერთობლივ შემოსავალზე შეადგენდა 476378,09 ლარს. კომპანიის შემოსავლების კლების შედეგად, კომპანიის პარამეტრები მნიშვნელოვნად გაუარესდა, რამაც საფრთხე შეუქმნა კომპანიის ფინანსურ სტაბილურობას. აღნიშნული ზარალის გათვალისწინებით, 2013 წელს მოპასუხე კომპანიის საქმიანობას არ მოუტანია მოგება. 2014 წლის საწარმოს მოგების გადასახადის დეკლარაციის მიხედვით, შ-- „ტ-----ში“ გამოქვითვების გადამეტება ერთობლივ შემოსავალზე შეადგენდა 942311,46 ლარს. აღნიშნული ზარალის გათვალისწინებით, იმ პერიოდში, მოპასუხე არ იყო მომგებიანი კომპანია (იხ. მოგების გადასახადის დეკლარაცია, ტ. 2, ს.ფ. 29-38; მოგების გადასახადის დეკლარაცია, ტ. 2, ს.ფ. 39-48);

2.19. მოპასუხე კომპანიას მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, არ დაურღვევია მოქმედი შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნები: სახელდობრ, გ---- ყ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განაპირობა შ-- „ტ-----ში“ არსებულმა ეკონომიკურმა და (ფინანსურმა) სირთულეებმა, აქედან გამომდინარე, ორგანიზაციულმა (სტრუქტურულმა) ცვლილებებმა, რამაც აუცილებელი გახადა სამუშაო ძალის შემცირება, ამასთან, არ გაამართლა საკუთარი საკონტინენტო პარკის შექმნის იდეამ, გათავისუფლდა 19 თანამშრომელი.

2013 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით, კომპანიას ჰყავდა დირექტორის პირველი მოადგილე, მოადგილე ლოჯისტიკის დარგში და მოადგილე საკონტინენტო პარკის მართვის საკითხებში (გ---- ყ-----), 2016 წლის მდგომარეობით, კომპანიას ყავს მხოლოდ ერთი დირექტორის მოადგილე (იხ. საშტატო განრიგი, ტ. 1, ს.ფ. 71-73; 158; 222; გათავისუფლების ბრძანებები; მოპასუხის ახსნა-განმარტება, ტ. 1, ს.ფ. 195-217; ზემოთდადგენილი

ფაქტობრივი გარემოებები).

2.20. 2016 წლის 27 დეკემბერს, შ-- „ტ-----მა“ შეიცვალა სახელწოდება და სსიპ საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოში დარეგისტრირდა როგორც შ-- „ჯ-----ი“ (იხ. რეესტრიდან ამონაწერი, ტ. 1, ს.ფ. 133-134; მოპასუხის ახსნა-განმარტება).

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.21. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტზე, რომლის 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.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის შესაბამისად, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

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

სასამართლომ განმარტა, რომ მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას,

ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტი - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა შ-- „ჯ-----ის“ ეკონომიკური (ფინანსური) სირთულეებით გამოწვეული ორგანიზაციული (სტრუქტურული) ცვლილებების გამო, რამაც განაპირობა სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეს უნდა დაედგინებინა რამდენიმე გარემოება, სახელდობრ: კომპანიაში ჩატარდა თუ არა რეორგანიზაცია, რა აუცილებლობით იქნა გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირება და რამ განაპირობა კონკრეტულად გ--- ყ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლება. სასამართლოს მითითებით მოპასუხე კომპანიამ დაამტკიცა, რომ 2013- 2014 წლებში შ-- „ჯ-----ი“ იმყოფებოდა შემოსავლების კლების შეუქცევად ვითარებაში, რის შედეგადაც მოხდა კომპანიის მომგებიანობის პარამეტრების მნიშვნელოვანი გაუარესება. კომპანიის არსებულ ბრუნვასთან შესაბამისობაში არ იყო კომპანიის მოგება. მზარდი ფინანსური ზარალის თავიდან ასაცილებლად/შესაჩერებლად კომპანია დადგა ორგანიზაციულ-საკადრო ცვლილებების განხორციელების აუცილებლობის წინაშე. მნიშვნელოვანი იყო ის გარემოებაც, რომ მიუხედავად მცდელობისა, კომპანიის საქმიანობა ვერ განვითარდა საკუთარი საკონტინენტო პარკის შექმნის და განვითარების მიმართულებით, რამაც გავლენა იქონია კომპანიის განვითარების სამომავლო გეგმებზე. შ-- „ტ-----ის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2014 წლის 16 სექტემბრის ბრძანებით, კომპანიაში გამოცხადდა რეორგანიზაცია. გაუქმდა საკონტინენტო პარკის მართვის დარგში დირექტორის შტატი. კომპანიამ დაიწყო ორგანიზაციულ-საკადრო ცვლილებების განხორციელება. სწორედ აღნიშნულმა გარემოებებმა განაპირობეს გ--- ყ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

მოპასუხე კომპანიაში გამოცხადებული რეორგანიზაციის შედეგად, საშტატო ერთეულების გაუქმების გამო, 2014 წლის 22 სექტემბრიდან 2014 წლის

12 დეკემბრამდე პერიოდში, გარდა გ---- ყ-----სი, გათავისუფლდა კომპანიის არაერთი თანამშრომელი და თითოეულის გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტი. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხე კომპანიამ წარმოადგინა საკმარისად მყარი და დამაჯერებელი მტკიცებულებები რეორგანიზაციის შედეგად მუშაკთა რიცხოვნობის შემცირების აუცილებლობის დასადასტურებლად და სასამართლო სხდომაზე შეძლო სადავო ბრძანების კანონიერების დასაბუთება.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. ვინაიდან დადგინდა გასაჩივრებული ბრძანების კანონიერება, შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

ვინაიდან სასარჩელო მოთხოვნები სამსახურში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე გამომდინარეობს პირველი სასარჩელო მოთხოვნიდან, რომლის დაკმაყოფილება სასამართლომ არ მიიჩნია მიზანშეწონილად, ასევე არ უნდა დაკმაყოფილდეს აღნიშნული მოთხოვნები უსაფუძვლობის და დაუსაბუთებლობის გამო.

სასამართლომ მიუთითა ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტზე, რომლის თანახმად, (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიან 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. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხეს ქარტიის დანაწესი არ დაურღვევია (იხ. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები).

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლზე, რომლის 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 მე-3 ნაწილის შესაბამისად, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სასამართლოს მითითებით განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარემ ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხემ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა გ— ყ—სთვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტი არ იზიარებს სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ 2013 წლის საწარმოს მოგების გადასახადის დეკლარაციის მიხედვით, შ-- „ტ-----ში“ გამოქვითვების გადამეტება ერთობლივ შემოსავალზე შეადგენდა 476378,09 ლარს. ხოლო 2014 წლის საწარმოს მოგების გადასახადის დეკლარაციის მიხედვით, შ-- „ტ-----ში“ გამოქვითვების გადამეტება ერთობლივ შემოსავალზე შეადგენდა 942311,46 ლარს, რამაც კომპანიის შემოსავლების კლების შედეგად, კომპანიის პარამეტრები მნიშვნელოვნად გაუარესდა, აპელანტის მითითებით 2013-2014 წლების საწარმოს მოგების გადასახადის დეკლარაციების მიხედვით საწინააღმდეგო დასტურდება, კერძოდ, 2013 წლის დეკლარაციის მიხედვით გამოქვითვების გადამეტება ერთობლივ შემოსავალზე არის 942311,46 ლარი, ხოლო 2014 წლის დეკლარაციის მიხედვით 476378,09 ლარი. აპელანტის მითითებით აღნიშნული გარემოებები ცხადყოფს, რომ თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების პერიოდში შ-- „ტ-----ს“ არავითარი მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობა არ ჰქონია. 2014 წლიდან დღემდე საწარმო აქტიურად აგრძელებს ბაზარზე თავის საქმიანობას გაზრდილი საშტატო ერთეულით და არაერთი შტატგარეშე თანამშრომლის მეშვეობით, რაც ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ საწარმო მომგებიანია.

აპელანტის მითითებით საშტატო ნუსხა, რომელიც საქმის განხილვის პერიოდში მოქმედებს გაცილებით მეტ საშტატო ერთეულს მოიცავს, ვიდრე მის გათავისუფლებამდე არსებობდა. კერძოდ, 2014 წლის 15 დეკემბრის საშტატო ნუსხიდან ირკვევა, რომ საშტატო განრიგით განსაზღვრულ იყო 104 თანამშრომელი, თვეში 121 695 ლარიანი სახელფასო განაკვეთით, მაშინ როდესაც 2013 წლის სექტემბრის პერიოდის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულია 89 თანამშრომელი, თვეში 110 070 ლარიანი სახელფასო განაკვეთით.

3.2. აპელანტის მითითებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის

პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაშვებია იმ შემთხვევაში, თუ ნორმით გათვალისწინებული საფუძვლები გამოვლინდება შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შემდეგ. აპელანტის აზრით გათვალისწინებით იმისა, რომ 2013 წლის ოქტომბერში დირექტორთა საბჭოს გადაწყვეტილებით კომპანიის საშტატო ნუსხაში განხორციელდა ცვლილება და მიუხედავად არსებული ფინანსური ვალდებულებებისა საშტატო განრიგს დაემატა დირექტორის მოადგილის თანამდებობა საკონტინენტო პარკის მართვის საკითხებში, ერთი წლის შემდეგ, ფინანსური სირთულეების საფუძვლით დასახელებული მიმართულებით დირექტორის მოადგილის თანამდებობის გაუქმება არ ჯდება დასახელებული ნორმით გათვალისწინებულ დისპოზიციისაში.

3.3. აპელანტის განმარტებით კომპანიის საქმიანობის მთავარი სფერო საკონტინენტო ტერმინალების მართვა, სარკინიგზო ტვირთების გადაზიდვა, ასევე საკონტინენტო ტერმინალების ფუნქციონირებასთან დაკავშირებული საქმიანობის სხვა სახეობების განხორციელებაა. აპელანტის მოსაზრებით ვინაიდან კომპანიის საქმიანობის ძირითად მიმართულებას საკონტინენტო პარკის მართვა წარმოადგენს, იმ ფუნქცია მოვალეობების შესრულება, რასაც საკონტინენტო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე მუშაობის პერიოდში ასრულებდა კომპანიის გამართულად საქმიანობისთვის სასიცოცხლო მნიშვნელობის საკითხს წარმოადგენს. შესაბამისად, დირექტორის მოადგილე, რომელიც დარგობრივი კონკრეტიკის გარეშე განაგრძობს კომპანიაში საქმიანობას სწორედ იმ უფლებამოსილებას ახორციელებს, რასაც თავად ასრულებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე. აღნიშნულის გათვალისწინებით აპელანტი მიიჩნევს, რომ შტატი არ გაუქმებულა და ფუნქციური დატვირთვით იგივე შტატი კვლავ არსებობს საწარმოში.

4. 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.

4.1 ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1.1 სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

4.1.1.1 2013 წლის 01 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე გ---
ყ----- დასაქმებული იქნა შ-- „ტ-----ში“ ლოჯისტიკის ს.ბ.ე.-ში
ფ-----ს სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე. (ტ.1.ს.ფ. 34-35)

4.1.1.2 შ-- „ტ-----ის“ დირექტორის 2013 წლის 22 ივლისის
ბრძანებით (შრომით ურთიერთობების არსებითი ცვლილებების შესახებ) გ---
ყ----- გათავისუფლდა ლოჯისტიკის ს.ბ.ე.-ში, ფ-----ს სამსახურის უფროსის
თანამდებობიდან, ამავე ბრძანებით განისაზღვრა მასთან შრომითი
ურთიერთობის შენაჩუნება და გ--- ყ----- განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა
შ-- „ტ-----ის“ სატრანსპორტო კომპანიებთან ურთიერთობის
მენეჯერის პოზიციაზე. გ--- ყ-----ს თანამდებობრივი სარგო საშემოსავლო
გადასახადების ჩათვლით განისაზღვრა 3125 ლარის ოდენობით. (ტ. 1, ს.ფ. 36)

4.1.1.3 სს „ს-----ის“ დირექტორთა საბჭოს, 2013 წლის 24 სექტემბრის
№4--- დადგენილებით, სს „ს-----ის“ შვილობილი კომპანია - შ-- „ტ--
-----ში“ ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების
მიზნით დამტკიცდა ახალი სტრუქტურა და საშტატო განრიგი, საიდანაც
ირკვევა, რომ კომპანიის დირექტორს ჰყავდა პირველი მოადგილე და
მოადგილე ტერმინალების დარგში (ტ. 1, ს.ფ. 229-231)

4.1.1.4 2013 წლის 11 ოქტომბერს, შ-- „ტ-----ის“ დირექტორმა
წერილით მიმართა სს „ს-----ის“ გენერალურ დირექტორს სადაც
განმარტა, რომ შ-- „ტ-----ის“ მიერ სს "ს-----ის"
ბალანსზე რიცხული კონტეინერების ეფექტურად გამოყენებისათვის,
აუცილებლობას წარმოადგენდა, საკითხის ერთი კონკრეტული კადრის მიერ
ხელმძღვანელობა, რისთვისაც მიზანშეწონილად მიიჩნევდა, კომპანიის
საშტატო ერთეულისთვის ერთი კადრის, კერძოდ, საკონტეინერო პარკის
მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის თანამდებობის დამატებას.

(ტ.1.ს.ფ. 228)

4.1.1.5. სს „ს-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2013 წლის 16 ოქტომბრის დადგენილებით ცვლილება შევიდა „შ- ტ-----ის“ საშტატო განრიგში და დაემატა საკონტინერო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის ერთი საშტატო ერთეული, თანამდებობრივი სარგოთი 3500 ლარის ოდენობით (ტ.1.ს.ფ. 227)

4.1.1.6. შ- „ტ-----ის“ 2013 წლის 21 ოქტომბრის №შ----- ბრძანებით გ--- ყ----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, ამავე ბრძანებით დადგინდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნება და გ--- ყ----- შ- „ტ-----ში“ განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე საკონტინერო პარკის მართვის საკითხებში. მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 3500 ლარით, საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით (ტ. 1, ს.ფ. 37)

4.1.1.7. შ- „ტ-----ის“ 2014 წლის 16 სექტემბრის №შ----- ბრძანებით, მართვის სისტემის გაუმჯობესების მიზნით, კომპანიაში გამოცხადდა რეორგანიზაცია (ტ. 1, ს.ფ. 39, 72, 117)

4.1.1.8. შ- „ტ-----ის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2014 წლის 26 სექტემბრის №--- ბრძანებით, 2014 წლის 27 სექტემბრიდან გაუქმდა საკონტინერო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის საშტატო ერთეული (ტ. 1, ს.ფ. 70)

4.1.1.9 შ- „ტ-----ის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2014 წლის 26 სექტემბრის №--- ბრძანებით, 2014 წლის 27 სექტემბრიდან გ--- ყ----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, ბრძანებაში გ--- ყ----- -ს თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი და ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტი. (ტ.1.ს.ფ. 71)

4.1.1.10 2014 წლის 29 სექტემბერს გ--- ყ-----მ განცხადებით მიმართა მოპასუხე კომპანიას, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით.

მოთხოვნის პასუხად შ- „ტ-----ის“ დირექტორს მოადგილის წერილით გ--- ყ-----ს განემარტა, რომ 2014 წლის 16 სექტემბერს კომპანიაში გამოცხადდა რეორგანიზაცია, რამაც გამოიწვია საშტატო ერთეულების გაუქმება. გათვალისწინებით იმისა, რომ კომპანია მისი შემოსავლებიდან გამომდინარე, ვეღარ ახორციელებდა მოქმედი საშტატო ერთეულების ფინანსურ რჩენას ხარჯების შემცირების მიზნით, კომპანიის დღის წესრიგში დადგა სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა, რამაც

საბოლოოდ განაპირობა გ---- ყ-----სთან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტის და 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. (ტ. 1, ს.ფ. 43-44)

4.1.1.11 შ-- „ტ-----ის“ წესდების მიხედვით საზოგადოების საქმიანობის მთავარი საგანია საკონტინენტო ტერმინალების მართვა, სარ-----ო ტვირთების გადაზიდვა, ასევე საკონტინენტო ტერმინალების ფუნქციონირებასთან დაკავშირებული საქმიანობის სხვა სახეობების განხორციელება. (ტ.1.ს.ფ. 25)

4.1.1.12 27.12.2016 წლის ამონაწერით მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან ირკვევა, რომ შ-- „ტ-----მა“ შეიცვალა საფირმო სახელწოდება და კომპანიის საფირმო სახელმწოდება შ-- „ჯ-----ია“ (ტ. 2, ს.ფ. 133-134)

4.1.2. აპელანტის პრეტენზია იმის შესახებ, რომ დამსაქმებელმა კანონდარღვევით შეუწყვიტა მას შრომითი ხელშეკრულება და რომ სასამართლოს მიერ აღნიშნულს არ მიეცა შესაბამისი შეფასება, დაუსაბუთებელია. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ გ---- ყ-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების მართლზომიერება დადასტურებულია საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებათა ერთობლიობით. შესაბამისად, არ არსებობს შ-- „ტ-----ის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2014 წლის 26 სექტემბრის ბრძანების ბათილად ცნობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი წინაპირობები.

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

პალატა აღნიშნავს, რომ გ---- ყ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების კანონიერების შემოწმებისათვის არსებითი მნიშვნელობა აქვს დადგინდეს, იყო თუ არა სახეზე ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას, რაც თავის მხრივ საფუძვლად დაედო 2014 წლის 26 სექტემბრის ბრძანებას. (გათავისუფლების შესახებ)

განსახილველ შემთხვევაში სადავო ბრძანებით გ---- ყ-----ს განთავისუფლების კანონიერების შესახებ საკითხის სწორი შეფასებისათვის სააპელაციო პალატა ყურადღებას შეაჩერებს იმ ფაქტზე, რომ ის თანამდებობა -

საკონტეინერო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის თანამდებობა, საიდანაც სადავო ბრძანებით გათავისუფლდა გ--- ყ-----, წარმოადგენდა ახლად შექმნილ თანამდებობას (იხ. წინამდებარე განჩინების 4.1.1.5-4.1.1.6 პუნქტები). უდავოა, რომ ამ პოზიციის საშტატო განრიგში დადგენა განპირობებული იყო კომპანიის მიერ საკუთარი საკონტეინერო პარკის შექმნის და მისი შემდგომი განვითარების მიზანშეწონილობით. იმის გათვალისწინებით, რომ საკუთარი საკონტეინერო პარკის შექმნის და განვითარების შესახებ ეს მიმართულება კომპანიამ წარუმატებლად მიიჩნია, მიღებული იქნა გადაწყვეტილება შესაბამისი სტრუქტურული ცვლილებების შესახებ.

ამ მიმართებით პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებაზე, რომ 2014 წლის 16 სექტემბრის ბრძანებით შ-- „ტ-----ში“ გამოცხადებული რეორგანიზაციის შედეგად, გ--- ყ-----ს გარდა კომპანიიდან გათავისუფლდა არაერთი თანამშრომელი, მათ შორის 2014 წლის 25 დეკემბრიდან თანამდებობიდან გათავისუფლდა საკონტეინერო პარკის მართვის საკითხებში მთავარი სპეციალისტი. ნიშანდობლივია, რომ 2014 წლის 25 დეკემბრის ბრძანებით საერთოდ გაუქმდა საკონტეინერო პარკის მართვის სპეციალისტის თანამდებობა. (ტ.1.ს.ფ. 195-214; 223)

სააპელაციო პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ თანამდებობიდან გ--- ყ-----ს გათავისუფლების შემდეგ კომპანიაში საკონტეინერო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის ან/და ამ მიმართულებით ხელმძღვანელი პირის თანამდებობის შექმნის საჭიროება აღარც დამდგარა კერძოდ:

დადგენილია, რომ 15.12.2014 წლის მდგომარეობით შ-- „ტ-----ში“ მოქმედი საშტატო ნუსხის მიხედვით კომპანიაში გათვალისწინებული იყო დირექტორის მოადგილის ერთი საშტატო ერთეული ლოჯისტიკის დარგში. (ტ.3.ს.ფ. 61)

დადგენილია, რომ 2014 წლის 26 დეკემბრის ბრძანებით, შ-- „ტ-----ში“ ამავე პერიოდიდან გაუქმდა ლოჯისტიკის დარგში დირექტორის მოადგილის ერთი საშტატო ერთეული და 2014 წლის 26 დეკემბრიდან დადგინდა დირექტორის მოადგილის ერთი საშტატო ერთეულის დამატება. (ტ.1.ს.ფ. 222)

დადგენილია, რომ სს „ს-----ის“ 2017 წლის 05 ივნისის დადგენილებით ცვლილება შევიდა შ-- „ჯ-----ის“ საშტატო განრიგში და ახალი საშტატო ერთეულის სახით დადგინდა ტ-----ს დარგში დირექტორის მოადგილის ერთი საშტატო ერთეულის დამატება. სს „ს-----ის“ 2017 წლის 21 დეკემბრის დადგენილებით მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული შ-- „ჯ-----ის“ საშტატო განრიგში დირექტორის

მოადგილის ერთი საშტატო ერთეულის დამატება. (ტ.3.ს.ფ. 65-66)

დადგენილია, რომ სს „ს-----ის“ 2018 წლის 07 მარტის დადგენილებით განისაზღვრა შ-- „ჯ-----ის“ საშტატო ნუსხა, რომლის მიხედვითაც ირკვევა, რომ კომპანიაში გათვალისწინებულია დირექტორის მოადგილის ერთი საშტატო ერთეული, ამასთან, დეპარტამენტების სახით ჩამოყალიბებულია: ადმინისტრაციული დეპარტამენტი, ლოჯისტიკის დეპარტამენტი, გაყიდვების დეპარტამენტი და ტერმინალების მართვის დეპარტამენტი.

09.09.2014 წლის ამონაწერით მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან დგინდება, რომ შ-- „ტ-----ის“ რეგისტრაციის თარიღია 01.10.2009 წელი, მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ საზოგადოება ბაზარზე სწორედ 2009 წლიდან ოპერირებს. უდავოა, რომ საკონტინერო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე გ---- ყ-----ს დანიშვნამდე (2013 წლის 21 ოქტომბერი) ოთხი წლის განმავლობაში, კომპანიაში დირექტორის მოადგილის (სპეციალიზაციის გარეშე) ერთი საშტატო ერთეული არსებობდა, დადგენილია, რომ დაკავებული თანამდებობიდან გ---- ყ-----ს გათავისუფლების შემდეგ საზოგადოებაში საკონტინერო პარკის მართვის მიმართულებით ხელმძღვანელი პირის (დირექტორი მოადგილე) საშტატო ერთეული გათვალისწინებული აღარ ყოფილა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატა დადასტურებულად მიიჩნევს, რომ საზოგადოების წესდებით გათვალისწინებული საქმიანობის განხორციელებისთვის კომპანიის მხრიდან გაუმართლებლად იქნა მიჩნეული (სააპელაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს საკონტინერო ტრანსპორტირების შესახებ 2014 წლის 16 ივნისის ხელშეკრულებაზე, საიდანაც ირკვევა, რომ ერთი მხრივ კომპანია „ს-----“, მეორე მხრივ შ-- „ტ-----“ და მესამე მხრივ სს „ს-----ა“ შეთანხმდნენ სს „ს-----ის“ ინვენტარული პარკის კონტეინერებით თბილისის გავლით თურქეთის პორტში, შემდგომში ასევე სხვა მარშრუტზე საკონტინერო გადაზიდვების ორგანიზების შესახებ. მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ საკონტინერო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე გ---- ყ-----ს მუშაობის პერიოდში მხოლოდ ერთი ოც ტონიანი კონტეინერის გადაზიდვა განხორციელდა; ამასთან კომპანიას იმ პერიოდისათვის მხოლოდ 5 კონტეინერი გააჩნდა მფლობელობაში) საკონტინერო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის თანამდებობის არსებობის აუცილებლობა.

პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებაზე, რომ შ-- „ტ-----ის“ წესდების მიხედვით საზოგადოების საქმიანობის მთავარი საგანი საკონტინერო ტერმინალების მართვა, სარკინიგზო ტვირთების გადაზიდვა, ასევე საკონტინერო ტერმინალების ფუნქციონირებასთან დაკავშირებული საქმიანობის სხვა სახეობების განხორციელებაა. მართალია, კონკრეტულ შემთხვევაში საკონტინერო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის, მათ შორის დავის განხილვის პერიოდში საზოგადოებაში მოქმედი საშტატო ერთეულების ფუნქცია/მოავალეობების ჩამონათვალი საქმეში

წარმოდგენილი არ ყოფილა, თუმცა საზოგადოების საქმიანობის სფეროს, მისი საქმიანობის ძირითადი მიმართულების გათვალისწინებით, პალატა იზიარებს აპელანტის მსჯელობას მასზე, რომ საკონტინენტო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის ფუნქციები გადანაწილებული იქნა სხვადასხვა თანამდებობაზე, საგულისხმოა, რომ ფუნქციების გადანაწილების საკითხი დადასტურებული იქნა (იხ. 17.04.2018წ. სხდომის ოქმი) თვით მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენლის მიერ, მისი განმარტებით საკონტინენტო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის ფუნქციები განაწილებულია ლოჯისტიკის და ტერმინალების დეპარტამენტებზე. მიუხედავად აღნიშნულისა, პალატა მიიჩნევს, რომ საზოგადოებაში იმ ფუნქციების კვლავ არსებობა, რომელსაც საკონტინენტო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილე ასრულებდა არ წარმოადგენს საკმარის საფუძველს სასარჩელო მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად. საკითხის სწორი შეფასებისათვის ამოსავალია ის გარემოება, რომ მიზანშეწონილად არ იქნა მიჩნეული საწარმოს საქმიანობისათვის ამ მიმართულებით, საკონტინენტო პარკის მართვის მიმართულებით, ცალკე სპეციალური თანამდებობის, საშტატო ერთეულის გამოყოფა და ისევე როგორც ამ თანამდებობის შემოღებამდე ამ ფუნქციამოვალეობების გადანაწილება მოხდა სხვა თანამშრომლებზე.

4.1.3. 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 სასამართლოს მიმართა.

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.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ

რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი **ვალდებულნი არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები.**

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

პალატა განმარტავს, რომ, სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის, **გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს.** იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებული სამსახურიდან ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებზე მითითებით თავისუფლდება, დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია დაადასტუროს გარემოებები იმის შესახებ, რომ სახეზე იყო ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, მათ შორის, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი.

1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

„რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს - კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს“ (*kasraZe –“saxelmwifos minimaluri valdebuleba da “gonivrulobis safuZvlis” principi dasaqmebulis samuSaodan gaTavisuflebis saqmeSi: ზომის საერთაშორისო organizaciis standarti”(adamianis uflebaTa dacvis saerTaSoriso standartebi da saqarTvelo-statiaTa krebuli. avt. k.korkelia 2011 w.)*).

პალატა ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება **დასაქმებულის** შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“ (*სუსგ.ნას-106-101-2014. 2 ოქტომბერი. 2014 წ. (კონვენციის ტექსტში, მეოთხე მუხლში მითითებულია- „რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს“. შენიშვნა ნ.გ.)*).

მოცემული კონვენცია მოიცავს რეგულაციას, თუ რა ჩაითვლება მუშაკის უკანონო დათხოვნად, ისევე როგორც - რა არ ჩაითვლება. კონვენციის მე-4 მუხლიდან გამომდინარე, 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.**

4.1.4. განსახილველ შემთხვევაში, პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ საკონტინენტო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის თანამდებობის არსებობის აუცილებლობა გამართლებული არ იქნა, კერძოდ, საკონტინენტო მართვის მიმართულებით 2014 წლის ოქტომბერ-დეკემბერში თანამდებობის გაუქმების შემდეგ ამ მიმართულებით არც ხელმძღვანელი პირის და არც სპეციალისტის თანამდებობები შექმნილი აღარ ყოფილა, ამასთან, ის ფუნქცია-მოვალეობები, რომლებიც საკონტინენტო პარკის მიმართულებით არსებულ თანამშრომლებს ეკისრებოდათ გადანაწილებული იქნა არსებულ სხვა თანამშრომლებზე. პალატა კიდევ ერთხელ შენიშნავს, რომ საკონტინენტო პარკის მართვის საკითხებში დირექტორის მოადგილის თანამდებობა, საიდანაც სადავო ბრძანებით გათავისუფლდა გ--- ყ-----, წარმოადგენდა ახლად შექმნილ თანამდებობას (იხ. წინამდებარე განჩინების 4.1.1.5-4.1.1.6 პუნქტები). უდავოა, რომ საკონტინენტო პარკის შექმნის და განვითარების შესახებ ეს მიმართულება კომპანიამ წარუმატებლად მიიჩნია და

მიღებული იქნა გადაწყვეტილება შესაბამისი სტრუქტურული ცვლილებების შესახებ (იხ. წინამდებარე განხილვის 4.1.1.7-4.1.1.8 პუნქტები).

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სამეწარმეო სუბიექტს გააჩნია საკუთარი მიზნები და იგი მოგებაზეა ორიენტირებული, აქედან გამომდინარე, საკუთარი მიზნის მისაღწევად საწარმოს შეუძლია საკუთრებითი წესრიგის მართლზომიერი მართვა, რომლის ერთ-ერთ კომპონენტს შესაბამისი თანამდებობის შექმნა/გაუქმება და საჭირო მუშა-მოსამსახურეთა არჩევის უფლება წარმოადგენს, რომლებიც მესაკუთრისაგან დაქირავებული ქონებით საწარმოს მიზნების რეალიზაციას უზრუნველყოფენ. იმის გათვალისწინებით, რომ მოცემულ შემთხვევაში საქმე ეხება შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებას, რომელიც თავის მხრივ მოგებაზე ორიენტირებულ საზოგადოებას წარმოადგენს პალატა მიიჩნევს, რომ საზოგადოების მიერ ისეთი საშტატო ერთეულის გაუქმება, რომელიც საზოგადოების მიზნის მისაღწევად არაეფექტური აღმოჩნდა არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს ამ თანამდებობაზე დასაქმებული პირის შრომის უფლების დარღვევად. საბოლოოდ სააპელაციო პალატა ასკვნის, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ გ--- ყ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა გამოიწვია იმ სტრუქტურულმა ცვლილებამ, რომლის აუცილებლობის წინაშეც დადგა დამსაქმებელი, როგორც სამეწარმეო სუბიექტი, ასევე დადგენილია, რომ ამ სტრუქტურული ცვლილებისას გ--- ყ-----სთან ერთად სხვა დასაქმებულებიც გათავისუფლდნენ. ამგვარად, დამსაქმებლის მხრიდან მართლზომიერად იქნა განხორციელებული შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" პუნქტით გათვალისწინებული უფლებამოსილება. იმის გავალისწინებით, რომ არ არსებობს სადავო ბრძანების გაბათილების ფაქტობრივი საფუძველი, აღნიშნული გამორიცხავს მოსარჩელის სხვა მოთხოვნების (სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნები) დაკმაყოფილების შესაძლებლობასაც.

მითითებული მსჯელობის და ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამართლებრივ დასკვნას სარჩელის დაუსაბუთებლობასთან დაკავშირებით და მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი არ შეიცავს საკამრის დასაბუთებას მის უარსაყოფად.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის,

რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დაცოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ სარჩელზე უარის თქმაში იგულისხმება ასევე სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. შესაბამისად, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, 160 ლარის ოდენობით, სახელმწიფო ბიუჯეტში უნდა დარჩეს.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა:

1. გ--- ყ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოცემულ საქმეზე უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 03 თებერვლის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.
4. 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-ე 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.

სხდომის თავმჯდომარე:

წიკლაური /

/ვანო

მოსამართლეები:
ცისკარიძე /

/ეკატერინე

/დიანა ბერეკაშვილი

/