



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

05 მარტი, 2020 წელი

ქ. ახალციხე

შესავალი ნაწილი

ახალციხის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე მარიკა ჩიტაშვილი
სხდომის მდივანი მარიამ სუხიაშვილი

მოსარჩელე - ქ----- ნ-----ი

წარმომადგენელი - ლ-----ე, თ-----ე

მოპასუხე - შპს „პ---- ჰოტელ“

წარმომადგენელი - ლ-----ე, თ-----ე

დავის საგანი: სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებით განაცდურის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

ა. ბითილად იქნეს ცნობილი შპს „პ---- ჰოტელის“ დირექტორის მ-----ს 2019 წლის 26 აგვისტოს ბრძანება გაყიდვების სამსახურის რეორგანიზაციის შესახებ, რომლითაც ქ----- ნ-----ი გათავისუფლდა შპს „პ---- ჰოტელის“ მფლობელობაში არსებულ „ქ----- ბ-----ის“ გაყიდვების სამსახურის დირექტორის თანამდებობიდან.

ბ. შპს „პ---- ჰოტელს“ ქ----- ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ერთჯერადი კომპენსაციის სახით ერთი წლის შრომის ანაზღაურება დაბეგრული სახით 48000 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელემ თავის მოთხოვნა დაამყარა შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

მოსარჩელე ქ----- ნ-----მა 2015 წლის 12 იანვარს მუშაობა დაიწყო შპს „პ---- ჰოტელის“ მფლობელობაში არსებულ სასტუმრო „ქ----- ბ-----ი“-ში გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე, ხოლო 2017 წლის 01 იანვრიდან დაიკავა ამავე სასტუმროს გაყიდვების სამსახურის დირექტორის თანამდებობა. დღეის მდგომარეობით მოსარჩელე ითვლება უვადო თანამშრომლად.

დასაქმებულთან 2015 წლის 12 დეკემბერს გაფორმებული არის შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით და ასევე 2016 წლის 31 დეკემბერს 1 წლის ვადით

2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. აღნიშნული თარიღის შემდგომ დასაქმებულთან ხელშეკრულება აღარ გაფორმებულა, მასთან ზეპირსიტყვიერად გაგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება.

მოსარჩელე ქ----- ნ-----ი შპს „პ---- ჰოტელის“ მფლობელობაში არსებულ სასტუმრო „ქ----- ბ-----ში“ მუშაობის მთელი პერიოდის განმავლობაში პირნათლად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, რაც აისახებოდა კიდევ კომპანიის საქმიანობაზე.

2019 წლის გაზაფხულიდან ქ----- ნ-----ს პირადი სახის უთანხმოება მოუვიდა კადრების განყოფილების უფროსსა და გენერალურ მენეჯერთან, რის გამოც დაეძაბა ურთიერთობები სამსახურში და გახდა არასასურველი კადრი.

მოსარჩელე ქ----- ნ-----ს მოპასუხემ შესთავაზა 1 თვის კომპენსაციის სანაცვლოდ, ურთიერთშეთანხმების გზით სამსახურის დატოვება, რაზედაც მოსარჩელემ განაცხადა უარი.

მოსარჩელე ქ----- ნ-----ს მოპასუხემ შესთავაზა ხელფასის შემცირება და რიგითი თანამშრომლის თანამდებობა. დამსაქმებლის ეს შეთავაზება მიმართული იყო მოსარჩელის დისკრედიტაციისკენ, რაზედაც მოსარჩელემ განაცხადა უარი.

2019 წლის 26 აგვისტოს შპს „პ---- ჰოტელის“ დირექტორის მ-----ს მიერ მიღებულ იქნა ბრძანება გაყიდვების სამსახურის რეორგანიზაციის შესახებ, რომლის შესაბამისადაც მოსარჩელე გათავისუფლებული იქნა შპს „პ---- ჰოტელის“ მფლობელობაში არსებულ სასტუმრო „ქ----- ბ-----ის“ გაყიდვების სამსახურის დირექტორის თანამდებობიდან.

შპს „პ---- ჰოტელში“ არანაირ რეორგანიზაციას ადგილი არ ჰქონია, კომპანია ჩვეულ რეჟიმში აგრძელებს მუშაობას, რეორგანიზაცია არის გამოგონილი, იმ მიზნით, რომ თითქოსდა კანონიერი საფუძვლით სამსახურიდან გაეშვათ მუდმივი ვადით დასაქმებული თანამშრომელი ქ----- ნ-----ი.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე მხარემ სარჩელი არ ცნო და შესაგებელში განმარტა, რომ შპს „პ---- ჰოტელის“ საკუთრებაში არსებული სასტუმრო „ქ----- ბ-----ში“ ბოლო წლების განმავლობაში ვერ ხერხდებოდა დაგეგმილი შემოსავლის მიღება და სასტუმროს ეფექტური ფუნქციონირება (რასაც ადასტურებს წარმოდგენილი შემოსავლის ცხრილები), რის გამოც 2018-19 წლებში სასტუმროს გაყიდვების და მარკეტინგის სამსახურის სტრუქტურამ რამდენჯერმე განიცადა ცვლილება, მათ შორის:

1. აღნიშნული ორი მიმართულება გამოეყო ერთმანეთს;
2. 2019 წლის ივლისიდან ღონისძიებების მენეჯერი გამოეყო გაყიდვების სამსახურს და გადავიდა გენერალური მენეჯერის პირდაპირ დაქვემდებარებაში;
3. 2019 წლის აგვისტოდან სასტუმროს გაყიდვების სამსახურს გამოეყო შემოსავლების მმართველი, რომელიც არ არის გაყიდვების სამსახურის თანამშრომელი, მისი საშტატო ანაზღაურება განისაზღვრა 2000 (ორიათასი) ლარის ოდენობით, გადასახადების გარეშე. იგი უშუალო დაქვემდებარებაშია გენერალურ დირექტორთან, დასაქმებული განახორციელებს მისაღები შემოსავლების დაგეგმვას, შესაბამისად აღნიშნული ფუნქცია-მოვალეობები მოეხსნება გაყიდვების სამსახურს.

4. სასტუმროს გაყიდვების სამსახურში შეიქმნა გაყიდვების სამსახურის მენეჯერის საშტატო ერთეული, რომლის საშტატო ანაზღაურებაც განისაზღვრა 2000 (ორიათასი) ლარის ოდენობით, გადასახადების გარეშე.

გამომდინარე იქიდან, რომ სასტუმროს ხელმძღვანელობა დაინტერესებული იყო სასტუმროს ეფექტური მუშაობითა და ხარჯების ოპტიმიზაციით, დღის წესრიგში დადგა გაყიდვების სამსახურის დირექტორის საშტატო ერთეულის გადახედვა, ვინაიდან ბოლოს განხორციელებული ცვლილებებით აღნიშნულ კადრს მნიშვნელოვნად შეუმცირდა ფუნქცია-მოვალეობები, შესაბამისად მიზანშეწონილი გახდა მსჯელობა აღნიშნული საშტატო ერთეულის სახელფასო განაკვეთის გადახედვის შესახებ. ქ----- ნ-----ისათვის მოსალოდნელი ცვლილებების თაობაზე ინფორმაცია მიწოდებული იქნა ჯერ კიდევ 2019 წლის ივლისის დასაწყისში, ხოლო განახლებული სახელფასო განაკვეთის შეთავაზება განხორციელდა 2019 წლის 26 ივლისს, რაზეც მოსარჩელემ განაცხადა უარი. აღნიშნული გარემოების შემდეგ დაიწყო მოლაპარაკებები შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობებთან დაკავშირებით, ვინაიდან მხარეს არ სურდა შრომის განახლებული პირობებით ურთიერთობის გაგრძელება, რაც ასევე ვერ შედგა, 2019 წლის 15 აგვისტოს საპასუხო წერილობით შეტყობინებაზე კი მოსარჩელემ საბოლოოდ განაცხადა უარი მოლაპარაკებებზე.

მოსარჩელის განმარტებით სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ ფაქტობრივ და სამართლებრივ გარემოებათა გამო: 2019 წლის 26 აგვისტოს შპს "პ---- ჰოტელის" დირექტორმა - მ-----მ მიიღო ბრძანება სასტუმრო "ქ----- ბ-----ში" გაყიდვების სამსახურის რეორგანიზაციის შესახებ როგორც ბრძანების აღწერილობით ნაწილშია მითითებული ბრძანებას საფუძვლად დაედო გარკვეული ფაქტობრივი გარემოებები, კერძოდ, გაყიდვების სამსახურმა ვერ შეძლო 2018-2019 წლების დაგეგმილი შემოსავლის მიღება, რაც გამოწვეულია გაყიდვების სამსახურის არაეფექტური მუშაობით; აღნიშნულმა გამოიწვია რამდენიმე თანამშრომლისთვის ხელფასის შემცირება და ფინანსური დირექტორის საშტატო ერთეულის გაუქმება. მოსარჩელე, ასევე ინფორმირებულია იმის თაობაზე, რომ გაყიდვების და მარკეტინგის მიმართულებით ცვლილებები მიმდინარეობს ბოლო 1 წლის განმავლობაში, ბოლო ცვლილება ასევე განხორციელდა 2019 წლის 15 ივლისს, როდესაც ღონისძიებების მენეჯერი გამოეყო გაყიდვების სამსახურს და გადავიდა გენერალური დირექტორის დაქვემდებარებაში. ინფორმაცია მოსალოდნელ (ცვლილებებთან დაკავშირებით მოსარჩელეს მიეწოდა 2019 წლის 10 ივლისს, ხოლო 26 ივლისს სასტუმროს მხრიდან შეთავაზებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულება განახლებული პირობებით რაზეც ქ----- ნ-----მა განაცხადა უარი. აღნიშნულის შემდეგ უწყვეტად მიმდინარეობდა მოსარჩელესთან მოლაპარაკებები ორივე მხარისთვის ხელსაყრელი გადაწყვეტილების მიღების მიზნით, თუმცა მოსარჩელე არცერთ წინადადებას არ დათანხმდა, იმ გარემოებამ, რომ რეორგანიზაციით მოსალოდნელი იყო გაყიდვების სამსახურის დირექტორის საშტატო ერთეულის გაუქმება, ხოლო ქ----- ნ-----ს არ სურდა სხვა საშტატო ერთეულის დაკავება გამოიწვია იმაზე მსჯელობა, თუ რა პირობით დასრულდებოდა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება, აღნიშნულ საკითხზეც მხარეთა შორის შეთანხმება ვერ შედგა. შედეგად მოპასუხე კომპანია იძულებული გახდა მიეღო

ქ----- ნ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილება რაც განხორციელდა რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანებით.

გასაჩივრებული ბრძანება ქ----- ნ-----ს მიეწოდა 2019 წლის 26 აგვისტოს, რაზეც მოსარჩელემ განაცხადა, რომ არ ეთანხმებოდა, თუმცა გაურკვეველია მოსარჩელე არ ეთანხმებოდა იმას, რომ კომპანიისთვის დანაკლისები გამოწვეული იყო გაყიდვების სამსახურის არაეფექტური მუშაობით, თუ მხოლოდ იმ ფაქტს, რომ რეორგანიზაციის შედეგად გაუქმდა გაყიდვების სამსახურის დირექტორის საშტატო ერთეული, ამასთან დაკავშირებით მოსარჩელე არ აკეთებს განმარტებას არც კომპანიის წარმომადგენლებთან და არც სასარჩელო მოთხოვნაში, თუმცა სწორედ ეს ასპექტია მნიშვნელოვანი, ვინაიდან რეორგანიზაცია სწორედ რომ გაყიდვების სამსახურის არაეფექტური მუშაობისა და მიუღებელი შემოსავლის შედეგად განხორციელდა. ხოლო მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა გამოიწვია იმ ფაქტმა, რომ მოსარჩელეს გაყიდვების სამსახურის დირექტორობა სურდა, სასტუმრო კი მომავალი განვითარებისთვის მივიდა გადაწყვეტილებამდე, რომ გაუქმებინა დირექტორის საშტატო ერთეული.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაცია არის გამოგონილი და მას არ მოჰყოლია რეალური ცვლილებები, რაც არ შეესაბამება სიმართლეს, სასტუმროს გაყიდვების სამსახურის რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანებით შეიცვალა გაყიდვების მუშაობის სპეციფიკა, კერძოდ:

1. მნიშვნელოვანი ფინანსური დანაკარგების და შემოსავლების ეფექტურად დაგეგმვის მიზნით გაყიდვების სამსახურს გამოეყო შემოსავლების მმართველი, რომელიც არ არის გაყიდვების სამსახურის თანამშრომელი, მისი საშტატო ანაზღაურება განისაზღვრა 2000 (ორი ათასი) ლარის ოდენობით, გადასახადების გარეშე. იგი უშუალო დაქვემდებარებაშია გენერალურ დირექტორთან, დასაქმებული განხორციელებს მისაღები შემოსავლების დაგეგმვას, შესაბამისად აღნიშნული ფუნქცია-მოვალეობები მოეხსნება გაყიდვების სამსახურს.

2. ამასთან, 2019 წლის 15 ივლისიდან გაყიდვების სამსახურს გამოეყო ღონისძიებების მენეჯერი, რომელიც გენერალური დირექტორის უშუალო დაქვემდებარებაშია, აღნიშნული საშტატო ერთეულის ამოქმედებამ მნიშვნელოვნად შეამცირა გაყიდვების სამსახურის დირექტორის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობა.

3. სასტუმროს გაყიდვების სამსახურში შეიქმნა გაყიდვების სამსახურის მენეჯერის საშტატო ერთეული, რომლის საშტატო ანაზღაურებაც განისაზღვრა 2000 (ორი ათასი) ლარის ოდენობით, გადასახადების გარეშე.

მოპასუხე განმარტავს რომ ვინაიდან ბრძანებამდე არსებული პოლიტიკით სასტუმრო ვერ იღებდა შემოსავალს, განხორციელდა რიგი ცვლილებები, რომლითაც გაყიდვების სამსახურის ფუნქცია-მოვალეობები კერძო მიმართულებების მიხედვით განაწილდა სხვადასხვა კადრზე, რაც შესაძლებელს გახდის სამუშაოს უფრო ეფექტურად და მომგებიანად წარმოებას. ამასთან ლოგიკურია, რომ გაყიდვების სამსახურის ფუნქცია-მოვალეობების სხვა დასაქმებულებზე განაწილების პირობებში ამავე სამსახურის დირექტორს აღარ ექნებოდა მისი ფუნქცია-მოვალეობების უმეტესი ნაწილი, შესაბამისად აღნიშნული საშტატო ერთეული არსებობა იქნებოდა არსს მოკლებული, სწორედ

ამან გამოიწვია ქ----- ნ-----ისთვის სხვა პოზიციის შეთავაზება, რის სახელფასო ანაზღაურებაც იყო საშტატო ერთეულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობისა და პასუხისმგებლობის ადექვატური. გარდა ზოგადი მითითებებისა, მოსარჩელე საერთოდ არ მსჯელობს რა გარემოებების გამო თვლის რეორგანიზაციას მოგონილად, შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის უმეტესი წილი, რა საკვირველია, დამსაქმებელს ეკუთვნება, მაგრამ მოსარჩელემ მტკიცების მინიმალური სტანდარტი მაინც უნდა წარმოადგინოს თავის სასარჩელო განცხადებაში.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, სასამართლომ ყურადღება უნდა გაამახვილოს შემდეგ გარემოებებზე: 1. მოსარჩელე მხარე მოითხოვს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებას, იმაზე მითითებით, რომ რეორგანიზაცია არ იყო რეალური და ემსახურებოდა მხოლოდ მოსარჩელის გათავისუფლების მიზანს, რაც არ არის მართებული. მეწარმე სუბიექტს გააჩნია საკუთარი მიზნები და იგი მოგებაზეა ორიენტირებული, აქედან გამომდინარე, საკუთარი მიზნის მისაღწევად საწარმოს შეუძლია საკუთრებითი წესრიგის მართლზომიერი მართვა. რეორგანიზაცია საწარმო/დაწესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა (თბილისის სააპელაციო “სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე #2ბ/4238-13), მოცემულ შემთხვევაში რეორგანიზაციის მიზეზი და პროცესის მთავარი ამოცანა იყო სასტუმროს მომგებიანობის გაზრდა, დაგეგმილი შემოსავლის მიღების უზრუნველყოფა და ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის მომატების მიზნით ფუქნცია-მოვალეობათა რამდენიმე პირზე განაწილება, რაც ზედიზედ ორი წლის განმავლობაში ვერ განახორციელა გაყიდვების სამსახურის გუნდის მუშაობამ. რეორგანიზაციას შედეგად მოყვა ის, რომ გაუქმდა გაყიდვების სამსახურის დირექტორის საშტატო ერთეული, რის გამოც დამსაქმებელმა მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება შესთავაზა განახლებული პირობებით, რაზეც მოსარჩელემ განაცხადა უარი. მართალია, სხვა სახელფასო განაკვეთის შეთავაზება იყო მოლაპარაკებების ნაწილი, და არა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შემადგენლობა, რაც უნდა იქნეს გათვალისწინებული. ამდენად ნათელია, რომ ქ----- ნ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის მოსარჩელის გადაწყვეტილება/პოზიცია კანონიერი წესით ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგთან დაკავშირებით, რასაც მოჰყვა ობიექტური ქმედება და არა დამსაქმებლის სუბიექტური გადაწყვეტილება.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ქ----- ნ-----მა 2015 წლის 12 იანვარს მუშაობა დაიწყო შპს „პ---- პოტელი“-ს მფლობელობაში არსებულ სასტუმრო „ქ----- ბ-----ში“ გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე, ხოლო 2017 წლის 01 იანვრიდან დაიკავა ამავე სასტუმროს გაყიდვებისა და მარკეტინგის სამსახურის დირექტორის თანამდებობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულებები;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები.

3.2.1. 2017-2019 წლების პერიოდში შპს „პ---- ჰოტელის“ მიერ შემოსავლების სამსახურში წარდგენილი ინფორმაციის საფუძველზე დგინდება, რომ საზოგადოების შემოსავლები მნიშვნელოვნად შემცირდა. 2017 წელს დღგ - ნულოვანი განაკვეთით დასაბეგრი ბრუნვა წარმოადგენდა 1 997 314.26 ლარს, 2018 წლისათვის წარმოადგენდა 1 958 237.70 ლარს, 2019 წლისათვის 1 053 627.57 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შემოსავლების სამსახურის წერილი 27.01.2020;

3.2.2. სასტუმროს საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე ყოველწლიურად ხდებოდა მისაღები შემოსავლის დაგეგმვა. დაგეგმვის პროცესში მონაწილეობდა მოსარჩელეც, თუმცა დაგეგმილი შემოსავლების მიღება უმეტეს შემთხვევაში ვერ ხდებოდა გაყიდვებისა და მარკეტინგის სამსახურის მიერ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2018-19 წლების შემოსავლების ცხრილი;

3.2.3. იმის გამო, რომ სასტუმრო ვერ ასრულებდა დადგენილ გეგმებს და მოგებას ვერ იღებდა ეტაპობრივად განხორციელდა სასტუმროს სტრუქტურაში ცვლილებები. კერძოდ, 2018-19 წლებში სასტუმროს გაყიდვების და მარკეტინგის სამსახურის ორი მიმართულება გამოეყო ერთმანეთს. დაგეგმილი რეორგანიზაციისა და სტრუქტურული ცვლილებების შესახებ მოსარჩელეს ინფორმაცია მიეწოდა 2019 წლის 10 ივლისს, 2019 წლის 15 ივლისიდან ღონისძიებების მენეჯერი გამოეყო გაყიდვების სამსახურს და გადავიდა გენერალური მენეჯერის პირდაპირ დაქვემდებარებაში, 2019 წლის 26 აგვისტოდან სასტუმროს გაყიდვების სამსახურს გამოეყო შემოსავლების მმართველი, რომელიც არ არის გაყიდვების სამსახურის თანამშრომელი, მისი საშტატო ანაზღაურება განისაზღვრა 2000 ლარით (ხელზე ასაღები). იგი უშუალო დაქვემდებარებაში გადავიდა გენერალურ დირექტორთან, დასაქმებული განხორციელებს მისაღები შემოსავლების დაგეგმვას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შეტყობინებები მოსალოდნელ ცვლილებებთან დაკავშირებით;

3.2.4. იმის გამო, რომ გაყიდვების სამსახურის დირექტორს განხორციელებული ცვლილებების შედეგად შეუმცირდა ფუნქცია-მოვალეობანი საჭირო გახდა გაყიდვების სამსახურის დირექტორის ანაზღაურების შემცირება. მოპასუხემ მოსარჩელეს შესთავაზა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება განახლებული სახელფასო განაკვეთით 3000 ლარი (ხელზე ასაღები), ასევე აცნობა, რომ შეუთანხმებლობის შემთხვევაში განიხილებოდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხი. შეთავაზებაზე მოსარჩელემ განაცხადა უარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შეტყობინებები შეთავაზების შესახებ, შეთანხმების აქტი;

3.2.5. 2019 წლის 26 აგვისტოს შპს „პ---- ჰოტელის“ დირექტორის მ-----ს მიერ მიღებულ იქნა ბრძანება გაყიდვების სამსახურის რეორგანიზაციის შესახებ, რომლის შესაბამისადაც მოსარჩელე გათავისუფლდა შპს „პ---- ჰოტელის“ მფლობელობაში არსებული სასტუმრო „ქ----- ბ-----ის“ გაყიდვების სამსახურის დირექტორის თანამდებობიდან.

ამასთან, სასტუმროს გაყიდვების სამსახურში შეიქმნა გაყიდვების სამსახურის მენეჯერის საშტატო ერთეული, რომლის საშტატო ანაზღაურებაც განისაზღვრა 2000 (ორიათასი) ლარის ოდენობით, გადასახადების გარეშე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „პ---- ჰოტელის“ დირექტორის 2019 წლის 26 აგვისტოს ბრძანება;

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამდენად, ამ ნორმის დანაწესი განსაზღვრავს, თუ რომელი გარემოებები უნდა დამტკიცდეს სამოქალაქო საქმის განხილვის და გადაწყვეტის მიზნით (მტკიცების საგანი) და ვინ, ე.ი. რომელმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს ეს გარემოებები (მტკიცების ტვირთი). მტკიცების საგნის განსაზღვრისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს სარჩელს და მოპასუხის შესაგებელს: მტკიცების საგანს შეადგენენ ფაქტები, რომლებზეც მოსარჩელე და მოპასუხე ამყარებენ თავიანთ სასარჩელო მოთხოვნებსა და სარჩელის წინააღმდეგ მიმართულ შესაგებელს. კიდევ უფრო მკაფიოდ ეს პოზიცია გამოკვეთილია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველ ნაწილში, რომლის თანახმად, სამოქალაქო სამართალწარმოება უნდა განხორციელდეს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. ამ პრინციპის თანახმად, თითოეული მხარე სარგებლობს თანაბარი შესაძლებლობებით, რომ მათ განკარგონ ფაქტიური გარემოებების დადგენის საპროცესო საშუალებები, ამასთან შეჯიბრებითობა გულისხმობს მხარეთა უფლებას, მიუთითონ ფაქტებზე თავიანთი მოთხოვნების თუ შესაგებლის დასასაბუთებლად და წარმოადგინონ მტკიცებულებები ამ ფაქტების დადასტურება-დამტკიცებისათვის. ამდენად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარს უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნების ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

სასამართლო განმარტავს, რომ დისპოზიციურობის და შეჯიბრებითობის პრინციპი გულისხმობს მხარეების ვალდებულებას წარმოადგინონ სარჩელში ან შესაგებელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების უფრო მყარი და დამაჯერებელი მტკიცებულებები, რითაც სასამართლოს შეუქმნიან თავიანთ პოზიციის დამაჯერებელ შინაგან რწმენას. შესაბამისად გადაწყვეტილება იქნება იმ შინაარსისა, რა შინაარსის გადაწყვეტილების მიღების წინაპირობას შექმნის მათ მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები.

სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთა მიერ მითითებულ ფაქტებს, სჭირდება სათანადო მტკიცება. მხარეები ვალდებული არიან სათანადო მტკიცებულებებით დაამტკიცონ, როგორც სარჩელში, ისე შესაგებელში

მითითებული გარემოებების არსებობა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის არამართლზომიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი; ევროპის სოციალური ქარტია; საქართველოს კონსტიტუცია; საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 2.1. მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „**საპატიო მიზეზის გარეშე**“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე დაწესებულების შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

„შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4

მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული **შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.**

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

6.2. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში იკავებდა გაყიდვების სამსახურის დირექტორის პოზიციას.

წარმოდგენილი სარჩელის ფარგლებში სასამართლოს მიერ შესაფასებელი უპირველესი გარემოებაა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების საკითხი.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძველით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

გასათვალისწინებელია, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს

დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

წარმოდგენილი სარჩელით მოსარჩელის მიერ სადავოდაა გამხდარი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მართლზომიერება. დამსაქმებლის ნება ემყარება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სასამართლო განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ შემთხვევებში, მოჰყვეს შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია, ჯერ ერთი, არ უნდა იყოს ფორმალური. ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძველით და, მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას. საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია, ასაბუთოს შტატების შემცირების, გარდაქმნის აუცილებლობა, რათა არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. ადმინისტრაციის მიერ ამგვარი ნების გამოვლენას, მიუხედავად იმისა, რა ფორმით არსებობს იგი (აქტი, ბრძანება, გარიგება), საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევს და მას იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს.

ამდენად, რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება,

რომ იგი თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებებიც, თავისთავად, არ არის მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს და იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად.

ამასთან, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების დასადგენად, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში. **განსახილველ შემთხვევაში სწორედ დამსაქმებელს მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებს წარმოადგენს რეორგანიზაციის აუცილებლობის, თავად რეორგანიზაციის დებულებით გათვალისწინებული წესების დაცვის და ამ რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლიანობის ფაქტის მტკიცება.** შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას, კონკრეტულ შემთხვევაში საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული (იხ. სუსგ-ები: №ას-646-612-2015, 23.08.2015წ.)

შესაბამისად, დამსაქმებელზე არსებული მტკიცების ტვირთის გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა, ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის; ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით (იხ. სუსგ, საქმე №ას-1329-2018).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების საფუძველზე, მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში მოპასუხემ დაასაბუთა ორგანიზაციაში შექმნილი ეკონომიკური გარემოებების ცვლილებების და კონკრეტული საშტატო ერთეულის გაუქმების აუცილებლობის ერთობლივად არსებობის ფაქტი.

წარმოდგენილია მოპასუხე კომპანიის გაყიდვების მონაცემები, რომლითაც დასტურდება, რომ 2017-19 წლებში კომპანიის გაყიდვებიდან შემოსულმა შემოსავალმა მნიშვნელოვნად იკლო. სასამართლო წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების ერთობლიობაში შეფასების შედეგად,

საფუძვლიანად მიიჩნევს მოპასუხის მტკიცებას კომპანიაში ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესების შესახებ.

2018-19 წლების პერიოდში კომპანიის დირექტორის მიერ ეტაპობრივად განხორციელდა არსებული სტრუქტურის ცვლილებები. საბოლოოდ, მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა 2019 წლის 26 აგვისტოს შპს "პ---- ჰოტელის" დირექტორის ბრძანება სასტუმრო "ქ----- ბ-----ში" გაყიდვების სამსახურის რეორგანიზაციის შესახებ. ბრძანების აღწერილობით ნაწილში მითითებულია რეორგანიზაციის საფუძველი, კერძოდ, „გაყიდვების სამსახურმა ვერ შეძლო 2018-2019 წლების დაგეგმილი შემოსავლის მიღება, რაც გამოწვეულია გაყიდვების სამსახურის არაეფექტური მუშაობით. აღნიშნულმა გამოიწვია რამდენიმე თანამშრომლისთვის ხელფასის შემცირება და ფინანსური დირექტორის საშტატო ერთეულის გაუქმება. მოსარჩელე, ასევე ინფორმირებული იყო იმის თაობაზე, რომ გაყიდვების და მარკეტინგის მიმართულებით ცვლილებები მიმდინარეობდა ბოლო 1 წლის განმავლობაში, ბოლო ცვლილება ასევე განხორციელდა 2019 წლის 15 ივლისს, როდესაც ღონისძიებების მენეჯერი გამოეყო გაყიდვების სამსახურს და გადავიდა გენერალური მენეჯერის დაქვემდებარებაში.“ ინფორმაცია მოსალოდნელ ცვლილებებთან დაკავშირებით მოსარჩელეს მიეწოდა 2019 წლის 10 ივლისს, ხოლო 26 ივლისს სასტუმროს მხრიდან შეთავაზებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულება განახლებული პირობებით რაზეც ქ----- ნ-----მა განაცხადა უარი. აღნიშნულის შემდეგ მიმდინარეობდა მოსარჩელესთან მოლაპარაკებები ორივე მხარისთვის ხელსაყრელი გადაწყვეტილების მიღების მიზნით, თუმცა მოსარჩელე არცერთ წინადადებას არ დათანხმდა. რეორგანიზაციით მოსალოდნელი იყო გაყიდვების სამსახურის დირექტორის საშტატო ერთეულის გაუქმება, ხოლო ქ----- ნ-----ს არ სურდა სხვა საშტატო ერთეულის დაკავება, შესაბამისად, ორგანიზაციამ იმსჯელა, თუ რა პირობით დასრულდებოდა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება, აღნიშნულ საკითხზეც მხარეთა შორის შეთანხმება ვერ შედგა. შედეგად მოპასუხე კომპანია იძულებული გახდა მიეღო ქ----- ნ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილება რაც განხორციელდა რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანებით. იმავე ბრძანებით გაუქმდა გაყიდვების სამსახურის დირექტორის საშტატო ერთეული და შეიქმნა გაყიდვების სამსახურის მენეჯერის საშტატო ერთეული ანაზღაურებით 2000 ლარი გადასახადების გარეშე. გასაჩივრებული ბრძანება ქ----- ნ-----ს მიეწოდა 2019 წლის 26 აგვისტოს.

ფაქტია, რომ აუცილებელი რეორგანიზაციის შედეგად საჭირო გახდა გაყიდვების სამსახურის ფუნქციების გადანაწილება სხვა სამსახურებზე. შედეგად გაყიდვების სამსახურის მოვალეობები განისაზღვრა მისი პირდაპირი მნიშვნელობით, რამაც, განაპირობა ანაზღაურების შემცირების აუცილებლობა და შესაბამისობაში მოყვანა ორგანიზაციაში დასაქმებულ სხვა პირებთან, რომელთა ფუნქციებიც განსაზღვრული იყო ვიწრო სფეროთი. მიუხედავად აღნიშნულისა მოპასუხემ მოსარჩელეს შესთავაზა მსგავსი რანგის სამსახურების მენეჯერებთან შედარებით განსხვავებული (მაღალი) ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, თუ მოსარჩელე დაეთანხმებოდა გაყიდვების სამსახურის მენეჯერის პოზიციაზე გამწესების შეთავაზებას. შეთანხმება ვერ

შედგა, რამაც გამოიწვია საშტატო ერთეული გაუქმება დაგეგმილი რეორგანიზაციის შესაბამისად და ხელშეკრულების შეწყვეტა მოსარჩელესთან. სასამართლოს შეფასებით, ყოველივე აღნიშნული ერთიანობაში ქმნის ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. მოპასუხის ქმედება წარმოადგენს სუბიექტის მიერ საწარმოს ჯეროვანი ფუნქციონირების მიზნით მიღებულ გადაწყვეტილებას.

როგორც ცნობილია სამოქალაქო საპროცესო სამართალში მოქმედებს სადავო გარემოებების მტკიცებულების სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც, ყოველი მხარე ვალდებულია სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით დაადასტუროს საკუთარი პოზიციის სისწორე და უტყუარობა სასამართლოს წინაშე. აღნიშნული წესი, უმეტეს შემთხვევაში გულისხმობს, რომ მოსარჩელემ უნდა წარადგინოს მის სასარჩელო განცხადებაში მითითებული გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები, ხოლო მოპასუხე, რომელიც არ ეთანხმება სასარჩელო განცხადებას, მოსარჩელის არგუმენტებისაგან თავდაცვის მიზნით, ვალდებულია საპასუხო მტკიცებულებების წარდგენით გააქარწყლოს მოსარჩელის პოზიცია.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ რეორგანიზაცია განხორციელდა იმ გარემოების გამო, რომ გაყიდვების სამსახურის მიერ ვერ ხერხდებოდა დაგეგმილი შემოსავლის მიღება რამაც განაპირობა რეორგანიზაციის აუცილებლობა იმგვარად, რომ გაყიდვების სამსახურის საქმიანობა ყოფილიყო უფრო ეფექტური, კონცენტრირებული მის ძირითად უფლება-მოვალეობებზე. ამ მიზნის მისაღწევად გათავისუფლდა სხვადასხვა მოვალეობებისგან შესაბამისად, შეუმცირდა შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობა. ბუნებრივია სავალდებულო გახდა ანაზღაურების ოდენობის გადახედვა, მოპასუხემ მოსარჩელეს შესთავაზა შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნება და შესთავაზა იმავე რანგის თანამშრომლებზე გასაცემ ანაზღაურებაზე მეტი ანაზღაურების გაცემა. პოზიციის სახელწოდება შემცირებული უფლებამოვალეობებიდან გამომდინარე განისაზღვრებოდა გაყიდვების მენეჯერის სახელწოდებით, ხოლო ანაზღაურება 3000 ლარის ოდენობით (გადასახადების გარეშე). მოსარჩელემ შეთავაზებაზე განაცხადა უარი. შედეგად გაუქმდა გაყიდვების დირექტორის საშტატო ერთეული და შესაბამისად, შეწყდა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა მოსარჩელესთან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა მისთვის მინიჭებული უფლებები კეთილსინდისიერად გამოიყენოს. ის კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

სასამართლო მიუთითებს, რომ განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris” პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო

წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ Nას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე N1124-1080-2016, 10.03.2017წ).

ცხადია, აღნიშნული განმარტება და დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობა არ უნდა იქნეს აღქმული იმგვარად, რომ ორგანიზაციის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე განხორციელებული რეორგანიზაციის დროს საშტატო ერთეულის შემცირება უნდა იქნეს დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქცევად განხილულიყველა შემთხვევაში.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილება ობიექტურად შესაძლებელი იყოს. რის გამოც არ არსებობს გათავისუფლების თაობაზე დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობის და წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი. შესაბამისად მოსარჩელის მოთხოვნა ერთჯერადი კომპენსაციის ანაზღაურების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

სარჩელის აღძვრისას ქ----- ნ-----ის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 (ასი) ლარი. სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რის გამოც გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 39-ე, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ქ----- ნ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეთათვის ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ახალციხის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.
3. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ახალციხის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

