



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №ას-192-181-2017

2018 წელი

№ას-192-181-2017

ქ.თბილისი

26 ნოემბერი,

სააგენტო

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

ბესარიონ ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი)
მოსამართლეები:

ზურაბ ძლიერიშვილი, ნინო ბაქაქური

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი, მოწინააღმდეგე მხარე: 1. ნ----- ნ-----ი (მოსარჩელე)

2. სსიპ ს-----ო (მოპასუხე)

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება

კასატორების მოთხოვნა: 1. სასამართლოსგარეშე ხარჯების მოწინააღმდეგე მხარისათვის დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სსიპ ს-----ოსათვის პირველსა და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოებში ადვოკატის

დახმარებისათვის, ასევე, საქმის განხილვის უზრუნველსაყოფად გაწეული ხარჯების დაკისრება;

2. სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. ნ-----ნ-----მა (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი, პირველი კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ ს-----
-----ოს (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარე, მეორე კასატორი, სააგენტო ან დამსაქმებელი) მიმართ და მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის 2015 წლის 26 იანვრის #04-32/ო ბრძანების ბათილად ცნობა, სააგენტოს ქ-----ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენა, სამსახურში იძულებით არყოფნის მთელი პერიოდის განმავლობაში (გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე) განაცდურისა (ყოველთვიურად 1 600 ლარისა და წინასწარ გათვალისწინებული დანაშაულის - 500 ლარის) და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული პროცესის ხარჯების ანაზღაურება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: მოსარჩელე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წლების მანძილზე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალ სსიპ ს-----
ოსთან. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, დასრულებისთანავე გრძელდებოდა იმავე ვადით, რაც საბოლოოდ, 2012 წელს გადაიხარდა უვადო შრომით ურთიერთობაში. გათავისუფლებამდე დასაქმებულს ეკავა სააგენტოს ქ-----ის რეგიონალური და საკოორდინაციო ცენტრის უფროსის თანამდებობა. შტატით გათვალისწინებული ერთეულის კუთვნილი დარიცხული თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 1 600 ლარს, რასაც ემატებოდა წინასწარ გათვალისწინებული

ყოველთვიური თანამდებობრივი დანამატი, დარიცხული 500 ლარის ოდენობით. შრომითი ურთიერთობის მთელ პერიოდში ჯეროვნად ასრულებდა სამსახურებრივ უფლებამოსილებებს, არაერთგზის იქნა წახალისებული და არასდროს ყოფილა მიცემული დისციპლინურ პასუხისგებაში. სააგენტოს თავმჯდომარის 2015 წლის 12 იანვრის #04-6/ო ბრძანებით დადგინდა მისი ზოგიერთი ტერიტორიული ერთეულის ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების პროცესი სტრუქტურული, ფუნქციური და შტატების რაოდენობრივი ოპტიმიზაციის მიზნით. ამავე ბრძანებით გათვალისწინებულ იქნა ქ-----ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრის რეორგანიზაცია. დამსაქმებლის დირექტორის 2015 წლის 30 იანვრის #04-30/ო ბრძანებით განხორციელდა სააგენტოს რეორგანიზაცია და ცვლილება შევიდა მისი ცენტრალური აპარატისა და ტერიტორიული ერთეულების დებულებებში, რეორგანიზებულ იქნა ქ-----ის რეგიონული საკოორდინაციო, ასევე, რ-----ის სოციალური მომსახურების ცენტრი და სააგენტოს ამ ორი ტერიტორიული ერთეულის შერწყმით ჩამოყალიბდა ახალი ტერიტორიული ერთეული – ქ-----ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრი, რომელიც ჩაითვალია რეორგანიზებული ერთეულების უფლებამონაცვლედ და აღებულ ვალდებულებებზე პასუხისმგებლად. ამავე ბრძანებით დამტკიცდა სააგენტოს სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის ტიპიური დებულება, რაც იმეორებს გაერთიანებული/შერწყმული ერთეულების უფლებამოსილებებს, ფუნქციებსა და კომპეტენციას. იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელისათვის დაკისრებულ ფუნქცია-მოვალეობებს ითვალისწინებს რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებული ტერიტორიული ერთეული, მის უფროსად დაინიშნა სხვა, ამავე სისტემაში არასოდეს მომუშავე პირი და ამასთან, გაიზარდა სხვა მენეჯერული პოზიციებიც – სამხარეო ცენტრის უფროსის მოადგილეების რაოდენობა, ხოლო ყველა ამ თანამდებობაზე სხვა პირთა განწესებით დამსაქმებელმა გამორიცხა მოსარჩელის დასაქმების შესაძლებლობა. სამინისტროს 2015 წლის 26 იანვრის წერილობითი თანხმობით, იმავე დღეს, შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველზე მოსარჩელესთან მოიშალა შრომითი ურთიერთობა. 2015 წლის 16 თებერვალს მოსარჩელემ მიმართა დამსაქმებელს გათავისუფლების საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების თხოვნით. მოპასუხემ დაარღვია გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთებისათვის შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ვადა.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა. დასაქმებულს სადავოდ არ გაუხდია სარჩელში მითითებული ძირითადი ფაქტები, არამედ, შემოიფარგლა სამართლებრივი შედავებით და განმარტა, რომ სააგენტოში 2015 წელს განხორციელდა რეორგანიზაცია, რაც საფუძვლად ისახავდა სააგენტოს ტერიტორიული ერთეულების საქმიანობის ეფექტურობის გაზრდას, გარკვეული სტრუქტურული და ფუნქციური ცვლილებების გზით. საჭირო გახდა სამუშაო ძალის შემცირება (კადრების ოპტიმიზაცია). სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან ერთად, რეორგანიზაცია განხორციელდა ქ-----ის რეგიონალურ საკოორდინაციო ცენტრსა და რ-----ის სოციალური მომსახურების ცენტრში, ამ ორი ტერიტორიული ორგანოს შერწყმით, ჩამოყალიბდა ერთი სტრუქტურული ერთეული - ქ-----ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრი. ქ-----ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრიდან გაუქმდა 30, ხოლო რ-----ის სოციალური მომსახურების ცენტრიდან – 28 საშტატო ერთეული. სააგენტოში, მოსალოდნელი რეორგანიზაციისა და კადრების შემცირების შესახებ დასაქმებულები გაფრთხილებული იყვნენ სააგენტოს 2015 წლის 12 იანვრის #04-6/ო ბრძანებით, რომლის მე-2 პუნქტით განმარტებულია, რომ წინამდებარე ბრძანება ჩაითვალოს გაფრთხილებად, მის პირველ პუნქტში ტერიტორიულ ერთეულებში დასაქმებული პირებისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. სააგენტოს 2015 წლის 26 იანვრის #04-32/კ ბრძანებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, შეწყდა შრომითი ხელშეკრულებები სააგენტოს რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრების უფროსებთან, მათ შორის – მოსარჩელესთან. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე, ამავე ბრძანების მე-3 პუნქტში გათვალისწინებულ იქნა მათთვის კომპენსაციის გაცემა 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამდენად, სადავო ბრძანება მიღებულია კანონმდებლობის მოთხოვნათა დაცვით და არ არსებობს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების წინაპირობები.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2015 წლის 23 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დასაქმებულმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2015 წლის 26 იანვრის #04-32/კ ბრძანება სააგენტოს ქ-----ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრის უფროსის თანამდებობიდან განთავისუფლების ნაწილში, მოსარჩელე აღდგენილ იქნა ამავე სააგენტოს ქ-----ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის უფროსის თანამდებობაზე, დამსაქმებელს მის სასარგებლოდ იძულებითი არყოფნის მთელი პერიოდისათვის დაეკისრა თვეში 1 600 ლარის, ასევე, ყოველთვიური დანამატის 500 ლარის ანაზღაურება 2015 წლის 27 იანვრიდან სააგენტოს ქ-----ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის უფროსის თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის შესახებ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

6. კასატორის მოთხოვნა:

6.1. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა სასამართლოსგარეშე ხარჯების მოწინააღმდეგე მხარისათვის დაკისრებაზე უარის თქმის ნაწილში მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სააგენტოსათვის პირველსა და სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოებში ადვოკატის დახმარებისათვის, ასევე, საქმის განხილვის უზრუნველსაყოფად გაწეული ხარჯების დაკისრება (იხ. 07.03.2017წ. #ა-943-17 განცხადება მოთხოვნის დაზუსტების თაობაზე, ასევე, საკასაციო სასამართლოს 17.03.2017წ. განჩინება);

6.2. ამავე გადაწყვეტილებაზე საკასაციო საჩივარი წარადგინა დამსაქმებელმაც, რომლითაც სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრების საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ ისინი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. საკასაციო განაცხადების მოცულობა და საკასაციო განხილვის ფარგლები (კასატორის პრეტენზიები):

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე (**საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა**), გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას პალატა შეამოწმებს იმ შედავებათა ფარგლებში, რომლებიც საკასაციო საჩივრებშია გადმოცემული. საკასაციო საჩივრების შესწავლის შედეგად კი, ირკვევა, რომ:

1.1.1. პირველი კასატორის პრეტენზია მიმართულია სასამართლოს მხრიდან პროცესის გარეშე ხარჯების ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში, კერძოდ, მოსარჩელე დავობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იმ შეფასებებსა და დასკვნებზე, რომლებიც მტკიცებულებათა წარუდგენლობის გამო ფაქტობრივად გაწეული ხარჯების მოთხოვნის უარყოფას უკავშირდება. ამ მხრივ დასაქმებული პრეტენზიას აცხადებს სასამართლოს მიერ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის არასწორი განმარტების თაობაზე.

1.1.2. რაც შეეხება მეორე კასატორს, მისი პრეტენზიები მიმართულია დავის მატერიალურ-სამართლებრივი მოთხოვნის დაკმაყოფილების კანონიერებისკენ და მხარე აცხადებს, რომ განხორციელებული რეორგანიზაცია მიზნად ისახავდა სააგენტოს წინაშე დასახული მიზნების მიღწევის ორგანიზებასა და შტატების ოპტიმიზაციას, რისი მაგალითიცაა, მსგავსად მოსარჩელისა, სხვა დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის მოშლა, მოსარჩელეს პირველი ინსტანციის სასამართლოში სადავო არ გაუხდია რეორგანიზაციის ფაქტი, მან შრომითი ურთიერთობის მოშლის საფუძველად, სასამართლო სხდომაზე მიუთითა დისკრიმინაციის ფაქტზე, რომელიც, მისი მტკიცებით, უკავშირდებოდა დასაქმებულის ოჯახის წევრის პოლიტიკურ საქმიანობას, რაც არ დადგინდა. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა რეორგანიზაციის ფაქტი, ამ მიზნით, კანონის მოთხოვნათა დაცვით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება, თუმცა ბათილად ცნო ბრძანება და აღადგინა გათავისუფლებული მუშაკი იმ თანამდებობაზე, რომელიც განსხვავებულია მის მიერ ადრე დაკავებული თანამდებობისაგან. პალატამ ვერ განასხვავა ეს ორი თანამდებობა ერთმანეთისაგან და ამ მხრივ არასწორი შეფასება მისცა დამსაქმებლის წარმომადგენლის მიერ სხდომაზე მიცემულ განმარტებას. ამ მხრივ უნდა აღინიშნოს, რომ რეგიონალურ საკოორდინაციო ცენტრის უფროსისა და ქ-----ის

სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის უფროსის თანამდებობები კერ განიხილება ერთი და იგივედ. სასამართლოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის საფუძველზე უნდა შეეფასებინა ის გარემოება, რომ დღეისათვის დასაქმებულის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა აღარ არსებობს, ამასთან, სახელოფასო მაჩვენებლითა და ფუნქციური დატვირთვით შეუძლებელია ტოლფასი თანამდებობის დადგენაც, რადგანაც ორი სამსახურის შერწყმით ჩამოყალიბებული უწყება უფრო ფართო ფუნქციის მატარებელია თავისი არსით და ამ ფაქტზე მეტყველებს მხარის მიერ წარდგენილი დებულებების შედარებაც. სასამართლო მხედველობის მიღმა ტოვებს იმ ფაქტსაც, რომ რეორგანიზებული სამსახურის უფროსის თანამდებობა კონკურსის წესით დაიკავა სხვა პირმა კეთილსინდისიერად, ხოლო, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, თანამდებობაზე მუშაკის აღდგენით არ უნდა შეილახოს იმ მესამე პირთა უფლებები, რომლებიც ლეგიტიმურად იკავებენ შტატს. ამდენად, სასამართლოს არც კი გამოუკვლევია ის გარემოება, თუ რამდენადაა შესაძლებელი პირის სამუშაოზე აღდგენა იმგვარად, რომ დამოუკიდებელი დავა არ წარმოიშვას გადაწყვეტილების აღსასრულებლად. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან არ არსებობს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის წინაპირობა, სარჩელი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში ასევე უსაფუძვლოა. გარდა ამისა, სასამართლოს არც კი უმსჯელია დანამატის გაცემის შესაძლებლობაზე, რომელიც დასაქმებულის წახალისების ფორმაა და მისი გაცემის წესს ადგენს სააგენტოს 2014 წლის 25 ოქტომბრის #04-32/ო ბრძანება. ამ ბრძანების მე-2 პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით განსაზღვრულია შემთხვევა, როდესაც დანამატი არ ექვემდებარება გაცემას, ხოლო, მე-3 პუნქტის თანახმად, მისი გაცემა კალენდარული თვის განმავლობაში დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დღეების მიხედვით და/ან დასაქმებულთა ფუნქციური დატვირთვის მოცულობაზე ან პასუხისმგებლობის ხარისხზე დამოკიდებული და გაიცემა სამინისტროსთან შეთანხმების შესაბამისად. უნდა ითქვას, რომ დანამატის გაცემა არ არის სავალდებულო და დამოკიდებულია დაწესებულების ხელმძღვანელის ნებაზე. სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან მტკიცებულებათა არასრულ გამოკვლევაზე მეტყველებს ის გარემოება, თითქოს დამსაქმებელმა დაარღვია შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ გადაწყვეტილების წერილობით დასაბუთების ვადა. ამ შემთხვევაში, სასამართლომ ყურადღება არ მიაქცია დოკუმენტის შექმნის ელექტრონულ თარიღს და იხელმძღვანელა მისი ასლის ამობეჭდვის თარიღით, რაც ყოველი

ამობეჭდვის შემთხვევაში ცვალებადია. კასატორი არ ეთანხმება სააგენტოსათვის სახელმწიფო ბაჟის დაკისრებას, რადგანაც ის „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „უ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ამ ხარჯისაგან გათავისუფლებულია, უფრო მეტიც, სააპელაციო სასამართლომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლის დარღვევით მიიღო და საქმეს დაურთო იურიდიული მომსახურების გაწევისა და მოთხოვნის დათმობის შესახებ ხელშეკრულება.

1.2. ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სავალდებულობა წინამდებარე განჩინების მიმართ:

საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე განჩინების მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული (სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება)) სავალდებულო ძალა გააჩნია სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილ იმ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომელთა წინააღმდეგაც კასატორებს არ მიუთითებიათ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც შესაძლოა დაშვებული იყო საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება, კერძოდ:

1.2.1. მოსარჩელე უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან (2005 წლის 13 ივლისიდან დასაქმებული იყო სსიპ ს-----ოში, იგივე სსიპ ს-----ი ქ-----ის საკოორდინაციო ცენტრის უფროსის მოადგილის და შემდგომ ამავე ცენტრის უფროსის თანამდებობაზე და იღებდა შესაბამის ანაზღაურებას. 2012 წლის 19 ოქტომბრის სააგენტოს #04-962/ვ ბრძანებით, მის სისტემაში, დირექტორის 2012 წლის 20 დეკემბრის #04-428/ო ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგის მიხედვით, დასაქმებულ პირებთან შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა განისაზღვრა უვადოდ);

1.2.2. სააგენტოს 2014 წლის 31 დეკემბრის #04-400/ო ბრძანებით, 2015 წლის 1 იანვრიდან დამტკიცდა სააგენტოს საშტატო განრიგი და ხელფასის ფონდი, რომლის თანახმად, რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრის უფროსის თანამდებობრივი სარგო 1 600 ლარით განისაზღვრა, ხოლო საშტატო ერთეულის რაოდენობა – 30 თანამშრომლით, მათ შორის, ერთი ცენტრის უფროსი და ორი უფროსის მოადგილი;

1.2.3. სააგენტოს 2015 წლის 12 იანვრის #04-6/ო ბრძანებით მის ტერიტორიულ ერთეულებში, მათ შორის, ქ-----ის რეგიონალურ საკოორდინაციო ცენტრსა და რ-----ის სოციალური მომსახურების

ცენტრში დაიწყო ორგანიზაციული ცვლილებების პროცესი სტრუქტურული, ფუნქციური და დასაქმებულთა რაოდენობის ოპტიმიზაციის პირობით. ნორმატიული აქტის მე-2 პუნქტის თანახმად, ეს ბრძანება ჩაითვალა გაფრთხილებად მის პირველ პუნქტში მითითებულ ტერიტორიულ ერთეულებში დასაქმებული პირებისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;

1.2.4. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2015 წლის 26 იანვრის წერილით სსიპ ს-----
-----ოს ეცნობა სამინისტროს თანხმობა სააგენტოს რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრების უფროსებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რის საფუძველზეც მოპასუხის 2015 წლის 26 იანვრის #04-32/კ ბრძანებით, მოსარჩელეს, როგორც სააგენტოს ქ-----ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრის უფროსს, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. დადგინდა ცენტრის უფროსისათვის (თანამდებობრივი სარგო) კომპენსაციის - 2 თვის შრომის ანაზღაურების გაცემა, დასაქმებულის მიერ კომპენსაციის მიღების ფაქტი სადავო არაა;

1.2.5. დამსაქმებლის 2015 წლის 30 იანვრის ბრძანების მიხედვით, სააგენტოს ზოგიერთი ტერიტორიული ერთეულის საქმიანობის გაუმჯობესებისა და დაკისრებული ფუნქციების ოპტიმიზაციის მიზნით, „საშტატო განრიგისა და ხელფასის ფონდის დამტკიცების შესახებ“ სააგენტოს დირექტორის 2014 წლის 31 დეკემბრის #04-400/ო ბრძანებაში ცვლილების შეტანის შესახებ“ სააგენტოს დირექტორის 2015 წლის 25 იანვრის #04-19/ო ბრძანებით განხორციელებული ცვლილებების გათვალისწინებითა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 27 ივნისის #190/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ს-----
-----ოს დებულების“ მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის „ლ“ ქვეპუნქტის, ასევე, მე-4 მუხლის საფუძველზე, რეორგანიზებულ იქნა ქ-----ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრი და რ-----ის სოციალური მომსახურების ცენტრი. სააგენტოს ამ ორი ტერიტორიული ერთეულის შერწყმით (გაერთიანებით) ჩამოყალიბდა ახალი ტერიტორიული ერთეული – ქ-----ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრი. ამავე ბრძანების თანახმად, სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრები წარმოადგენენ სამართალმემკვიდრეს რეორგანიზაციამდე (შერწყმა/გაერთიანება) არსებული სააგენტოს შესაბამისი ტერიტორიული ერთეულების იმ ფუნქცია მოვალეობებში, რაც გათვალისწინებულია რეორგანიზაციის (შერწყმა/გაერთიანების) შედეგად ჩამოყალიბებული სააგენტოს ახალი ტერიტორიული ერთეულის (სოციალური მომსახურების

სამხარეო ცენტრი) დებულებითა და სხვა შესაბამისი სამართლებრივი აქტებით;

1.2.6. 2015 წლის 16 თებერვალს სააგენტოს დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს განცხადებით მიმართა მოსარჩელემ და მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობით დასაბუთება. სააგენტოს 2015 წლის 20 თებერვლის #04/12092 წერილის თანახმად, დასაქმებულს ეცნობა, რომ მიმდინარე წელს სააგენტოს სისტემაში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებები მიზნად ისახავდა სააგენტოს ტერიტორიული ერთეულების საქმიანობის ეფექტურობის გაზრდას, სტუქტურული და ფუნქციური ცვლილებების გზით, რაც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას. ცვლილებების შედეგად, სხვა შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების მსგავსად, რეორგანიზებულ იქნა ქ-----ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრი და რ-----ის სოციალური მომსახურების ცენტრი. სააგენტოს ამ ორი ტერიტორიული ერთეულის შერწყმით (გაერთიანებით), ჩამოყალიბდა ახალი ტერიტორიული ერთეული – ქ-----ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრი. ამასთან, ქ-----ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრიდან გაუქმდა 30, ხოლო რ-----ის სოციალური მომსახურების ცენტრიდან – 28 საშტატო ერთეული;

1.2.7. სააგენტოს 2015 წლის 25 იანვრის #04-19/ო ბრძანებით, „საშტატო განრიგისა და ხელფასის ფონდის დამტკიცების შესახებ“ სააგენტოს დირექტორის 2014 წლის 31 დეკემბრის ბრძანებით დამტკიცებულ დანართებში შეტანილ იქნა ცვლილებები და დამტკიცდა დანართის სახით, სადაც ქ-----ის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის 2015 წლის 1 თებერვლიდან მოქმედი საშტატო ნუსხით განისაზღვრა 49 საშტატო ერთეული, მათ შორის, ცენტრის უფროსის ერთი და ცენტრის უფროსის მოადგილის სამი თანამდებობა;

1.2.8. დასაქმებულის კომპეტენცია და მისი საქმიანობის შესრულების ჯეროვნება ეჭვქვეშ არ დამდგარა, მის მიმართ რაიმე სამსახურებრივი პასუხისმგებლობის ზომა არ გამოყენებულა, ამასთან, მიღებული აქვს პრემიები;

1.2.9. საქმეში წარმოდგენილია რეორგანიზაციამდე არსებული 2009 წლის 31 დეკემბრის #0-ო ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ ს-----ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრის ტიპიური დებულება, რომელიც განსაზღვრავს სსიპ ს-----ის რეგიონალური საკოორდინაციო ცენტრების სტატუსს, უფლებამოსილებას, ანგარიშვალდებულებას და აწესრიგებს მის საქმიანობასთან დაკავშირებულ სხვა ურთიერთობებს. დებულების მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტით დადგინდა ცენტრის საქმიანობის მიზანი –

შესაბამის ადმინისტრაციულ-ტერიტორიულ ერთეულებში ხელი შეუწყოს და ზედამხედველობა გაუწიოს (ა) სახელმწიფო გასაცემლების ადმინისტრირებას და სოციალური დახმარების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის, ბავშვზე ზრუნვის და სხვა სახელმწიფო პროგრამების რეალიზაციას; (ბ) მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოსათვის კანონმდებლობით განსაზღვრული ფუნქციების განხორციელებას. დებულების მე-3 მუხლში გაწერილია ზედამხედველობისა და კონტროლის სფეროში მოქცეულ ფუნქციათა კონკრეტული ჩამონათვალი. რეორგანიზაციის შემდგომ მოქმედი სსიპ ს-----
-----ოს სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის ტიპური დებულების მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ცენტრის საქმიანობის მიზნებსა და ამოცანებს სამოქმედო არელების მიხედვით წარმოადგენს შესაბამის ადმინისტრაციულ ტერიტორიულ ერთეულში ხელი შეუწყოს და ზედამხედველობა გაუწიოს (ა.ა) სახელმწიფო გასაცემლების ადმინისტრირებას, ჯანმრთელობის დაცვის და სოციალური დახმარების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის, ბავშვზე ზრუნვის, დასაქმების ხელშეწყობის და სხვა შესაბამისი სახელმწიფო პროგრამების რეალიზაციას; (ა.ბ.) მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოსათვის კანონმდებლობით განსაზღვრული ფუნქციების განხორციელებას; (ბ) კონკრეტულ სამოქმედო ტერიტორიაზე (განისაზღვრება მისი უშუალო ადგილმდებარეობის მიხედვით): (ბ.ა.) სააგენტოს ფუნქციებს მიკუთვნებული სახელმწიფო გასაცემლების ადმინისტრირება (დანიშვნა, შეწყვეტა, შეჩერება და სხვა) კანონმდებლობის შესაბამისად; (ბ.ბ) ბავშვზე ზრუნვის სოციალური და ჯანმრთელობის შესაბამისი სახელმწიფო პროგრამების რეალიზება და/ან ამ პროცესში მონაწილეობის მიღება უფლებამოსილების ფარგლებში; (ბ.გ) მეურვეობისა და მზრუნველობის ტერიტორიული ორგანოს ფუნქციების შესრულება (ბ.დ) შრომის ბაზრის ინფორმაციის მართვის სისტემის ფორმირებისა და დანერგვის პროცესში მონაწილეობა და კომპეტენციის ფარგლებში დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების რეალიზაცია და მონიტორინგი. დებულების მე-3 მუხლში გაწერილია ზედამხედველობისა და კონტროლის სფეროში მოქცეული ფუნქციათა კონკრეტული ჩამონათვალი.

1.2.10. მოსარჩელე სადავოდ ხდის მისი სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერებას იმ პოზიციიდან გამომდინარე, რომ რეორგანიზებული ერთეულების უფლებამონაცვლე და აღებულ ვალდებულებებზე პასუხისმგებელი არის შერწყმის შედეგად ჩამოყალიბებული ერთეული, მისი მტკიცებით, რეალურად არ მომხდარა შტატების შემცირება, ცენტრის უფროსის თანამდებობა კვლავ სახეზეა და

ამ თანამდებობას იკავებს სხვა ამავე სისტემაში არასდროს მომუშავე პირი, ამასთან, გაიზარდა სხვა მენეჯერული პოზიციები - ახალი სამხარეო ცენტრის უფროსის მოადგილეების რაოდენობა. დასაქმებულის დათხოვნა უკავშირდებოდა მის მიმართ სუბიექტურ დამოკიდებულებას, რაც არ შეესაბამება სამსახურიდან განთავისუფლების მითითებულ საფუძველს. მოპასუხე რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულის განთავისუფლებას კანონიერად მიიჩნევს იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მართალია, ცენტრის უფროსის თანამდებობა არ გაუქმებულა, თუმცა რეორგანიზაციის შემდგომ ფორმირებულ დებულებაში გაიზარდა რა ცენტრის უფროსის ფუნქციური დატვირთვა, მოსარჩელე არ იყო უნარიანი ასეთი ფუნქციის შესრულებისათვის. სააგენტომ ახალი ცენტრის უფროსის თანამდებობაზე განიხილა რამდენიმე კანდიდატურა და შეფასების შედეგად მიიღო გადაწყვეტილება, რომ ნ----- ნ-----ზე მეტი უპირატესობით სარგებლობდა სხვა პირი აღნიშნულ თანამდებობაზე გასამწესებლად.

1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:

როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე განჩინების შეფასების საგანი იქნება, როგორც სასამართლო ხარჯების განსაზღვრისა და მხარეთა შორის განაწილების პროცესუალურ-სამართლებრივი სტანდარტი და მისი გამოყენების კანონიერება, ისე – დავის მატერიალური მოთხოვნის წარმატებულობა. საკასაციო სასამართლო ხსენებულ საკითხებზე იმსჯელებს ცალცალკე.

1.3.1. პალატა იზიარებს პირველი კასატორის პოზიციას სასამართლოს მხრიდან მოგებული მხარის სასარგებლოდ ხარჯების ანაზღაურების პრინციპის არასწორად განსაზღვრის თაობაზე და განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის V თავი ეძღვნება პროცესის ხარჯებს. კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოსგარეშე ხარჯები. იმავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილებით განმარტებულია, თუ რას შეადგენს თითოეული მათგანი, კერძოდ, სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები, ხოლო სასამართლოსგარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, დაკარგული ხელფასი (განაღდური), მტკიცებულებათა უზრუნველსაყოფად გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოგებული მხარის სასარგებლოდ წაგებული მხარისათვის პროცესის ხარჯების დაკისრების სამართლებრივი საფუძვლები მოცემულია საპროცესო კოდექსის 53-ე და 54-ე მუხლებში.

ზოგადი პრინციპი ასეთია – იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სასამართლო ხარჯის სახით კონკრეტული ოდენობით მატერიალური სახსრების განკარგვა, რა თქმა უნდა, მტკიცებას ექვემდებარება და ეს უნდა ამტკიცოს ამ ხარჯის გამწვევმა მხარემ, თუმცა, თუკი არ იქნება წარდგენილი მტკიცებულება ამა თუ იმ ოდენობის დანახარჯის შესახებ, ეს არ შეიძლება დავის წარმატებით დასრულების შემთხვევაში შუამდგომლობის უარყოფის უპირობო საფუძველი გახდეს, სასამართლოს ყოველთვის აქვს შესაძლებლობა გონივრული სტანდარტით შეაფასოს მოთხოვნილი თანხის ოდენობა და, თუკი იგი გადაჭარბებული ეჩვენება, ამ თანხის ფარგლებში ნაწილობრივ მაინც დააკმაყოფილოს შუამდგომლობა, რადგანაც დავას არ იწვევს ის ფაქტი, რომ საპროცესო დოკუმენტების მომზადება გარკვეულ დანახარჯებთანაა დაკავშირებული (საკანცელარიო ნივთების, საბუკდი მასალისა და სხვა ხარჯი). ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც მხარეს წარმომადგენლის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯების დამადასტურებელი დოკუმენტი არ ჰქონდა წარდგენილი, საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნა, რომ არსებობდა მოგებული მხარისათვის სასამართლოსგარეშე ხარჯის ანაზღაურების წინაპირობები. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „როგორც წესი, მართლმსაჯულების განხორციელება დაკავშირებულია სასამართლო ხარჯებთან და სასამართლოსგარეშე ხარჯებთან... ამგვარი ხარჯების ოდენობა უნდა განისაზღვროს მხარის მიერ სასამართლოში წარდგენილი ფაქტობრივად გაწეული ხარჯების ოდენობის დამადასტურებელი მტკიცებულებების საფუძველზე. ამგვარი მტკიცებულების არარსებობის შემთხვევაში, სასამართლოს მხარის მოთხოვნის საფუძველზე თვითონაც შეუძლია გონივრულ ფარგლებში განსაზღვროს დახმარებისათვის გაწეული ხარჯების ოდენობა, თუკი ამკარაა, რომ პირის უფლების დარღვევის აღკვეთის მიზნით ხარჯი გაღებულია **(აღამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება „პინკოვა და პინკი ჩეხეთის რესპუბლიკის წინააღმდეგ“)**. სასამართლომ მხარეს ხარჯების ანაზღაურება უნდა დააკისროს მხოლოდ იმ ოდენობით, რა ოდენობითაც ისინი რეალურად და საჭიროებისამებრ იქნა გაღებული იმ მიზნით, რომ აღკვეთილიყო სამოქალაქო უფლების დარღვევა **(აღამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება „ასანიძე საქართველოს წინააღმდეგ“)**. ამდენად, სასამართლომ ხარჯების განსაზღვრისას უნდა მოახდინოს მხარის სამართლიანი დაკმაყოფილება. სასამართლოს შეხედულებით ხარჯების

ოდენობის განსაზღვრისას, დავის საგნის ღირებულებიდან გამომდინარე, პროცენტული ცენზის დადგენა გამორიცხავს ხარჯების ხელოვნურად გაზრდას და უზრუნველყოფს იმ მხარის ინტერესების დაცვას, რომელსაც ხარჯების გადახდა უნდა დაეკისროს (**მხარავალთა შორის იხ: სუსგ-ები: №ას-792-1114-07, 11 თებერვალი, 2008 წელი; №ას-330-315-2015, 29 ივნისი, 2015 წელი**).

1.3.2. საკასაციო პალატა აქვე უარყოფს მეორე კასატორის პოზიციას იმის თაობაზე, რომ იურიდიული მომსახურების შესახებ ხელშეკრულების საქმისათვის დართვით სააპელაციო პალატამ დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლის მოთხოვნები. უპირველესად უნდა აღინიშნოს, რომ თითოეული ინსტანციის სასამართლოში გაწეული ხარჯების საკითხი ამ ინსტანციის სასამართლოში უნდა იქნას მოთხოვნილი და მიღებული გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს კანონით დადგენილი წესით. ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო პალატამ ასევე განმარტა, რომ თუკი მხარე, მაგალითად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში არ შუამდგომლობს პროცესის ხარჯების ანაზღაურებას, მას სააპელაციო სასამართლოში აღარ აქვს უფლება, პირველი ინსტანციის სასამართლოში გაღებული ხარჯების ანაზღაურება მოითხოვოს, რადგანაც ივარაუდება, რომ უარი განაცხადა ამ მოთხოვნაზე (**იხ. სუსგ №ას-165-158-2013, 27 იანვარი, 2014 წელი**). აქვე უნდა განიმარტოს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლით დადგენილი მტკიცებულებათა სააპელაციო განხილვის ეტაპზე წარდგენის შეზღუდვა ძირითადად შეეხება არა პროცესის ხარჯების ანაზღაურების საკითხს, არამედ, მატერიალურ-სამართლებრივი მტკიცებულების საგანში შემავალი ფაქტების დადასტურებას, ამ ნორმის სხვაგვარი განმარტება ალოგიკურიცაა, ვინაიდან საქმის პირველი ინსტანციის სასამართლოში განხილვის ეტაპზე მხარეთათვის უცნობია გადაწყვეტილების გასაჩივრებისა და ზემდგომ ინსტანციებში დავის გაგრძელების ფაქტი, შესაბამისად, მხარე წინასწარ ვერც გაიღებს ზემდგომი წესით საქმის განხილვასთან დაკავშირებულ შესაძლო ხარჯებს და, ბუნებრივია, მას უფლების პრევენციული დაცვა არც მოეთხოვება. სააპელაციო წარმოების დაწყება მოდავე მხარეთა დისპოზიციური ნების გამოვლინებაა და ხარჯების გაღებაც დამოკიდებულია იმაზე, გაასაჩივრებს თუ არა ერთ-ერთი მხარე ან ორივე მათგანი გადაწყვეტილებას, შესაბამისად, შეუძლებელია, მოდავე სუბიექტს სააპელაციო სამართალწარმოების ეტაპისათვის გაწეული ხარჯების დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარდგენა მოეთხოვოს პირველი ინსტანციის სასამართლოში.

1.3.3. რაც შეეხება მეორე კასატორის მოთხოვნას, საკასაციო პალატა მას ასევე იზიარებს და მიჩნია, რომ სახეზეა გასაჩივრებული

გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილითა და 394-ე მუხლი „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი. განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის უდავოა და პირველი ინსტანციის სასამართლომაც დაადგინა, რომ დასაქმებულის მიერ დაკავებული სამსახურის რეორგანიზაცია რეალურად განხორციელდა, გაუქმდა სამსახურის ორი ტერიტორიული ერთეული და ისინი შეირწყა ერთ ახალ სუბიექტად. რეორგანიზაციის კანონიერება სარჩელის საგანს არ წარმოადგენს, ამასთანავე, დასაქმებულის გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად სადავო ბრძანებაში დამსაქმებელმა მიუთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი. ხსენებული ნორმის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ამავე ნორმის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე, ხსენებული საფუძველი შრომითი ურთიერთობის მოშლის კანონისმიერი წინაპირობაა, თუმცა, დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების სამართლებრივი საფუძველიანობის შემოწმებისას, ბუნებრივია, კანონის ფორმალური მოთხოვნების დაცვა არ არის საკმარისი, რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დავისას სასამართლო სარჩელის ფარგლებში ამოწმებს რეორგანიზაციის ნამდვილობას და იკვლევს ამ საფუძველით ხომ არ გადაიფარა რაიმე მართლსაწინააღმდეგო ქმედება, თუმცა, ამა თუ იმ ქმედების კანონიერების შემოწმებისათვის სავალდებულოა მოდავე მხარე საპროცესო წესების დაცვით ჯერ კიდევ საქმის მომზადების დასრულების ეტაპამდე აყენებდეს ფაქტის შემოწმების საკითხს სასამართლოს წინაშე, რადგანაც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება შეჯიბრებითობის პრინციპს ემყარება და სასამართლო არ არის უფლებამოსილი საკუთარი ინიციატივით გასცდეს მხარეთა მიერ სადავოდ გამხდარი ფაქტობრივი გარემოებების კვლევას. საქმეში წარმოდგენილი სარჩელის შესწავლით დასტურდება, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ ბრძანების კანონიერებას მოსარჩელე უკავშირებს შერწყმამდე არსებული სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებული ახალი სტრუქტურული ერთეულის უფლებამონაცვლეობას და იმას, რომ ახალჩამოყალიბებული სამსახური ითვალისწინებს უფროსის საშტატო ერთეულს, თუმცა მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ ახალი სამსახურის უფროსად კონკურსის წესით დაინიშნა სხვა პირი. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მოთხოვნის საფუძველად მითითებული მეორე

გარემოება – დისკრიმინაციის ნიშნით მოსარჩელის გათავისუფლება საქმის მასალებით არ დადგინდა, ხოლო თავად დისკრიმინაციის ფაქტზე მოსარჩელეს სარჩელში არ აქვს მითითებული (იხ. სსსკ-ის 219.1 მუხლი).

1.3.4. დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების შეფასებისას ყურადღება უნდა გამახვილდეს სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილ იმ გარემოებაზე, რომ დამსაქმებელმა დაარღვია გათავისუფლების საფუძვლის წერილობით დასაბუთებისათვის შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 ნაწილით განსაზღვრული ვადა, რის გამოც, ამავე მუხლის მე-7 ნაწილიდან გამომდინარე, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი დააკისრა მოპასუხეს (მართალია, კასატორი არ ეთანხება ამ მსჯელობას და განმარტავს, რომ სასამართლომ უნდა იხელმძღვანელოს წერილობით დასაბუთებაზე მითითებული თარიღით და არა ამავე დოკუმენტზე მითითებული მისი ამობეჭდვის თარიღით, რომელიც შეიძლება ასლის ამობეჭდვისას შეიცვალოს, თუმცა პალატა არ იზიარებს ამ შედავებას და მიიჩნევს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლიდან გამომდინარე, სწორედ მოპასუხეს ეკისრებოდა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 ნაწილით გათვალისწინებული ვადის დაცვის მტკიცება, მას კი, ამ კუთხით სარწმუნო მტკიცებულება არ წარმოუდგენია), თუმცა, ბრძანების კანონიერებასთან მიმართებით მხოლოდ ეს გარემოება ვერ გახდება გადამწყვეტი. ამ შემთხვევაში, პალატა მხედველობაში იღებს იმ გარემოებას, რომ სარჩელის საფუძველს ახალჩამოყალიბებული სამსახურის უფროსის პოსტზე სხვა პირის გამწესების კანონიერება არ წარმოადგენს და როგორც ზემოთ არაერთხელ აღინიშნა, სასამართლო დავის ფაქტობრივ ფარგლებს ვერ გასცდება, შესაბამისად, კონკურსის ჩატარების კანონიერება და უპირატესობის მინიჭების საფუძვლიანობა წინამდებარე დავის ფარგლებს ცდება, მტკიცების საგანში არმყოფი ფაქტების დამადასტურებელი მტკიცებულებების მიღება კი, არ შეესაბამება მტკიცებულებათა დასაშვებობის საპროცესო სტანდარტს. ამ მხრივ გასათვალისწინებელია თავად სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი გარემოება, რომ შერწყმის შედეგად ჩამოყალიბებული სამსახურის უფლებამოსილება გაფართოვდა და შეიცვალა სამუშაოს პირობები (იხ. სამოტივაციო ნაწილის პ.პ. 1.2.9.)

1.3.5. საკასაციო სასამართლო რა საკვირველია ეთანხმება დადგენილ ერთგვაროვან პრაქტიკას, რომლის თანახმადაც რეორგანიზაცია, ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცესმა (**სუსგ #ას-104-99-2014, 16 ივნისი, 2014 წელი**), ასევე, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში გადმოცემულ შრომის სოციალური

უფლების განმარტებასა თუ ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის მოთხოვნას შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლოდ მოშლის აკრძალვის თაობაზე, თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ცალმხრივი ნების მართლწინააღმდეგობაზე მსჯელობისას სასამართლომ სწორედ მოსარჩელის მიერ მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით უნდა მოიძიოს მოთხოვნის დამფუძნებელი ის ნორმა, რომელთან შესაბამისობაშიც უნდა შემოწმდეს სადავო გარიგება (ნება), წინააღმდეგ შემთხვევაში, რეორგანიზაციის საფუძვლით პირის გათავისუფლება მიჩნეულ უნდა იქნას მართლზომიერად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ამ მხრივ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ შეიცავს დამაჯერებელ დასაბუთებას.

1.3.6. პალატა იზიარებს მეორე კასატორის პოზიციას სასამართლოს მხრიდან შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის არასწორი განმარტებისა და მტკიცებულებათა არასაკმარისად შეფასების თაობაზე (სსსკ-ის 105-ე მუხლი). იმ შემთხვევაში, თუკი სასამართლო დაადგენს, რომ დამსაქმებლის სადავო ბრძანება მართლაც ეწინააღმდეგება კანონის მოთხოვნებს, დღის წესრიგში დგება მისი თანმდევი შედეგების განსაზღვრის საკითხი: სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით (შკ-ის 38.8 მუხლი). დამსაქმებლის მიერ მართლსაწინააღმდეგო ნების გამოვლენის შემთხვევაში, მოხმობილი ნორმიდან გამომდინარე, განისაზღვრება დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია ამ დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. ნორმაში მითითებული რეგულაციით დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (**იხ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.**). მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატამ იმგვარად მიიჩნია დასაშვებად პირის აღდგენა რეორგანიზებული სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე, რომ არ შეუფასებია თავად რეორგანიზაციის შედეგები. მართალია, რეორგანიზაციის პროცესის მარეგულირებელი

აქტით ახალჩამოყალიბებული სამსახური მიჩნეულ იქნა ძველი სამსახურების უფლებამონაცვლედ, თუმცა, შეფასება უნდა მიეცეს სააგენტოს 2015 წლის 30 იანვრის #04-30/ო ბრძანების მე-2 პუნქტს, რომლის თანახმადაც ძველ ერთეულებსა და ახალ ერთეულს შორის უფლებამონაცვლეობა დაშვებულია იმ ფუნქცია-მოვალეობებში, რაც გათვალისწინებულია რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებული სააგენტოს ახალი ტერიტორიული ერთეულის დებულებითა და სხვა შესაბამისი სამართლებრივი აქტებით. აქვე, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის კონტექსტში შესაფასებელია თავად ახალი ტერიტორიული ერთეულის ჩამოყალიბების ფაქტიც, რომელიც არა ერთი რომელიმე სამსახურის შიგნით განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილებების, არამედ, ორი ტერიტორიული ორგანიზაციის შერწყმის შედეგად ჩამოყალიბებული სრულიად ახალი ერთეულია და მას გააჩნია უფროსის მხოლოდ ერთი პოზიცია. ამდენად, მტკიცებულებათა ერთობლიობაში შეფასების შედეგად უნდა დადგინდეს ახალი ტერიტორიული ერთეულის უფროსის პოზიცია წარმოადგენს იმავე თანამდებობას თუ მის ტოლფასს და დაიშვება თუ არა არამართლზომიერად გათავისუფლებული პირის მასზე აღდგენა.

1.3.7. საკასაციო სასამართლო ნაწილობრივ იზიარებს მეორე კასატორის პოზიციას განაცდურის ანაზღაურების საკითხთან მიმართებით და განმარტავს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, განაცდურის ანაზღაურების საკითხი უნდა მოწესრიგდეს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის ფარგლებში, რამდენადაც, ამავე კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილიდან გამომდინარე, ის სამოქალაქო კოდექსის ნორმებთან შედარებით სპეციალური ნორმაა და ადგენს, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარე კი, განსაზღვრული შედეგის დადგომის წინაპირობებს წარმოადგენს დასაქმებულის მზაობა, შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება; მისი იძულებითი მოცდენა, რომელიც გამოწვეულია დამსაქმებლის ბრალით. თავის მხრივ, განაცდური წარმოადგენს იმ შემოსავლის წყაროს, რომელსაც დასაქმებული მიიღებდა ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ. მოცემულ შემთხვევაში გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სააპელაციო პალატამ ხელფასთან ერთად ისე მიაკუთვნა დასაქმებულს დანამატი, რომ არ გამოუკვლევია ამ თანხის გაცემის ნორმატიული წესი, არ შეუფასებია, წარმოადგენს თუ არა

ხსენებული თანხა მოპასუხის მხრიდან სავალდებულო გასაცემელს და იგი, მსგავსად ხელფასისა, გარანტირებული იყო თუ არა სამუშაოს შესრულების პირობებში, ამ მხრივ მეორე კასატორის მხრიდან დასაბუთებული შედავა იქნა წარმოდგენილი, ხოლო, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იურიდიულად იმდენად დაუსაბუთებელია, რომ შეუძლებელია მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება.

1.4. საქმის იმავე სასამართლოსათვის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების პროცესუალურ-სამართლებრივი დასაბუთება:

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე-394-ე მუხლების შესაბამისად, აუქმებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და რადგანაც სარჩელის საფუძვლიანობის დასადგენად საჭიროა მტკიცებულებათა დამატებით გამოკვლევა, ამავე კოდექსის 412-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (*საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს მხარის მხოლოდ იმ ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც ასახულია სასამართლოთა გადაწყვეტილებებში ან სხდომათა ოქმებში. გარდა ამისა, შეიძლება მხედველობაში იქნეს მიღებული ამ კოდექსის 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტები*) საქმეს ხელახლა განსახილველად უბრუნებს იმავე სასამართლოს, რომელმაც საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი კვლევის შედეგად უნდა დაადგინოს დავის ფაქტობრივი გარემოებები და ამ გზით განსაზღვროს უფლების საკითხი.

2. პროცესის ხარჯები:

ვინაიდან საკასაციო პალატის წინამდებარე განჩინებით საქმის წარმოება არ დასრულებულა, პალატა მიიჩნევს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად (*თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო დააბრუნებს საქმეს ხელახლა განსახილველად, მთელი სასამართლო ხარჯები, რაც გაწეულია ამ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით, სარჩელის აღძვრიდან დაწყებული, უნდა შეჯამდეს და შემდეგ განაწილდეს მხარეთა შორის ამ მუხლის მიხედვით*), ხარჯების საკითხი უნდა გადაწყდეს შემაჯამებელი გადაწყვეტილების მიღებისას.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 412-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. ნ----- ნ-----ის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ

დაკმაყოფილდეს.

2. სსიპ ს-----ოს საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

3. გაუქმდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდეს იმავე სასამართლოს.

4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ბ. ალავიძე

მოსამართლეები:

ზ. ძლიერიშვილი

ნ. ბაქაძური