



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

23 მაისი, 2019 წელი
ქუთაისი

ქ.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე : თამარ სვანიძე

სხდომის მდივანი - ბექა გიორგაძე

აპელანტი (მოსარჩელე) - კ-----

წარმომადგენელი - ვ-----

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე) - შპს „ბ-----ი“

წარმომადგენელი - ი-----

დავის საგანი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 12 თებერვლის გადაწყვეტილება

აპელანტ მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

სააპელაციო პალატამ გამოარკვია:

კ-----მ სარჩელით მიმართა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს, მოპასუხე შპს „ბ-----ის“ მიმართ და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ითხოვა.

მოსარჩელის განმარტებით:

2004 წლის 7 სექტემბრიდან შპს „ბ-----ში“ მუშაობდა სხვადასხვა თანამდებობაზე. ბოლოს ის მუშაობდა კონტრაქტების და შესყიდვების განყოფილების ექსპედიტორის თანამდებობაზე.

შპს „ბ-----ს“ 2----- ბრძანებით ის განთავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლება მოხდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი

ნაწილს „ა“ ქვეპუნქტის საფუძვლით.

მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მისი სამუშაოდან დათხოვნა უკანონოა, რადგანაც არ არსებობდა სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობა, შესაბამისად, სამსახურში რეორგანიზაცია არ განხორციელებულა. ის სამსახურიდან გათავისუფლდა პირადი დაინეტერესების გამო, ასევე დისკრიმინაციული ნიშნით.

მოპასუხის პოზიცია:

შპს „ბ-----ის“ წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო. მოპასუხის განმარტებით, 2014 წლის დასაწყისიდან საწარმოში შემცირდა ნავთობპროდუქტების ტვირთბრუნვა, ასევე შემცირდა ნავთობპროდუქტების ფასები, რამაც გამოიწვია შემოსავლის შემცირება.

შესაბამისად, შპს „ბ-----ის“ ადმინისტრაცია იძულებული გახდა მოეხდინა რეორგანიზაცია, რომლის მიზანი იყო სტრუქტურული გადახალისება, თანხების დაზოგვა და მუშაობის ეფექტურობის ამაღლება.

რეორგანიზაციის შესახებ, საწარმოში დასაქმებულ პირებს ეცნობათ დროულად. რეორგანიზაციის პროცესში ადმინისტრაციამ მიიღო გადაწყვეტილება შემცირებულიყო დასაქმებულ პირთა ოდენობა და ამ მიზნით გაუქმებულიყო რამოდენიმე შტატი. რეორგანიზაციის შედეგად 2018 წლის 1 მაისამდე შემცირდა 170 შტატი, რის შედეგადაც გათავისუფლდნენ ამ შტატებზე დასაქმებული პირები. შტატების შემცირება შეეხო კონტრაქტების და შესყიდვების განყოფილებასაც. რეორგანიზაციამდე განყოფილებაში არსებობდა 8 შტატი. რეორგანიზაციის შემდეგ სამი შტატი შემცირდა. მათ შორის შემცირდა კონტრაქტების განყოფილების ექსპედიტორის ერთი შტატი, რომელზეც მუშაობდა კ-----ს. შტატის გაუქმება საფუძველი გახდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

ამდენად, მოპასუხის წარმომადგენელი გამორიცხავს დისკრიმინაციის ნიშნით ან ვისიმე პირადი ინტერესის საფუძველზე კ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლებას. ამტკიცებს, რომ ის სამსახურიდან გათავისუფლდა რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების გამო.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 12 თებერვლის გადაწყვეტილებით: კ-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდა უსაფუძვლობის გამო.

სარჩელის განმხილველმა სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

2004 წლის 7 სექტემბრიდან კ----- შპს „ბ-----ში“ მუშაობდა სხვადასხვა თანამდებობაზე.

კ-----, 2----- დაინიშნა შპს „ბ-----ის“ კონტრაქტების და შესყიდვების განყოფილების ექსპედიტორის თანამდებობაზე. ხელფასის სახით ყოველთვიურად ღებულობდა 1084 ლარს.

2018 წლის თებერვალში მოპასუხემ მოსარჩელეს აცნობა რეორგანიზაციის დაწყებისა და სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ.

შპს „ბ-----ის“ 2----- ბრძანებით კ-----
გათავისუფლდა შპს „ბ-----ის“ კონტრაქტების და შესყიდვების
განყოფილების ექსპედიტორის თანამდებობიდან.

კ-----მ 2018 წლის 2 აპრილს განცხადებით მიმართა შპს „ბ-----
-----ს“ და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება.
მოპასუხემ მოსარჩელეს განუმარტა, რომ ის გათავისუფლებული იქნა
რეორგანიზაციისა და მასთან დაკავშირებული შტატების შემცირების გამო.

სასამართლომ მხარეებს შორის ძირითად სადაო ფაქტობრივ გარემოებებად
მიიჩნია: 2018 წლის იანვრიდან მაისისთვის შპს „ბ-----ში“
რეორგანიზაციის ჩატარება; შპს „ბ-----ის“ ეკონომიური
მდგომარეობის გაუარესება; შტატების შემცირების აუცილებლობა; კ-----ს
გათავისუფლება პირადი მოტივით; დისკრიმინაციის ფაქტი.

შპს „ბ-----ის“ მიერ გაცემული ცნობის თანახმად, 2014
წლიდან 2015 წლამდე ნავთობპროდუქტების გადატვირთვამ იკლო. 2016 წელს
ნავთობპროდუქტების გადატვირთვამ იმატა, მაგრამ 2017 წელს ისევ იკლო.
საერთო ჯამში კლების დინამიკა საკმაოდ გამოხატულია.

საქმეში წარმოდგენილია ნავთობპროდუქტების გადატვირთვის დინამიკა
გამოსახული დიაგრამაში. დასახელებული მტკიცებულებით დადგინდა, რომ
ნედლი ნავთობის ბრუნვა მნიშვნელოვნად შემცირდა. წლების მიხედვით
მატებას ადგილი არ ჰქონია. მისი მაჩვენებელი ყოველწლიურად უარესდება.

ეკონომიური მდგომარეობის გაუარესება მოცემულია დამოუკიდებელ
აუდიტორულ დასკვნაში.

ეკონომიური მდგომარეობის გაუარესების დამადასტურებელია შპს „ბ-----
-----ის“ შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილების მიერ 2015
წლიდან 2018 წლის 6 თვის განმავლობაში განხორციელებული საბაჟო
პროცედურებისა და შესყიდვების მოცულობები. მტკიცებულებათა
ერთობლიობით დადგინდა, რომ: 2015 წელში განხორციელდა 4 478 038,93
ლარის შესყიდვები; 2016 წელში განხორციელდა - 3 264 489,15 ლარის
შესყიდვები; 2017 წელში განხორციელდა - 1 177 722.45 ლარის შესყიდვები; 2018
წლის 6 თვეში განხორციელდა 619 636 ლარის შესყიდვები.

აღნიშნული ადასტურებს შპს „ბ-----ის“ შესყიდვებისა და
კონტრაქტების განყოფილების სამუშაო მოცულობის შემცირებას, რაც უნდა
აიხსნას მოპასუხის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესებით.

ამდენად, სასამართლომ დადგენილად და დადასტურებულად მიიჩნია
ფაქტი მასზედ, რომ 2015 წლიდან შპს „ბ-----ში“ შემცირდა
ნავთობპროდუქტების ტვირთბრუნვა, ასევე შემცირდა ნავთობპროდუქტების
ფასები, რამაც გამოიწვია შემოსავლის შემცირება.

შემდეგი მნიშვნელოვანი საკითხი, რაც სასამართლომ გამოიკვლია არის
რეორგანიზაციის ნამდვილობის საკითხი.

ამ მიმართებით სასამართლომ დაადგინა შემდეგი: შპს „ბ-----
-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭომ 2016 წლის 5 აგვისტოს №3 საოქმო
გადაწყვეტილებით დაამტკიცა შპს „ბ-----ის“ ახალი სტრუქტურა,
საზოგადოების მუშაკთა რიცხოვნება და სატარიფო ბადა. მის საფუძველზე შპს

„ბ-----ის“ დირექტორმა 2016 წლის 15 აგვისტოს ბრძანებით დაამტკიცა შპს „ბ-----ის“ ახალი საშტატო განრიგი და იგი განისაზღვრა 747 ერთეული შტატით.

შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭომ 2017 წლის 7 აპრილის №2 საოქმო გადაწყვეტილებით დაამტკიცა შპს „ბ-----ის“ ახალი სტრუქტურა, საზოგადოების მუშაკთა რიცხოვნება და სატარიფო ბადე. მის საფუძველზე შპს „ბ-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 24 აპრილის ბრძანებით შპს „ბ-----ის“ ახალი საშტატო განრიგი განისაზღვრა 722 საშტატო ერთეულით.

შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭომ 2018 წლის 18 იანვრის №1 საოქმო გადაწყვეტილებით დაამტკიცა შპს „ბ-----ის“ ახალი სტრუქტურა, საზოგადოების მუშაკთა რიცხოვნება და სატარიფო ბადე. მის საფუძველზე შპს „ბ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 28 თებერვლის ბრძანებით შპს „ბ-----ის“ ახალი საშტატო განრიგი, 2018 წლის 1 მარტიდან განისაზღვრა 688 საშტატო ერთეულით.

შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭომ 2018 წლის 26 თებერვლის №2 საოქმო გადაწყვეტილებით დაამტკიცა შპს „ბ-----ის“ ახალი სტრუქტურა, საზოგადოების მუშაკთა რიცხოვნება და სატარიფო ბადე. მის საფუძველზე შპს „ბ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 28 თებერვლის ბრძანებით შპს „ბ-----ის“ ახალი საშტატო განრიგი 2018 წლის 1 აპრილიდან განისაზღვრა 610 საშტატო ერთეულით.

შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭომ 2018 წლის 22 მარტის №3 საოქმო გადაწყვეტილებით დაამტკიცა შპს „ბ-----ის“ ახალი სტრუქტურა, საზოგადოების მუშაკთა რიცხოვნება და სატარიფო ბადე. მის საფუძველზე შპს „ბ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 30 მარტის ბრძანებით შპს „ბ-----ის“ ახალი საშტატო განრიგი 2018 წლის 1 მაისიდან განისაზღვრა 522 საშტატო ერთეულით.

სასამართლომ ერთმანეთს შეადარა 2016 წლის 15 აგვისტოს ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგი, 2016 წლის 15 სექტემბრის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგი, 2014 წლის 24 აპრილის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგი, 2018 წლის 28 იანვრის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგი და 2018 წლის 28 თებერვლის საშტატო განრიგი. მათი შედარებით დადგინდა, რომ ყოველ მომდევნო საშტატო განრიგში შტატები კლებულობდა და მცირდებოდა.

სასამართლომ ყურადღება მიაპყრო შპს „ბ-----ის“ შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილების მდგომარეობაზე. სადაც უშუალოდ იყო დასაქმებული აპელანტი. და ამ მიმართებით დაადგინა რომ შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილება 2018 წლის 30 მარტამდე შედგებოდა შემდეგი შტატებისაგან: განყოფილების უფროსი - 1 შტატი; განყოფილების უფროსის მოადგილე - 1 შტატი; შესყიდვების დოკუმენტაციის გაფორმების სპეციალისტი - 1 შტატი; კონტრაქტების აუდიტორი - 1 შტატი; შესყიდვების სპეციალისტი - 1 შტატი; ექსპედიტორი - 2 შტატი; აღმრიცხველი - 1 შტატი; სულ 8 შტატი.

შპს „ბ-----ის“ შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილება 2018 წლის 1 აპრილიდან შედგებოდა შემდეგი შტატებისაგან: განყოფილების უფროსი - 1 შტატი; შესყიდვების დოკუმენტაციის გაფორმების სპეციალისტი - 1 შტატი; კონტრაქტების აუდიტორი - 1 შტატი; შესყიდვების სპეციალისტი - 1 შტატი; ექსპედიტორი - 1 შტატი; სულ 5 შტატი.

2018 წლის 1 აპრილიდან შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილებაში შემცირდა შემდეგი შტატები: განყოფილების უფროსის მოადგილე - 1 შტატი; ექსპედიტორი - 1 შტატი; აღმრიცხველი - 1 შტატი; სულ 3 შტატი.

2018 წლის 1 მარტის მდგომარეობით საწარმოში ირიცხებოდა 688 შტატი, ხოლო 2018 წლის 1 მაისიდან 558 შტატი. 2018 წლის 1 მარტიდან 30 აპრილის ჩათვლით შტატების რიცხვი შემცირდა 130 ერთეულით.

ამდენად, წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ნათლად დადასტურდა, რომ მოპასუხის საწარმოში ადგილი ჰქონდა რეორგანიზაციას და იგი ფორმალურ ხასიათს არ ატარებდა.

სასამართლომ განმარტა:

შრომის უფლება კონსტიტუციური უფლებაა და მას იცავს კანონი. კანონის წინაშე დამსაქმებელი და დასაქმებული თანასწორნი არიან. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს კანონიერი საფუძვლის გარეშე ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული გაათავისუფლოს სამსახურიდან.

წინამდებარე შემთხვევაში დადგენილი იქნა, რომ საწარმომ განახორციელა ორგანიზაციულ-სტრუქტურული ცვლილება და ამ ცვლილებამ გამოიწვია დასაქმებულ პირთა რიცხობრიობის შემცირება, ასეთი გარემოება დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას დასაქმებულთან შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. შტატების შემცირებისა და ექსპედიტორის შტატის შემცირების შემდეგ, ლოგიკურია დასკვნა, რომ ამ შტატზე დანიშნული მოსარჩელე უნდა გათავისუფლებულიყო.

დავის გადაწყვეტისათვის აუცილებელი იყო დადგენილიყო ადგილი ჰქონდა თუ არა ისეთ ეკონომიურ გარემოებებს და რეორგანიზაციას, რომელმაც შეამცირა დასაქმებული პირების გამოყენების აუცილებლობა. საქმის მასალებით სწორედ ეს გარემოება გამოიკვეთა. მოპასუხემ განახორციელა ისეთი ორგანიზაციული ცვლილება, რამაც გამოიწვია სამუშაო ძალის შემცირება.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებულია კანონიერად, ამასთან არ დადასტურდა მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი, რის გამოც არ არსებობდა სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძვლად სასამართლომ მიუთითა: საქართველოს შრომის კოდექსის მე-7 და 37-ე; სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლებზე;

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

ფაქტობრივი საფუძვლები:

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელე კ-----
--ს მიერ გასაჩივრებული იქნა სააპელაციო წესით.

აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება ითხოვა.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ კ-----
----- 2----- დაინიშნა შპს „ბ-----ის“ კონტრაქტების და შესყიდვების განყოფილების ექსპედიტორის თანამდებობაზე. იგი 2015 წლის 03 აპრილს დაინიშნა არა კონტრაქტების და შესყიდვების განყოფილების ექსპედიტორის თანამდებობაზე, არამედ ამავე განყოფილების უფროსის მოადგილედ.

სასამართლომ დაადგინა ნავთობპროდუქტების გადატვირთვის კლების დინამიკა მაშინ, როდესაც სასამართლომ თავად აღნიშნა, რომ 2018 წლის პირველი 06 თვის განმავლობაში შპს „ბ-----ის“ კონტრაქტების და შესყიდვების განყოფილების მიერ ფაქტობრივად 2017 წლის პირველ ნახევართან მიმართებაში გაზრდილი იქნა შესყიდვები. მოწინააღმდეგე მხარემ აღნიშნა, 2017 წელს განხორციელდა 1 177 722,45 ლარის შესყიდვა, ხოლო 2018 წლის პირველ ნახევარში კი 619 636 ლარის შესყიდვა, შესაბამისად გამოდის, რომ 2018 წლის განმავლობაში განხორციელებულა 1 239 272 ლარის შესყიდვა, რაც წინა 2017 წელთან შედარებით 61 549, 55 ლარით მეტი გამოდის. აღნიშნულით შეიძლება დავასკვნათ, რომ შესყიდვები კი არ შემცირდა, არამედ გაიზარდა.

სასამართლომ არასწორად დაადგინა ნავთობპროდუქტების ბრუნვის შემცირება და მით უმეტეს სარეალიზაციო ფასი, მაშინ როდესაც საყოველთაოდ ცნობილი ფაქტია, რომ მთელ მსოფლიოში ნავთობპროდუქტებზე ფასები იზრდება, მათ შორის საქართველოში, სადაც სამეწარმეო საქმიანობას ეწევა მოწინააღმდეგე მხარე.

სასამართლო აქცენტს აკეთებს ნავთობპროდუქტების გადატვირთვის კლებაზე, მაგრამ არ იკვლევს შეუმცირდა თუ არა შემოსავალი (თანხობრივად), ნავთობპროდუქტებზე ფასების მატების დროს მოწინააღმდეგე მხარეს, რაც საფუძველი უნდა ყოფილიყო მისი ეკონომიკური გარემოებების ცვლილებებისათვის, კერძოდ რეორგანიზაციის დაწყებისათვის.

სასამართლომ არ გაითვალისწინა, ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოწინააღმდეგე მხარის მიერ 2018 წლის 01 ივნისიდან 2018 წლის 25 ოქტომბრამდე სამუშაოზე მიღებული იქნა 03 თანამშრომელი, რაც დგინდება მოწინააღმდეგე მხარის მიერ 2018 წლის 26 ოქტომბერს მოწოდებული წერილით.

საქმეში წარმოდგენილი წერილობითი მასალებით და არც მოწინააღმდეგე მხარის ახსნა-განმარტებით არ დგინდება, რომ შპს „ბ-----ი“-ს მიმართ მიმდინარეობს გადახდისუუნარობის საქმის წარმოება.

სასამართლომ ისე გაიზიარა საქმეში წარმოდგენილი აუდიტორული დასკვნა, რომ არ გამოუკვლევია მისი ავტორის ლიცენზირების საკითხი (ანუ რამდენად არის აღნიშნული სუბიექტი უფლებამოსილია გასცეს აღნიშნული დასკვნები).

სასამართლომ არ გაითვალისწინა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენელმა თავად განაცხადა, რომ ზოგიერთი თანამშრომლის მიმართ გაკათებული იქნა შელავათი (სწორედ აქ იკვეთება დისკრიმინაცია).

მოპასუხის ქმედება უნდა შეფასდეს დისკრიმინაციულ ქმედებად, რაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2----- გამოცემული ბრძანების №----- გაუქმებისა და მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის საფუძველია.

ამ და სხვა გარემოებების გამო აპელანტმა პირველი ინსტანციის სასამართლო გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება ითხოვა.

სააპელაციო სასამართლომ მოუსმინა მხარეებსა და მათ წარმომადგენლებს, შეამოწმა და მისცა შეფასება საქმეზე შეკრებილ მტკიცებულებებს, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს; გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელად.

ამგვარ გადაწყვეტილებამდე პალატა შემდეგ გარემოებათა გამო მივიდა

პალატა სრულიად იზიარებს 1-ლი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

დადგენილია, რომ კ-----, მუშაობდა შპს „ბ-----ის“ შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილების ექსპედიტორის თანამდებობაზე და ხელფასის სახით ღებულობდა 1084 ლარს.

დადგენილია, რომ 2018 წლის თებერვალში მოპასუხემ მოსარჩელეს აცნობა რეორგანიზაციის დაწყებისა და სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ (ტომი 1, ს/ფ 27-28).

დადგენილია, რომ შპს „ბ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2----- ბრძანების „საშტატო განრიგის დამტკიცების შესახებ“ საფუძველზე, 2018 წლის 1 აპრილიდან შემცირდა წინა ბრძანებით დამტკიცებული ორი ექსპედიტორის საშტატო ერთეული და დარჩა ერთი საშტატო ერთეული (ტომი 1, ს/ფ 200-234).

შპს „ბ-----ის“ 2----- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, კ----- გათავისუფლდა შპს „ბ-----ის“ შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილების ექსპედიტორის თანამდებობიდან (ტომი 1, ს/ფ 29).

კ-----მ 2018 წლის 2 აპრილს განცხადებით მიმართა შპს „ბ-----ს“ და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება (ტომი 1, ს/ფ 31).

მოპასუხემ მოსარჩელეს განუმარტა, რომ ის გათავისუფებული იქნა რეორგანიზაციისა და მასთან დაკავშირებული შტატების შემცირების გამო. შპს „ბ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2-----

ბრძანების „საშტატო განრიგის დამტკიცების შესახებ“ საფუძველზე, 2018 წლის 1 აპრილიდან შემცირდა მისი, ექსპედიტორის საშტატო ერთეული (ტომი 1, ს/ფ 32-33).

საქმეში წარმოდგენილი (ტომი 1, ს/ფ 63) ნავთობპროდუქტების გადატვირთული მოცულობების შესახებ ცნობით დგინდება, რომ ნედლი ნავთობის ბრუნვა წინა წელთან შედარებით მნიშვნელოვნად შემცირებულია. პროდუქტების სხვა სახეობებზე ძირითადად მაჩვენებელი ყოველწლიურად უარესდება.

ეკონომიური მდგომარეობის გაუარესების დამადასტურებელია შპს „ბ-----ის“ შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილების მიერ 2015 წლიდან 2018 წლის 6 თვის განმავლობაში განხორციელებული საბაჟო პროცედურებისა და შესყიდვების მოცულობები. მტკიცებულებათა ერთობლიობით დგინდება, რომ: 2015 წელში განხორციელდა 4 478 038,93 ლარის შესყიდვები; 2016 წელში განხორციელდა - 3 264 489,15 ლარის შესყიდვები; 2017 წელში განხორციელდა - 1 177 722.45 ლარის შესყიდვები; 2018 წლის 6 თვეში განხორციელდა 619 636 ლარის შესყიდვები (ტომი 2, ს/ფ 2).

საქმეში წარმოდგენილი შპს „ბ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომის ოქმის გადაწყვეტილებებით დადგენილია, რომ ყოველი ახალი გადაწყვეტილებით, საშტატო ერთეულების დამტკიცებით თანდათან მცირდებოდა კომპანიის საშტატო ერთეულები, რაც ფორმდებოდა შესაბამისი ბრძანებით, რომლის მიღებიდან წინა ბრძანება ძალადაკარგულად ცხადდებოდა, **კერძოდ:**

2017 წლის 7 აპრილს დამტკიცდა საზოგადოების თანამშრომლების საერთო რიცხოვნობა 722 ერთეულის ოდენობით, ხოლო საზოგადოების ადმინისტრაციულ-მმართველობითი პერსონალის რიცხოვნობა 53 ერთეულის ოდენობით (ტომი 1, ს/ფ 67);

2018 წლის 18 იანვარს დამტკიცდა საზოგადოების თანამშრომლების საერთო რიცხოვნობა 688 საშტატო ერთეულის ოდენობით, ხოლო საზოგადოების ადმინისტრაციულ-მმართველობითი პერსონალის რიცხოვნობა 41 ერთეულის ოდენობით (ტომი 1, ს/ფ 71);

2018 წლის 26 თებერვალს დამტკიცდა საზოგადოების თანამშრომლების საერთო რიცხოვნობა 610 საშტატო ერთეულის ოდენობით, ხოლო საზოგადოების ადმინისტრაციულ-მმართველობითი პერსონალის რიცხოვნობა 35 ერთეულის ოდენობით (ტომი 1, ს/ფ 73);

2018 წლის 27 მარტს დამტკიცდა საზოგადოების თანამშრომლების საერთო რიცხოვნობა 552 ერთეულის ოდენობით, ხოლო საზოგადოების ადმინისტრაციულ-მმართველობითი პერსონალის რიცხოვნობა დარჩა იგივე (ტომი 1, ს/ფ 69);

საქმეში წარმოდგენილი (ტომი 1, ს/ფ 148; ტომი 2, ს/ფ 173-174) შპს „ბ-----ის“ მიერ გაცემული ცნობით დადგენილია, რომ შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილება 2018 წლის 30 მარტამდე შედგებოდა შემდეგი შტატებისაგან: განყოფილების უფროსი - 1 შტატი; განყოფილების უფროსის მოადგილე - 1 შტატი; შესყიდვების დოკუმენტაციის გაფორმების სპეციალისტი

- 1 შტატი; კონტრაქტების აუდიტორი - 1 შტატი; შესყიდვების სპეციალისტი - 1 შტატი; ექსპედიტორი - 2 შტატი; აღმრიცხველი - 1 შტატი; **სულ 8 შტატი.** ხოლო 2018 წლის 1 აპრილიდან: განყოფილების უფროსი - 1 შტატი; შესყიდვების დოკუმენტაციის გაფორმების სპეციალისტი - 1 შტატი; კონტრაქტების აუდიტორი - 1 შტატი; შესყიდვების სპეციალისტი - 1 შტატი; ექსპედიტორი - 1 შტატი; **სულ 5 შტატი.**

2018 წლის 1 აპრილიდან შესყიდვებისა და კონტრაქტების განყოფილებაში შემცირდა შემდეგი შტატები: განყოფილების უფროსის მოადგილე - 1 შტატი; ექსპედიტორი - 1 შტატი; აღმრიცხველი - 1 შტატი; სულ 3 შტატი.

2018 წლის 01 მარტის მდგომარეობით საშტატო რიცხოვნობა იყო 688 ერთეული, ხოლო 2018 წლის 01 მაისიდან 558.

2018 წლის 01 მარტიდან 30 აპრილის ჩათვლით საშტატო რიცხოვნობა შემცირდა 130 ერთეულით, მათ შორის გაუქმდა - 7 ვაკანსია და 123 დასაქმებულთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულებები (აქედან 4 დასაქმებულთან - წერილობითი განცხადების საფუძველზე და 2-თან ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო, ხოლო დანარჩენებთან რეორგანიზაციის გამო საშტატო ერთეულის შემცირების შედეგად).

2018 წლის 31 მარტიდან 30 აპრილის ჩათვლით განთავისუფლებული იქნა 22 დასაქმებული, აქედან: 19 დასაქმებული - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის (რეორგანიზაცია საშტატო ერთეულის შემცირება) თანახმად, ხოლო - 3-თან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა პირადი განცხადების საფუძველზე, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად.

სამართლებრივი დასაბუთება:

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, პალატა მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებიდან.

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ პირველ რიგში უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

შრომითი დავა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დაცვა.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, უნდა არსებობდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრული საფუძველი. გონივრულობის პრინციპი ასახული უნდა

იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში;

შრომით უფლებებს იცავს და განამტკიცებს ისეთი საერთაშორისო აქტები, როგორიცაა 1996 წლის 03 მაისის „ევროპის სოციალური ქარტია“ და 1950 წლის 04 ნოემბერის „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“. მათი ხელმომწერ სახელმწიფოთა შორის საქართველოცაა და შესაბამისად, ჩვენს ქვეყანას აღებული აქვს პასუხისმგებლობა მასში გაწერილი მოვალეობების შესრულებაზე.

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ 24-ე მუხლის თანახმად, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ აღიარონ. ა) ყველა მუშაკის უფლება არ შეუწყდეთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დაწესებულების, საწარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით.....

განსახილველ შემთხვევაში, კ----- სამუშაოდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის თანახმადაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

მითითებული ნორმის ანალიზით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შესაწყვეტად კუმულაციურად უნდა არსებობდეს ხსენებული ნორმით გათვალისწინებული წინაპირობები, კერძოდ, ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შედეგობრივად უნდა იწვევდეს სამუშაო ძალის შემცირებას.

სააპელაციო პალატის შეფასებით, რეორგანიზაცია იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის განთავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

მოცემულ შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მოპასუხე დაწესებულება წარმოადგენს მოგებაზე ორიენტირებულ მეწარმე სუბიექტს. საქმეში წარმოდგენილი ხარჯთაღრიცხვებით კი დადგენილია, რომ შპს „ბ-----ის“ პროდუქციის შესყიდვები ყოველწლიურად მცირდებოდა.

სწორედ ამ გარემოებამ გამოიწვია მოპასუხე ორგანიზაციაში განხორციელებული რეორგანიზაცია, რის შედეგადაც თანდათან შემცირდა არაერთი საშტატო ერთეული და სამსახურიდან გათავისუფლდა არაერთი დასაქმებული, მათ შორის კ-----ც. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ საქმეში წარმოდგენილი არაა რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა

იმ გარემოებას, რომ რეორგანიზაციის შემდეგ კომპანიის მიერ დამატებული იქნა შტატები, რომელზეც დასაქმდნენ სხვა პირები.

განსახილველად წარმოდგენილ სადავოდ ქცეულ სამართალურთიერთობაში ერთ-ერთი სადავო გარემოებაა ასევე ადგილი ჰქონდა თუ არა კ-----ს მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტს.

ტერმინი „დისკრიმინაცია“ ლათინური წარმომავლობისაა და იგი გულისხმობს ნეგატიურ კონტექსტში გარკვეული ნიშნის მიხედვით ადამიანთა შორის განსხვავებას სამართლებრივ, სოციალურ ან ეკონომიკურ ურთიერთობაში. დისკრიმინაცია ადამიანებთან გაუმართლებელი უთანასწორო მოპყრობაა და თვისი არსით თანასწორუფლებიანობის დარღვევას გულისხმობს. დისკრიმინაციულ ქმედებაში მოიაზრება სუბიექტის არათანაბარ მდგომარეობაში ჩაყენება არალეგიტიმური მიზეზით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ დამსაქმებლის ქმედების დისკრიმინაციად დაკვალიფიცირებისათვის აუცილებელია დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველი იყოს კანონმდებლობით აკრძალული ნიშანი.

საქართველოს ორგანული კანონის, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი განსაზღვრავს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სფეროში დისკრიმინაციის არსს. ხსენებული ნორმის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეზღუდულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დასადგენად აუცილებელია „დაცული ნიშნის“ დადგენა. ანუ იმ მატერიალურ-სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის განსაზღვრა, რომლის დარღვევამ

გამოიწვია პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა. ესაა კანონით დაცული უფლება, სამართლებრივი სფერო, რომელიც ირღვევა არათანაბარი ან პირიქით თანაბარი მოპყრობის გამო.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარე ვერ უთითებს ზემოაღნიშნული რომელი კონკრეტული ნიშნით მოხდა მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა, რაც გამორიცხავს მისი მოსაზრების გაზიარების შესაძლებლობას - დისკრიმინაციული ნიშნით სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ არსებობდა ორი ექსპედიტორის საშტატო ერთეული, რაც რეორგანიზაციის შედეგად შემცირდა ერთ საშტატო ერთეულამდე, რის გამოც კ----- გათავისუფლდა სამსახურიდან, ხოლო მუშაობა გააგრძელა ე-----ემ. მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოება, რომ შემცირებულ შტატზე დარჩა ე-----ე, რომელსაც მისი მითითებით არ ჰქონდა მასზე მეტი გამოცდილება არ წარმოადგენს კანონმდებლობით აკრძალული ნიშანს, რაც გამორიცხავს დისკრიმინაციაზე მსჯელობის გაზიარებას. ამასთან აპელანტისვე განმარტებით, ე-----ე არის პროფესიით საქონელმცოდნე-ხოლო თავად ინჟინერი.

შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ „პროპორციულობის ტესტით“, პალატა განმარტავს, რომ შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას (სუსგ 7.04.2017წ. საქმე №ას-210-199-2017).

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის საფუძველით, დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელი არჩევანის გაკეთებისას ვალდებულია იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს.

ამრიგად, მოცემული გარემოებების გათვალისწინებით, პალატას მიაჩნია, რომ დამსაქმებელ დაწესებულებაში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლება არ ატარებდა ფორმალურ ხასიათს, იყო კანონიერი, დასაბუთებული და გააჩნდა ობიექტურად ლეგიტიმური მიზანი, რის გამოც არ არსებობს მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველები.

ვინაიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება სააპელაციო პალატას კანონიერად მიაჩნია, აღნიშნული გამორიცხავს სამუშაოზე აღდგენის და

იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესაძლებლობას.

ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

საპროცესო ხარჯები:

კ-----ს მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. კ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელი ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 12 თებრვლის გადაწყვეტილება;
3. კ-----ს მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;
5. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, განჩინების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით;
6. პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებულნი არიან განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არაუგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდნენ სასამართლოში განჩინების ასლის ჩაბარების მიზნით;
7. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების დადგენილებითი ნაწილის მე-4-7 პუნქტებით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.

მოსამართლე:

/თამარ სვანიძე/