**საქმე №3302100160012310 57**
**საქმე № 2ბ/2604-19**

**გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა**
**საქართველოს სახელით**

**24 იანვარი, 2020 წელი**
**თბილისი**

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო**
**სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**მოსამართლე – გენადი მაკარიძე**
**სხდომის მდივანი – ლანა ჩერქეზიშვილი**

**აპელანტი -** სსიპ თ----–----------–--------.
**წარმომადგენელი** - დარეჯან გოგიბერიძე, გიორგი მელიქიშვილი.

**მოწინააღმდეგე მხარე -** ნ------– ყ------ი, მ---- ჯ--------ე, ს------- მ----------–ი
**წარმომადგენელი** - თეონა ზაქარაშვილი.

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება** - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 1 თებერვლის გადაწყვეტილება.

**აპელანტის მოთხოვნა** - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

**დავის საგანი** - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

## 1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

### 1.1. სასარჩელო მოთხოვნა

**ა)** ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ თ----–----------–---------- 2015 წლის 31 დეკემბრის №---, №--- და №--- ბრძანებები მოსარჩელეებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
**ბ)** ნ------– ყ------ი და ს------- მ----------–ი აღდგენილ იქნენ სსიპ თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში აბონემენტის სექტორის უფროსის პოზიციაზე, ხოლო მ---- ჯ--------ე

საზოგადოებასა და მასმედიასთან ურთიერთობის მენეჯერის პოზიციაზე.
**გ)** სსიპ თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკას ნ------ ყ------ის, ს------- მ-----------ის და მ---- ჯ--------ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 31 დეკემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 450 ლარის ოდენობით.

სარჩელის თანახმად, მოსარჩელეები დასაქმებულები იყვნენ სსიპ ქალაქ თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში. თითოეულისათვის შრომითი ანაზღაურება გათავისუფლებამდე ყოველთვიურად შეადგენდა 450 ლარს. ნ------ ყ------ი სსიპ ქალაქ თ------------------------------ სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობიდან გათავისუფლდა ბიბლიოთეკის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 31 დეკემბრის №--- ბრძანებით. მ---- ჯ--------ე სსიპ ქალაქ თ------------------------------ საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობიდან გათავისუფლდა ბიბლიოთეკის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 31 დეკემბრის №--- ბრძანებით. ს------- მ-----------ი სსიპ ქალაქ თ------------------------------ უცხო ენებისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობიდან გათავისუფლდა ბიბლიოთეკის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2015წლის 31დეკემბრის №--- ბრძანებით.

სამივე შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ ბრძანებებში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ო“ ქვეპუნქტი, კერძოდ, 2016 წლის 1 იანვრიდან სსიპ ქალაქ თ------------------------------ სტრუქტურისა და საშტატო განრიგის დამტკიცება.

მოსარჩელეებმა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების განმარტების მოთხოვნით მიმართეს დამსაქმებელს, რის პასუხადაც მოპასუხემ სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მიუთითა ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცება, რამაც გამოიწვია მოსარჩელეთა დაკავებული შტატების გაუქმება. მოსარჩელეთა მითითებით, ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცება არ უნდა გამხდარიყო გათავისუფლების საფუძველი, ვინაიდან მათი თანამდებობების ტოლფასი შტატები გათვალისწინებულია ახალი საშტატო განრიგითაც.

**1.2.** მოპასუხემ აღნიშნა, რომ მოსარჩელეებს, გათავისუფლების ბრძანების გამოცემამდე, ბიბლიოთეკის ადმინისტრაციის მიერ ზეპირსიტყვიერად ეცნობათ ახალი სტრუქტურის და საშტატო განრიგის შემოღების და მისგან გამომდინარე შედეგების შესახებ, რაც დასტურდება ს. მ-----------ის 2015 წლის 29 დეკემბრის განცხადებით. მათ სსიპ ქ. თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკის ადმინისტრაციამ წერილობით ორჯერ შესთავაზა ბიბლიოთეკაში დასაქმება, რაზედაც მოსარჩელეების მხრიდან უარი იქნა გაცხადებული. პირველი შეთავაზებისას, ს. მ-----------მა და მ. ჯ--------ემ ჩაიბარეს შეთავაზების შესახებ წერილობითი წინადადება, ხოლო ნ. ყ------მა კორესპონდენციის ჩაბარებაზე უარი განაცხადა, რაც ფოსტის მეშვეობით გაეგზავნა.

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

**1.** თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 1 თებერვლის გადაწყვეტილებით ნ-------– ყ------ის, მ---- ჯ--------ის და ს------- მ----------–ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.
**1.1.** ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ ქ. თ----–---------- 2015 წლის 31 დეკემბრის №---; №---; №--- ბრძანებები მოსარჩელეებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
**1.2.** სსიპ ქ. თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკას ნ-------– ყ------ის, მ---- ჯ--------ის და ს------- მ----------–ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება თითოეულისათვის 5000-5000 ლარის ოდენობით;
**1.3.** ნ-------– ყ------ის, მ---- ჯ--------ის და ს------- მ----------–ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის, ასევე სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა;
**2.** სსიპ ქ. თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკას ნ-------– ყ------ის, მ---- ჯ--------ის და ს------- მ----------–ის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 100-100 ლარის ანაზღაურება (იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 20 მარტის განჩინება, უსწორობის გასწორების შესახებ, ტ.2. ს.ფ. 64-66);
**3.** სსიპ თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 150 ლარის გადახდა.

**2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით**

**2.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:**

**2.1.1.** სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ნ-------– ყ------ი დასაქმებული იყო სსიპ ქალაქ თ----–---------- სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი (დარიცხული) შეადგენდა 450 ლარს.

მ---- ჯ--------ე დასაქმებული იყო სსიპ ქალაქ თ----–---------- საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი (დარიცხული) შეადგენდა 450 ლარს.

ს------- მ----------–ი დასაქმებული იყო სსიპ ქალაქ თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში უცხო ენებისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი (დარიცხული) შეადგენდა 450 ლარს.

**სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:**
- ცნობები (ს.ფ.140-142);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

**2.1.2.** სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სსიპ ქალაქ თ----–----------

2015 წლის 31 დეკემბრის №--- ბრძანებით ნ------– ყ------ი, 2016 წლის 1 იანვრიდან, გათავისუფლდა სსიპ ქალაქ თ----–---------–---------- სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტით, ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების 2015 წლის 31 დეკემბრის მოხნებითი ბარათის საფუძველზე.

მოხსენებით ბარათში განმარტებულია, რომ 2015 წლის 24 დეკემბრის №-- ბრძანებით დამტკიცდა სსიპ ქ. თ----–---------–---------“ სტრუქტურისა და საშტატო განრიგი თანამდებობრივი სარგოებით, რომლის მიხედვითაც გაუქმდა სსიპ ქ. თ----–---------–--------- სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობის შტატი, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტით სხვა ობიექტური გარემოებით. ამავე მოხსენებით ბარათთან ერთად, მთავარი ბიბლიოთეკის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს წარედგინა ბრძანების პროექტი და ეთხოვა ზემოაღნიშნული თანამდებობიდან ნ------– ყ------ის გათავისუფლების მიზანშეწონილობის საკითხის გადაწყვეტა.

**სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:**
- 2015 წლის 31 დეკემბრის №--- ბრძანება (ს.ფ.20);
- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ.153);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

**2.1.3.** სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სსიპ ქალაქ თ----–---------–---------- 2015 წლის 31 დეკემბრის №--- ბრძანებით მ---- ჯ--------ე, 2016 წლის 1 იანვრიდან, გათავისუფლდა სსიპ ქალაქ თ----–---------–---------- საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტით, ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების 2015 წლის 31 დეკემბრის მოხსნებითი ბარათის საფუძველზე.

მოხსენებით ბარათში განმარტებულია, რომ 2015 წლის 24 დეკემბრის №-- ბრძანებით დამტკიცდა სსიპ ქ. თ----–---------–---------“ სტრუქტურისა და საშტატო განრიგი თანამდებობრივი სარგოებით, რომლის მიხედვითაც გაუქმდა სსიპ ქ. თ----–---------–--------- საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობის შტატი, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტით სხვა ობიექტური გარემოებით. ამავე მოხსენებით ბარათთან ერთად, მთავარი ბიბლიოთეკის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს წარედგინა ბრძანების პროექტი და ეთხოვა ზემოაღნიშნული თანამდებობიდან მ---- ჯ---------ის გათავისუფლების მიზანშეწონილობის საკითხის გადაწყვეტა.

**სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:**
- 2015 წლის 31 დეკემბრის №--- ბრძანება (ს.ფ.21);
- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ.152);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

**2.1.4.** სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სსიპ ქალაქ თ----–----------–---------- 2015 წლის 31 დეკემბრის №--- ბრძანებით, ს------- მ----------ი, 2016 წლის 1 იანვრიდან, გათავისუფლდა სსიპ ქალაქ თ----–---------- უცხო ენებისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტით, ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების 2015 წლის 31დეკემბრის მოხსნებითი ბარათის საფუძველზე.

მოხსენებით ბარათში განმარტებულია, რომ 2015 წლის 24 დეკემბრის №-- ბრძანებით დამტკიცდა სსიპ ქ. თ----–----------“ სტრუქტურისა და საშტატო განრიგი თანამდებობრივი სარგოებით, რომლის მიხედვითაც გაუქმდა სსიპ ქ. თ----–---------- უცხო ენებისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობის შტატი, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტით სხვა ობიექტური გარემოებით. მოხსენებით ბარათთან ერთად, მთავარი ბიბლიოთეკის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს წარედგინა ბრძანების პროექტი და ეთხოვა ზემოაღნიშნული თანამდებობიდან ს------- მ----------ის გათავისუფლების მიზანშეწონილობის საკითხის გადაწყვეტა.

**სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:**
- 2015 წლის 31 დეკემბრის №--- ბრძანება (ს.ფ.22);
- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ.151);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

**2.1.5.** სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ნ------– ყ------ს, თ----–----------–---------- 13.01.2016 წლის №-- წერილით განემარტა, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ო“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ობიექტური გარემოება გულისხმობდა 2016 წლის 1 იანვრიდან ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცებას, რომლის მიხედვითაც სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობა გაუქმდა. ამავე წერილში აღნიშნულია, რომ სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილება შეერწყა აბონემენტის სექტორს - ახალ სტრუქტურულ ერთეულს, რამაც გამოიწვია ზემოაღნიშნული თანამდებობის გაუქმება და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება.

**სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:**
- 13.01.2016 წლის №-- მომართვა (ს.ფ.24);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

**2.1.6.** სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მ---- ჯ--------ეს, თ----–----------–---------- - 13.01.2016 წლის №14 და დაზუსტების შესახებ 14.01.2016 წლის №17 წერილებით განემარტა, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ო“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ობიექტური გარემოება

გულისხმობდა 2016 წლის 1 იანვრიდან ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცებას, რომლის მიხედვითაც საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების თანამდებობა გაუქმდა. თავის მხრივ, საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება შევიდა ადმინისტრაციული მართვისა და საფინანსო უზრუნველყოფის სამსახურში ახალ სტრუქტურულ ერთეულში, რამაც გამოიწვია ზემოაღნიშნული თანამდებობის გაუქმება და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება.

**სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:**
- 13.01.2016 წლის №14 მომართვა (ს.ფ.26, 27);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

**2.1.7.** სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ს------- მ----------ს, თ---------- 13.01.2016 წლის №-- წერილით განემარტა, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ო“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ობიექტური გარემოება გულისხმობდა 2016 წლის 1 იანვრიდან ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცებას, რომლის მიხედვითაც უცხო ენების და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება შეერწყა აბონიმენტის სექტორს - ახალ სტრუქტურულ ერთეულს, რამაც გამოიწვია ზემოაღნიშნული თანამდებობის გაუქმება და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება.

**სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:**
- 13.01.2016 წლის №-- მომართვა (ს.ფ.29);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

**2.1.8.** სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ თ---------- 11.03.2016 წლის №-- მომართვით ირკვევა, რომ 2015 წელს მოქმედი საშტატო განრიგით გათვალისწინებულ შტატებზე დასაქმებული პირების ფუნქცია მოვალეობების განსაზღვრის შესახებ გამოცემული ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტი ვერ იქნა მოძიებული (მხარეთა განმარტებით, იმ დროისათვის ასეთის არარსებობის გამო).

**სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:**
- 11.03.2016 წლის №141 მომართვა (ს.ფ.145);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

**2.1.9.** სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელეებს: ს------- მ----------ს, მ----ჯ--------ეს და ნ-------ა ყ------ს 2016 წლის 15 იანვრის განცხადებების პასუხად თ---------- ---------- მიერ 29.01.2016 წლის №--, №-- და №-- მომართვებით ეცნობათ, რომ 2015 წლის ივლისიდან 2016 წლის 15 იანვრამდე სხვადასხვა საფუძვლით შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია 55 პირთან, ხოლო 26 პირი დასაქმებული იქნა სხვადასხვა თანამდებობებზე. ამავე წერილების მიხედვით, მათი სამსახურიდან გათავისუფლება განხორციელდა სტრუქტურისა და საშტატო განრიგის ცვლილებების საფუძველზე, რაც არაერთხელ განემარტათ ზეპირსიტყვიერად.

**სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:**
- 29.01.2016 წლის №--, №-- და №-- მომართვები (ს.ფ.154-156);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

**2.1.10.** სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ თ----–---------- 12.02.2016 წლის №78 წერილით მოსარჩელეებს 29.01.2016 წლის განცხადებების საპასუხოდ გაეგზავნათ სსიპ თ----–---------–---------ში ს------- მ----------–ის, მ---- ჯ--------ის და ნ-------– ყ------ის ბრძანების ასლები, შრომის ანაზღაურების ოდენობების შესახებ და სსიპ თ----–---------–---------- შრომის შინაგანაწესი და დებულება, ასევე 2015-2016 წლის საშტატო განრიგი.

ამავე წერილში განმარტებული იქნა, რომ სსიპ თ----–---------–---------- სახელფასო ფონდი 2015 წელს შეადგენდა 1 690 000 ლარს, ხოლო 2016 წელს 1 730 040 ლარს.

**სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:**
-12.02.2016 წლის №78 მომართვა (ს.ფ.89);

**2.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**2.2.1.** სასამართლოს დადენილად მიაჩნია, რომ განხორციელებული საშტატო ცვლილებების საფუძველზე შექმნილი თანამდებობების გათვალისწინებით, დამსაქმებელს მოსარჩელეებისათვის მათ მიერ დაკავებული თანამდებობების ტოლფასი თანამდებობა არ შეუთავაზებია, კერძოდ, სასამართლომ განმარტა, რომ მ----ჯ--------ე გათავისუფლებამდე იკავებდა საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობას. 2015 წლის 24 დეკემბრის №-- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობა გათვალისწინებული არ არის. მოპასუხე მ----ჯ--------ეს წერილობითი დასაბუთებით განემარტა, რომ საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება შევიდა ადმინისტრაციული მართვისა და საფინანსო უზრუნველყოფის სამსახურში - ახალ სტრუქტურულ ერთეულში. მას შესთავაზეს ლიტერატურული სალონის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე დასაქმება.

საქმეში წარმოდგენილი სსიპ ქ. თ----–---------–---------- ადმინისტაცული მართვისა და საფინანსო უზრუნველყოფის სამსახურის დებულების 25-ე მუხლი განსაზღვრავს საზოგადოებასა და მედისათან ურთიერთობის მენეჯერის უფლებამოვალეობებს (ს.ფ. 237-252), რასაც პრესრელიზის, ინფორმაციის გავრცელების უზრუნველყოფა, საზოგადოებისათვის აქტუალური საკითხების კვლევა, ბიბლიოთეკის საზოგადოებასთან ურთიერთობის ორგანიზება, მისი იმიჯის ჩამოყალიბება, მასობრივი ინფორმაციების სხვადასხვა საშუალებებს ინფორმირება, გაშუქება და სხვა წარმოადგენს და, რასაც მოსარჩელის მითითებით, ასრულებდა იგი საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე საქმიანობისას. აღსანიშნავია, რომ 2015 წლის მდგომარეობით მოსარჩელეთა

ფუნქცია-მოვალეობების აღმწერი რაიმე დოკუმენტი, დებულება და სხვა არ არსებობს (იხ, გადაწყვეტილების 3.8 პუნქტი). ამდენად, შრომითი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სტანდარტის გათვალისწინებით, ის გარემოება, რომ განყოფილების გამგის ფუნქცია-მოვალეობები განსხვავდებოდა სექტორის უფროსის და საზოგადოებასა და მასმედიასთან ურთიერთობის მენეჯერის უფლება-მოვალეობებისაგან, არ დასტურდება. რაც შეეხება ლიტერატურული სალონის ფუნქციებს, იგი განსაზღვრულია სსიპ ქ. თ----–---------- საბიბლიოთეკო რესურსებისა და მომსახურების სამსახურის დებულების (264-283) 2.6.3 მუხლით და ასეთებს წარმოადგენს საბიბლიოთეკო სივცეში ან მის ფარგლებს გარეთ ღონისძიებების და საღამოების ორგანიზება, საჯარო ლექციების, ლიტერატურული ფესტივალების ან კონკურსების ჩატარება, გამოფენების მოწყობა, წიგნების პრეზენტაცია, მწერლებთან, ხელოვნებთან, ცნობილ ადამიანებთან შეხვედრების ორგანიზება და სხვა. ამდენად, აღნიშნული სტრუქტურის ფუნციები განსხვავებულია საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის ფუნქციებისაგან, ამასთან, ასევე გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული იყო ლიტერატურული სალონის უფროსის თანამდებობაც, რომლის თანამდებობრივი სარგოც იმდენივე იყო, რასაც შეადგენდა მ---- ჯ--------ის შრომის ანაზღაურება - 450 ლარი (ს.ფ. 310), თუმცა მოსარჩელისათვის, რომელიც გათავისუფლებამდე ხელმძღვანელობით თანამდებობას იკავებდა, არც ამ თანამდებობის დაკავების შესაძლებლობა მიუციათ და ლიტერატურული სალონის მთავარი სპეციალისტის პოზიცია შესთავაზეს, რაც ფუნქციურადაც განსხვავდებოდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობისაგან და ამასთან, მისი შრომის ანაზღაურებაც იყო უფრო მცირე (350ლარი (ს.ფ.310)).

სასამართლოს განმარტებით ს------- მ----------ი გათავისუფლებამდე იკავებდა უცხო ენებისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის, ხოლო ნ------ - ყ------ი სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობებს 450-450 ლარის შრომის ანაზღაურების პირობით. 2015 წლის 24 დეკემბრის №-- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით ამავე სახელწოდებებით თანამდებობები გათვალისწინებული არ არის. გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთებით ს. მ------–----სა და ნ. ყ------ს განემარტათ, რომ უცხო ენების და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება, ასევე სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილება შეერწყა აბონიმენტის სექტორს - ახალ სტრუქტურულ ერთეულს.

საქმეში წარმოდგენილია სსიპ ქ. თ----–---------- საბიბლიოთეკო რესურსებისა და მომსახურების სამსახურის დებულება (ს.ფ.269-283), რომლის 2.4. მუხლი განსაზღვრავს აბონემენტის სექტორის უფლება-მოვალეობებს და იგი ითვალისწინებს როგორც აბონემენტის სექტორის მუსიკალურ სექციას (მომხმარებლისათვის მსოფლიო სამუსიკო, ლიტერატურული და კულტურული ნიმუშების ხელმისაწვდომობის, კლასიკური მუსიკის ნიმუშების, როგორც სანოტო, ასევე აუდიო ჩაწერის, მუსიკის ლიტერატურით და სხვა უზრუნველყოფის მიზნით), ისე აბონემენტის სექტორის უცხო ენების სექციას (მკითხველთათვის მხატვრული

დარგობრივი თემატიკის წიგნების, ლექსიკონების, ენციკლოპედიების. სასწავლო მეთოდურ, ადაპტირებულ და საბავშვო ლიტერატურის უცხო ენებზე შეთავაზების მიზნით), რა ფუნქციებსაც, მოსარჩელეთა მითითებით, ასრულებდნენ ისინი და, რისი საწინააღმდეგო მტკიცებულებაც საქმეში არ არსებობს. აბონემენტის სექტორს ჰყავს უფროსი, რომლის შრომის ანაზღაურება იმ დროისათვის 450 ლარს შეადგენდა (ს.ფ. 310). ს------- მ----------ს შეეთავაზა აღნიშნული სექტორის მთავარი სპეციალისტის 350 ლარიანი ანაზღაურებით თანამდებობის დაკავების შესაძლებლობა, ხოლო ნ------ ყ-----ისათვის კონკრეტული თანამდებობის შეთავაზების შესახებ მტკიცებულება, საქმეში არ მოიპოვება, რომლის საფუძველზეც შესაძლებელი იქნებოდა ტოლფასობის საკითხის შეფასება (გაგზავნილი იქნა მისი შესაძლო დასაქმების თაობაზე ზოგადი წერილი).

სასამართლოს განმარტებით დგინდება, რომ საშტატო ცვლილებების შედეგად ის ფუნქციები, რასაც მოსარჩელეთა ხელმძღვანელობით შესაბამისი განყოფილებები ასრულებდნენ, ორგანიზაციაში არ გაუქმებულა, შეიქმნა ახალი სახელწოდებით თანამდებობები, რომლებსაც იგივე მოვალეობები დაეკისრა. ამასთან, ასევე არ დასტურდება, რომ იმგვარად გაიზარდა მათი უფლება-მოვალეობები, რომელსაც მოსარჩელეები ვერ განახორციელებდნენ და, რომლის შესრულებაც სპეციალურ ცოდნას მოითხოვდა, რისთვისაც მოსარჩელეების კვალიფიკაცია არასაკმარისი იქნებოდა, რომ ახლად შექმნილი თანამდებობისათვის დაწესებული იქნა რაიმე დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, ან საჭირო გახდა სხვა უნარ-ჩვევები, რომელსაც მოსარჩელეები არ ფლობდნენ.

**2.2.2.** სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ საქმეში წარმოდგენილი საშტატო განრიგების საფუძველზე დგინდება, რომ რეორგანიზაციის შემდგომ, 2015 წლის 24 დეკემბრის №-- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით (რაც გახდა მოსარჩელეთა მიმართ გადაწყვეტილების მიღების წინაპირობა) რეორგანიზაციამდე - 2015 წლის მდგომარეობით არსებული ქ. თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში გათვალისწინებული შტატების რიცხოვნობა არ შემცირებულა, იგი განისაზღვრა 402 ერთეულით, ამასთან, გაიზარდა სახელფასო ფონდი, 1 690 000 ლარიდან 2016 წელს 1 730 040 ლარამდე, რაც მოგვიანებით, 2017 წლიდან შეიცვალა არაერთხელ და ამჟამინდელი მდგომარეობით, შემცირებულია როგორც საშტატო რიცხოვნობა (შეადგენს 306 ერთეულს), ისე სახელფასო ფონდი და იგი განსაზღვრულია 1553900 ლარით (ს.ფ. 89, 299-314).

**2.2.3.** სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სსიპ „ქ. თ----------“ საბიბლიოთეკო რესურსებისა და მომსახურების სამსახურის სამკვითხველო დარბაზების სექტორის უფროსის, აბონემენტის სექტორის უფროსის, გაცვლითი ფონდის სექტორის უფროსის და სხვა განყოფილებებეის უფროსების თანამდებობები, ასევე საზოგადოებასა და მასმედიასთან ურთიერთობის მენეჯერის პოზიცია არ არის ვაკანტური. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დადგენისას სამართლონ იხელმძღვანელა მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილ მთავარი ბიბლიოთეკის

გენერალური დირექტორის 13.12.2018წ. №238 ცნობითა და შესაბამის თანამდებობებზე დანიშვნის შესახებ ბრძანებებით (ს.ფ. 348-352).

### 3. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

**3.1.** ევროპის სოციალური ქარტიაზე, საქართველოს კონსტიტუციის 26.1-ე მუხლზე, საქართველოს შრომის კოდექსის 2.2., 37-ე მუხლებზე, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე და 115-ე მუხლებზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს, დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დამსაქმებლის მიმართ დისკრიმინაცია და ა.შ. აღნიშნული საკითხების გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანებებით ირკვევა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი გახდა სშკ-ის 37.1 მუხლის ,,ო" ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. აღნიშნული საკანონმდებლო ნორმა გულისხმობს იმგვარი გარემოების არსებობას, რომელიც სშკ-ის 37.1 მუხლის „ა-ნ" ქვეპუნქტებით პირდაპირ გათვალისწინებული არ არის. თუ რა ჩაითვლება იმგვარ ობიექტურ და ამავე მუხლის წინა ქვეპუნქტით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებულ გარემოებად, რაც ამართლებს მუშაკის გათავისუფლებას, კანონით განსაზღვრული არ არის და მისი შეფასება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, უნდა გახდეს სასამართლოს მსჯელობის საგანი იმ თვალსაზრისით, რამდენად წარმოადგენს იგი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებელ წინაპირობას. მოსარჩელეებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ზემოაღნიშნული სამართლებრივი საფუძველი, თავის მხრივ, დამსაქმებელმა დააფუძნა იმ ფაქტობრივ დასაბუთებაზე, რომ სსიპ თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში განხორციელებული ცვლილებებით სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილება, ასევე უცხო ენების და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება შეერწყა აბონიმენტის სექტორს ახალ სტრუქტურულ ერთეულს, ხოლო საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება შევიდა ადმინისტრაციული მართვისა და საფინანსო უზრუნველყოფის სამსახურში - ახალ სტრუქტურულ ერთეულში. აღნიშნულმა, თავის მხრივ, გამოიწვია შესაბამისი განყოფილებების ხელმძღვანელების საშტატო ერთეულების გაუქმება, შედეგად, ამ თანამდებობებზე დასაქმებულ მოსარჩელეთა გათავისუფლება. ამასთან, მოპასუხის მითითებით, ვინაიდან რეორგანიზაცია არ ყოფილა დაკავშირებული ეკონომიკურ საფუძვლებთან და მას შტატების შემცირება არ მოჰყოლია, განხორციელებული საშტატო ცვლილება - თანამდებობის გაუქმება იყო სწორედ ის ობიექტური გარემოება, რამაც გამოიწვია მოსარჩელეების სამსახურიდან გათავისუფლება.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 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.

განსახილველ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის ფაქტობრივი წინაპირობა გახდა დაწესებულებაში განხორციელებული ორგანიზაციული, კონკრეტულად, საშტატო ცვლილებები. რეორგანიზაციის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რომელიც ითვალისწინებს ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად სამუშაო ძალის შემცირებას. ამდენად, იგი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დამოუკიდებელ და კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ საფუძველს. რეორგანიზაცია მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს, მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობების განხორციელების შემთხვევაშიც, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ იკვეთება, რომ მთავარ ბიბლიოთეკაში განხორციელებული საშტატო სტრუქტურის ცვლილებები ეფუძნებოდა არსებით კვლევას, რაც ასაბუთებდა ასეთი ცვლილების მიზანშეწონილობას, იგი არ ყოფილა გამოწვეული ეკონომიკური აუცილებლობით, მისი საფუძველი არ ყოფილა არც ტექნოლოგიური ცვლილებები ან/და (საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულსამართლებრივი ფორმის შეცვლა) რეორგანიზაცია. მის შედეგად საშტატო რიცხოვნობა არ შემცირებულა, ამასთან, გაიზარდა სახელფასო ფონდი, კერძოდ, 2015 წელს იგი შეადგენდა 1 690 000 ლარს, ხოლო 2016 წელს განისაზღვრა 1 730 040 ლარით. გარდა ამისა, დადგენილ იქნა, რომ საშტატო ცვლილებების შედეგად ის ფუნქციები, რასაც მოსარჩელეთა ხელმძღვანელობით შესაბამისი განყოფილებები ასრულებდნენ, ორგანიზაციაში არ გაუქმებულა, შეიქმნა ახალი სახელწოდებით თანამდებობები, რომლებსაც იგივე მოვალეობები დაეკისრა. ამასთან, ასევე არ დასტურდება, რომ ახლად შექმნილი თანამდებობისათვის დაწესებული იქნა რაიმე დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, ან საჭირო გახდა სხვა უნარ-ჩვევები, რისთვისაც მოსარჩელეთა კვალიფიკაცია არასაკმარისი გახდა. სასამართლომ ასევე დაადგინა, რომ გამოცდილ

თანამშრომლებთან შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების პრიორიტეტულობის მიზნიდან გამომდინარე დამსაქმებელს არ უცდია არსებული ტოლფასი თანამდებობების მათთვის შეთავაზება და ასეთად არ მიიჩნია ისეთ პოზიციებზე დასაქმების შესაძლებლობის მიცემა, რაც ფუნქციურად, ასევე ანაზღაურების თვალსაზრისითაც გააუარესებდა მოსარჩელეთა შრომის არსებით პირობებს.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიიჩნია, რომ არ დასტურდება საწარმოს აუცილებლობა შეეწყვიტა მოსარჩელეებთან შრომითი ხელშეკრულება და მოპასუხის მიერ მითითებული საფუძველი არ წარმოადგენს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ისეთ ობიექტურ გარემოებას, რაც ამართლებს მათი სამსახურიდან გათავისუფლებას. შესაბამისად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილად უნდა იქნესს ცნობილი სსიპ თ---–---------- 2015 წლის 31 დეკემბრის №---; №---; №--- ბრძანებები შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომელიც დამსაქმებლის მიერ გამოცემულია კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში.

**3.2.** საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ სარჩელით მოსარჩელეები ნ------– ყ------ი და ს------- მ-------–---ი ითხოვენ აღდგენილ იქნენ სსიპ თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში აბონემენტის სექტორის უფროსის პოზიციაზე, ხოლო მ---- ჯ--------ე - საზოგადოებასა და მასმედიასთან ურთიერთობის მენეჯერის პოზიციაზე, როგორც ტოლფას თანამდებობაზე. ამასთან, მოპასუხე ადასტურებს შესაბამის პოზიციაზე თავისუფალი (ვაკანტური) შტატის არ არსებობას. ამდენად, უდავოა, რომ მოსარჩელეების სამუშაო ადგილზე აღდგენის შესაძლებლობა ისე, რომ არ შეილახოს სხვა იმ პირის უფლებები, რომელიც შესაბამის თანამდებობებ იკავებს სრულიად ლეგიტიმურად, არ არსებობს. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ დაუშვებელია დამსაქმებლის იძულება, შექმნას დამატებითი საშტატო ერთეული. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეების მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის და სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმებს ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ სამართლებრივ შედეგს (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი) იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. მოცემულ

შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელეების სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, მათ უნდა აუნაზღაურდეთ შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისათვის სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია, რომლის გონივრულ ოდენობად სასამართლოს, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების - ხელფასის ოდენობის, ხელშეკრულების ვადის გათვალისწინებით, ასევე იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ მათ მიღებული აქვთ ორი თვის ხელფასის შესაბამისი საკომპენსაციო თანხა - მიაჩნია თითოეულისათვის 5000 ლარი (ხელზე მისაღები თანხა).

**4. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:**

**4.1. აპელანტის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:**

აპელანტის განმარტებით, სსიპ თ---–----------–--------მ მოსარჩელეებს შესთავაზა ტოლფასი თანამდებობა, რაც გათვალისწინებული იყო ახალი საშტატო განრიგით, თუმცა მათ უარი განაცხადეს აღნიშნულზე გარკვეული მოსაზრების გამო. საყურადღებოა, რომ განყოფილებები, რომელთა უფროსის თანამდებობებს იკავებდნენ მ----------ი და ყ------ი, შერწყმული იქნა აბონემენტის სექტორთან. საშტატო განრიგით განსაზღვრულია აბონემენტის სექტორის უფროსის ერთი შტატი, ასეთ შემთხვევაში ბუნებრივია აბონემენტის სექტორის თანამდებობაზე ორივე მოსარჩელის დასაქმება ვერ განხორციელდებოდა.

სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ განყოფილების გამგის ფუნქცია-მოვალეობები არ განსხვავდება სექტორის უფროსის და საზოგადოებისა და მასმედიასთან ურთიერთობის მენეჯერის უფლება-მოვალეობებისაგან, კერძოდ: სექტორი არის დაწესებულების ან ორგანიზაციის სტრუქტურული ერთეული, რომელიც უფრო მცირე დანაყოფებს მოიცავს (განყოფილებებს, ჯგუფებს და ა.შ.). სტრუქტურული ცვლილებების შესაბამისად, სსიპ ქ. თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში განყოფილებათა შერწყმით შეიქმნა შედარებით მსხვილი ერთეული, სექტორი, კერძოდ, უცხო ენების და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება, ასევე სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილება შეერწყა აბონიმენტის სექტორს, ხოლო საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება - ადმინისტრაციული მართვისა და საფინანსო უზრუნველყოფის სამსახურს. ლოგიკურია, რომ ერთი განყოფილების უფროსის უფლება-მოვალეობა და გამსხვილებული სექტორის უფროსის, რომელიც მოიცავს რამდენიმე განყოფილებას, ფუნქცია-მოვალეობები ერთნაირი ვერ იქნება.

ასევე არასწორია სასამართლოს მითითება, რომ თ---–---------–--------- დებულებაში გაწერილი ფუნქცია-მოვალეობები იდენტური იყო მოსარჩელეთა მიერ განხორციელებული ფუნქცია მოვალეობებისა, კერძოდ: საქმეში წარმოდგენილი დებულებები და მათში გაწერილი ფუნქციები განისაზღვრა მას შემდეგ, რაც მოსარჩელეები განთავისუფლდნენ, მანამდე მთავარ ბიბლიოთეკას დასაქმებულთა ფუნქცია-მოვალეობების განმსაზღვრელი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი არ

გააჩნდა. მოსარჩელეები თანამდებობებს იკავებდნენ 2015 წლის 31 დეკემბრამდე, საქმეში წარმოდგენილი დებულებებში კი გაწერილია 2016-2017 წლის ფუნქციონალური ვალდებულებები.

სსიპ თ----–----------–---------ში განხორციელდა სტრუქტურული ცვლილება და დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი, რომელსაც მოჰყვა გარკვეული შტატების შემცირება, მაგრამ უცვლელი დარჩა დასაქმებულთა რიცხოვნობა. გაუქმებული შტატების რიცხვში აღმოჩდა მოსარჩელეთა მიერ 2015 წლის 31 დეკემბრამდე დაკავებული საშტატო თანამდებობები, კერძოდ, უცხო ენისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება, სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილება, საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება. შესაბამისად, ვინაიდან მოსარჩელეებმა უარი განაცხადეს მათთვის შეთავაზებული თანამდებობების დაკავებაზე, სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,ო'' ქვეპუნქტის საფუძველზე სსიპ თ----–----------–---------მ შეწყვიტა მათთან შრომითი ურთიერთობა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე აპელანტმა მოითხოვა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 1 თებერვლის გადაწყვეტილება ბრძანების ბათლად ცნობისა და კომპესაციის ანაზღაურების ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

**5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება:**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

ამავე კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

**6. ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:**

**6.1.** პალატა განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივი დავების განხილვისას მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპი პირის სასამართლოსთან ურთიერთობის ქვაკუთხედი და მისი კანონიერი ინტერესების დაცვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფის გარანტიაა (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ა-2344-შ-67-2014 განჩინება). შესაბამისად, სააპელაციო პალატა მხარეთა შეჯიბრებითობის საფუძველზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

**6.1.1.** ნ------– ყ------ი დასაქმებული იყო სსიპ ქალაქ თ----–---------- სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი (დარიცხული) შეადგენდა 450 ლარს (ს.ფ. 141, 104-105).

სსიპ ქალაქ თ----–---------- გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 31 დეკემბრის №--- ბრძანებით ნ------– ყ------ი, 2016 წლის 1 იანვრიდან, გათავისუფლდა სსიპ ქალაქ თ----–---------- სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტით, ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების 2015 წლის 31 დეკემბრის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე (ს.ფ. 20).

მოხსენებით ბარათში განმარტებულია, რომ 2015 წლის 24 დეკემბრის №-- ბრძანებით დამტკიცდა სსიპ ქ. თ----–----------“ სტრუქტურისა და საშტატო განრიგი თანამდებობრივი სარგოებით, რომლის მიხედვითაც გაუქმდა სსიპ ქ. თ----–---------- სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობის შტატი, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტით სხვა ობიექტური გარემოებით (ს.ფ. 153).

ნ------– ყ------ს, თ----–---------- 13.01.2016 წლის №-- წერილით განემარტა, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ო“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, კერძოდ, 2016 წლის 1 იანვრიდან დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი, რომლის მიხედვითაც სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობა გაუქმდა და განყოფილება შეერწყა აბონემენტის სექტორს - ახალ სტრუქტურულ ერთეულს, რამაც გამოიწვია ზემოაღნიშნული თანამდებობის გაუქმება და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება (ს.ფ. 24).

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ განხორციელებული საშტატო ცვლილებების საფუძველზე შექმნილი თანამდებობების გათვალისწინებით, დამსაქმებელს ნ------– ყ------ისათვის, მის მიერ დაკავებული თანამდებობების ტოლფასი თანამდებობა არ შეუთავაზებია, კერძოდ, ნ------– ყ------ი დასაქმებული იყო სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის

თანამდებობაზე და მისი ანაზღაურება შეადგენდა 450 ლარს. 2015 წლის 24 დეკემბრის №-- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით ამავე სახელწოდებებით თანამდებობები გათვალისწინებული არ არის. გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთებით ნ. ყ------ს განემარტა, რომ სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილება შეერწყა აბონიმენტის სექტორს - ახალ სტრუქტურულ ერთეულს.

საქმეში წარმოდგენილია სსიპ ქ. თ----–----------–--------- საბიბლიოთეკო რესურსებისა და მომსახურების სამსახურის დებულება (ს.ფ. 269-283), რომლის 2.4. მუხლი განსაზღვრავს აბონემენტის სექტორის უფლება-მოვალეობებს და მათ შორის აბონემენტის სექტორის მუსიკალურ სექციას (მომხმარებლისათვის მსოფლიო სამუსიკო, ლიტერატურული და კულტურული ნიმუშების ხელმისაწვდომობის, კლასიკური მუსიკის ნიმუშების, როგორც სანოტო, ასევე აუდიო ჩაწერის, მუსიკის ლიტერატურით და სხვა უზრუნველყოფის მიზნით), რა ფუნქციასაც, მოსარჩელის მითითებით, ასრულებდა იგი და, რისი საწინააღმდეგო მტკიცებულებაც საქმეში არ არსებობს. აბონემენტის სექტორს ჰყავს უფროსი, რომლის შრომის ანაზღაურება იმ დროისათვის 450 ლარს შეადგენდა (ს.ფ. 310). წერილობითი მტკიცებულება ნ------– ყ------ისათვის კონკრეტული თანამდებობის შეთავაზების შესახებ საქმეში არ მოიპოვება, ხოლო ზეპირი მითითების საფუძველზე აპელანტა ვერ დაასაბუთა, რომ მან ნ------– ყ------ს შესთავაზა სანოტო და აუდიოვიზუალური განყოფილების გამგის თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა (გაგზავნილი იქნა მისი შესაძლო დასაქმების თაობაზე ზოგადი წერილი).

**6.1.2.** მ---- ჯ--------ე დასაქმებული იყო სსიპ ქალაქ თ----–----------–--------- საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი (დარიცხული) შეადგენდა 450 ლარს (ს.ფ. 142).

სსიპ ქალაქ თ----–----------–--------- გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 31 დეკემბრის №--- ბრძანებით მ---- ჯ--------ე, 2016 წლის 1 იანვრიდან, გათავისუფლდა სსიპ ქალაქ თ----–----------–--------- საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტით, ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების 2015 წლის 31 დეკემბრის მოხსნებითი ბარათის საფუძველზე (ს.ფ. 21).

მოხსენებით ბარათში განმარტებულია, რომ 2015 წლის 24 დეკემბრის №-- ბრძანებით დამტკიცდა სსიპ ქ. თ----–----------–---------“ სტრუქტურისა და საშტატო განრიგი თანამდებობრივი სარგოებით, რომლის მიხედვითაც გაუქმდა სსიპ ქ. თ----–----------–--------- საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობის შტატი, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტით სხვა ობიექტური გარემოებით (ს.ფ. 152).

მ---- ჯ--------ეს, თ----–----------–--------- 14.01.2016 წლის №17 წერილით განემარტა, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ო“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, კერძოდ, 2016

წლის 1 იანვრიდან დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი, რომლის მიხედვითაც საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების თანამდებობა გაუქმდა და იგი შევიდა ახალ სტრუქტურულ ერთეულში - ადმინისტრაციული მართვისა და საფინანსო უზრუნველყოფის სამსახურში, რამაც გამოიწვია ზემოაღნიშნული თანამდებობის გაუქმება და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება (ს.ფ. 27).

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ განხორციელებული საშტატო ცვლილებების საფუძველზე შექმნილი თანამდებობების გათვალისწინებით, დამსაქმებელს მ---- ჯ--------ისათვის მის მიერ დაკავებული თანამდებობების ტოლფასი თანამდებობა არ შეუთავაზებია, კერძოდ, მ---- ჯ--------ე გათავისუფლებამდე იკავებდა საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობას. 2015 წლის 24 დეკემბრის №-- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხის მიხედვით, საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობა გათვალისწინებული არ არის. მოპასუხე მ---- ჯ--------ეს წერილობითი დასაბუთებით განემარტა, რომ საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილება შევიდა ადმინისტრაციული მართვისა და საფინანსო უზრუნველყოფის სამსახურში - ახალ სტრუქტურულ ერთეულში. მას შესთავაზეს ლიტერატურული სალონის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე დასაქმება (ს.ფ. 77-78).

საქმეში წარმოდგენილი სსიპ ქ. თ----–---------–--------- ადმინისტაცული მართვისა და საფინანსო უზრუნველყოფის სამსახურის დებულების 25-ე მუხლი განსაზღვრავს საზოგადოებასა და მედიასთან ურთიერთობის მენეჯერის უფლებამოვალეობებს (ს.ფ. 237-252), რასაც პრესრელიზის, ინფორმაციის გავრცელების უზრუნველყოფა, საზოგადოებისათვის აქტუალური საკითხების კვლევა, ბიბლიოთეკის საზოგადოებასთან ურთიერთობის ორგანიზება, მისი იმიჯის ჩამოყალიბება, მასობრივი ინფორმაციების სხვადასხვა საშუალებებს ინფორმირება, გაშუქება და სხვა წარმოადგენს და, რასაც მოსარჩელის მითითებით, ასრულებდა იგი საზოგადოებასთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე საქმიანობისას.

მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ 2015 წლის მდგომარეობით მოსარჩელეთა და მათ შორის მ---- ჯ--------ის ფუნქცია-მოვალეოებების აღმწერი რაიმე დოკუმენტი, დებულება და სხვა არ არსებობს. შესაბამისად პირველი ინსტანციის სასამართლომ, შრომითი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სტანდარტის გათვალისწინებით, მართებულად მიიჩნია, რომ არ დასტურდება განყოფილების გამგის ფუნქცია-მოვალეობების განსხვავებულობა სექტორის უფროსის და საზოგადოებასა და მასმედიასთან ურთიერთობის მენეჯერის უფლება-მოვალეობებისაგან. რაც შეეხება ლიტერატურული სალონის ფუნქციებს, იგი განსაზღვრულია სსიპ ქ. თ----–---------–--------- საბიბლიოთეკო რესურსებისა და მომსახურების სამსახურის დებულების (264-283) 2.6.3 მუხლით და ასეთებს წარმოადგენს საბიბლიოთეკო სივცეში ან მის ფარგლებს გარეთ ღონისძიებების და

საღამოების ორგანიზება, საჯარო ლექციების, ლიტერატურული ფესტივალების ან კონკურსების ჩატარება, გამოფენების მოწყობა, წიგნების პრეზენტაცია, მწერლებთან, ხელოვნებთან, ცნობილ ადამიანებთან შეხვედრების ორგანიზება და სხვა. აღნიშნული სტრუქტურის ფუნციები განსხვავებულია საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის ფუნქციებისაგან და ასევე სწორი შეფასება მისცა პირველი ინსტანციის სასამართლომ იმ ფაქტს, რომ საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული იყო ლიტერატურული სალონის უფროსის თანამდებობაც, რომლის თანამდებობრივი სარგოც იმდენივე იყო, რასაც შეადგენდა მ---- ჯ--------ის შრომის ანაზღაურება - 450 ლარი (ს.ფ. 310), თუმცა მოსარჩელისათვის, რომელიც გათავისუფლებამდე ხელმძღვანელობით თანამდებობას იკავებდა, არც ამ თანამდებობის დაკავების შესაძლებლობა მიუციათ და ლიტერატურული სალონის მთავარი სპეციალისტის პოზიცია შესთავაზეს, რაც ფუნქციურადაც განსხვავდებოდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობისაგან და ამასთან, მისი შრომის ანაზღაურებაც იყო უფრო მცირე (350ლარი (ს.ფ.310)).

**6.1.3.** ს------- მ----------ი დასაქმებული იყო სსიპ ქალაქ თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში უცხო ენებისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური ხელფასი (დარიცხული) შეადგენდა 450 ლარს (ს.ფ. 140).

სსიპ ქალაქ თ----–---------- გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 31 დეკემბრის №--- ბრძანებით, ს------- მ----------ი, 2016 წლის 1 იანვრიდან, გათავისუფლდა სსიპ ქალაქ თ----–---------- უცხო ენებისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტით, ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების განყოფილების 2015 წლის 31დეკემბრის მოხსნებითი ბარათის საფუძველზე.

მოხსენებით ბარათში განმარტებულია, რომ 2015 წლის 24 დეკემბრის №-- ბრძანებით დამტკიცდა სსიპ ქ. თ----–----------“ სტრუქტურისა და საშტატო განრიგი თანამდებობრივი სარგოებით, რომლის მიხედვითაც გაუქმდა სსიპ ქ. თ----–---------- უცხო ენებისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების გამგის თანამდებობის შტატი, რაც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,ო“ ქვეპუნქტით სხვა ობიექტური გარემოებით.

ს------- მ----------ს, თ----–---------- 13.01.2016 წლის №-- წერილით განემარტა, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ო“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, კერძოდ, 2016 წლის 1 იანვრიდან დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი, რომლის მიხედვითაც უცხო ენების და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება შეერწყა აბონიმენტის სექტორს - ახალ სტრუქტურულ ერთეულს, რამაც გამოიწვია ზემოაღნიშნული თანამდებობის

გაუქმება და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება (ს.ფ. 29).

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას, რომ განხორციელებული საშტატო ცვლილებების საფუძველზე შექმნილი თანამდებობების გათვალისწინებით, დამსაქმებელს ს------- მ----------–ისათვის არ შეუთავაზებია მის მიერ დაკავებული თანამდებობების ტოლფასი თანამდებობა, კერძოდ: ს------- მ----------–ი გათავისუფლებამდე იკავებდა უცხო ენებისა და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილების უფროსის თანამდებობას და მისი სახელფასო ანაზღაურება იყო 450 ლარი. 2015 წლის 24 დეკემბრის №-- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით ამავე სახელწოდებით თანამდებობა გათვალისწინებული არ არის. გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთებით ს. მ----------სა განემარტა, რომ უცხო ენების და საზღვარგარეთთან ურთიერთობის განყოფილება შეერწყა აბონიმენტის სექტორს - ახალ სტრუქტურულ ერთეულს.

საქმეში წარმოდგენილია სსიპ ქ. თ----------- საბიბლიოთეკო რესურსებისა და მომსახურების სამსახურის დებულება (ს.ფ.269-283), რომლის 2.4. მუხლი განსაზღვრავს აბონემენტის სექტორის უფლება-მოვალეობებს და იგი ითვალისწინებს აბონემენტის სექტორის უცხო ენების სექციას (მკითხველთათვის მხატვრული დარგობრივი თემატიკის წიგნების, ლექსიკონების, ენციკლოპედიების. სასწავლომეთოდურ, ადაპტირებულ და საბავშვო ლიტერატურის უცხო ენებზე შეთავაზების მიზნით), რა ფუნქციებსაც, მოსარჩელე მისივე განმარტებით ასრულებდა და, რისი საწინააღმდეგო მტკიცებულებაც საქმეში არ არსებობს. აბონემენტის სექტორს ჰყავს უფროსი, რომლის შრომის ანაზღაურებაიმ დროისათვის 450 ლარს შეადგენდა (ს.ფ. 310). ს------- მ----------ს შეეთავაზა აღნიშნული სექტორის მთავარი სპეციალისტის 350 ლარიანი ანაზღაურებით თანამდებობის დაკავების შესაძლებლობა (ს.ფ. 75-76), რაც არ წარმადგენს მის მიერ ადრე დაკავებული თანამდეობობის ტოლფას პოზიციას.

**6.1.4.** რეორგანიზაციის შემდგომ, 2015 წლის 24 დეკემბრის №-- ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო ნუსხით (რაც გახდა მოსარჩელეთა მიმართ გადაწყვეტილების მიღების წინაპირობა) რეორგანიზაციამდე - 2015 წლის მდგომარეობით არსებული ქ. თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში გათვალისწინებული შტატების რიცხოვნობა არ შემცირებულა, იგი განისაზღვრა 402 ერთეულით, ამასთან, გაიზარდა სახელფასო ფონდი, 1 690 000 ლარიდან 2016 წელს 1 730 040 ლარამდე, რაც მოგვიანებით, 2017 წლიდან შეიცვალა არაერთხელ, მათ შორის შემცირდა და 2018 წლის მდგომარეობით რიცხოვნობა შეადგენდა 306 ერთეულს, ხოლო სახელფასო ფონდი განსაზღვრული იყო 1553900 ლარით (ს.ფ. 89, 299-314).

**6.2.** პალატა განმარტავს, რომ საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია საქართველოს შკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით, რომელთაგან, პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესუალურ მხარეს. აღნიშნული მუხლების

კუმულაციური საფუძვლით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე. შესაბამისად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებშია მოცემული, აქვთ ერთგვარი ,,შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომის ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისთვის. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოყენების აღკვეთის საკანონმდებლო იმპერატივს, რომლის მიხედვითაც, აკრძალულია უფლების ბოროტად გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას. აღნიშნული ნორმები ერთის მხრივ იცავს დასაქმებულს - გაუმართლებლად არ მოხდეს მისი გათავისუფლება და მეორე მხრივ - დამსაქმებელს - შრომითი ურთიერთობის დარღვევისათვის დაითხოვოს თანამშრომელი.

სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ სსიპ ქალაქ თბილისის მთავარმა ბიბლიოთეკამ ვერ შეძლო მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთის განხორციელება, კერძოდ, იმის დამტკიცება, რომ მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლებისას არსებობდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,ო’’ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი - ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა, თუ რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მოსარჩელეების მიმართ გადაწყვეტილების მიღება, რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მათი გათავისუფლების შესახებ. საქმის განხილვის შედეგად დადგინდა, რომ საშტატო ცვლილებების შედეგად ის ფუნქციები, რასაც მოსარჩელეთა ხელმძღვანელობით შესაბამისი განყოფილებები ასრულებდნენ, ორგანიზაციაში არ გაუქმებულა, შეიქმნა ახალი სახელწოდებით თანამდებობები, რომლებსაც იგივე მოვალეობები დაეკისრა. ამასთან, ასევე არ დასტურდება, რომ იმგვარად გაიზარდა მათი უფლება-მოვალეობები, რომელსაც მოსარჩელეები ვერ განახორციელებდნენ და, რომლის შესრულებაც სპეციალურ ცოდნას მოითხოვდა, რისთვისაც მოსარჩელეების კვალიფიკაცია არასაკმარისი იქნებოდა, რომ ახლად შექმნილი თანამდებობისათვის დაწესებული იქნა რაიმე დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, ან საჭირო გახდა სხვა უნარ-ჩვევები, რომელსაც მოსარჩელეები არ ფლობდნენ.

გათვალისწინებით იმ გარემოებისა, რომ რეორგანიზაციამდე - 2015 წლის მდგომარეობით არსებული ქ. თბილისის მთავარ ბიბლიოთეკაში გათვალისწინებული შტატების რიცხოვნობა არ შემცირებულა, იგი განისაზღვრა 402 ერთეულით, ამასთან, გაიზარდა სახელფასო ფონდი, 1 690 000 ლარიდან 2016 წელს 1 730 040 ლარამდე, ცხადია, რომ აპელანტი არ დამდგარა შტატების შემცირებისა და თანამშრომელთა

სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. შესაბამისად სსიპ ქ. თ----------
----------–-------- ვალდებული იყო შეეთავაზებინა მოსარჩელეთათვის ტოლფასი თანამდებობა, რაც მან არ განახორციელა. შესაბამისად პალატა არ იზიარებს აპელანტის მითითებას იმის თაობაზე, რომ გათავისუფლების დღიდან დამსაქმებელმა მოსარჩელეებს არაერთხელ შესთავაზა სხვა პოზიციაზე დასაქმება, იმიტომ რომ მათ მიერ დაკავებული პოზიციები შეერწყა სხვა შტატს. დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომ ყველა ღონეს მიმართა შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებისთვის, ხოლო ამის შემდეგ, მას წარმოეშვა ხელშეკრულების შეწყვეტის ობიექტური გარემოება.

**6.3.** სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგად სწორად იქნა გამოყენებული სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი: „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“.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ, იმ საფუძველზე მითითებით, რომ სსიპ „ქ. თ----------
----------–----------“ საბიბლიოთეკო რესურსებისა და მომსახურების სამსახურის სამკვითხველო დარბაზების სექტორის უფროსის, აბონემენტის სექტორის უფროსის, გაცვლითი ფონდის სექტორის უფროსის და სხვა განყოფილებებეის უფროსების თანამდებობები, ასევე საზოგადოებასა და მასმედიასთან ურთიერთობის მენეჯერის პოზიცია არ არის ვაკანტური, მოსარჩელეებს უარი უთხრა სამსახურში აღდგენაზე.

სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდეც განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ.

კომპენსაციის განსაზღვრისას სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის საფუძველზე, ზემოხსენებულ კრიტერიუმებთან ერთად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ კომპენსაცია შესაძლოა გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი

შედეგია. აღნიშნული იმითაა განპირობებული, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლზომიერად) ცნობის შემთხვევაში, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა - დაკავებულ ან მის ტოლფას პოზიციაზე, კომპენსაცია გაიცემა სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც, ცალკეულ შემთხვევებში, შესაძლოა გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდური, რადგან ასეთ ვითარებაში ყოფილი დასაქმებულის ნაწილობრივი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება, ამასთან, არა მხოლოდ კონკრეტული დამსაქმებლისათვის, არამედ ზოგადად შრომით ბაზარზე ერთგვარი „სანქციის“ სახესაც უნდა ატარებდეს დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაცია იმ კონტექსტში, რომ მომავალში არიდებულ იქნეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის შემთხვევები (იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის გამიჯვნაზე იხ. სუსგ-ები:# ას-140-140-2018, 29.08.2018წ. განჩინების 24-ე პუნქტი; ასევე- #ას-291-291-2018, 01.06-2018წ. განჩინების 17.1.3 ქვეპუნქტი) - შდრ. სუსგ-ას # ას-1329-2018, 22.02.2019წ.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ საქმეზე განმარტა: „საქართველოში 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 დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ # ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ საქმის გარემოებებიდან გამომდინარე - ხელფასის ოდენობა, ხელშეკრულების ვადა, ასევე იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ მოსარჩელეებს მიღებული აქვთ ორი თვის ხელფასის შესაბამისი საკომპენსაციო თანხა - კომპასაციის გონივრულ ოდენობას წარმადგენს მოპასუხისათვის თითოეული მოსარჩელის სასარგებლოდ 5000 ლარის (ხელზე მისაღები თანხა) დაკისრება.

## 7. საპროცესო ხარჯები

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

გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას.

გამომდინარე იქიდან, რომ სსიპ ქალაქ თ----–---------- სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 600 ლარის (ტ.3. ს.ფ. 10) უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

## **ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი**

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 386-ე, 390-ე მუხლებით და

## **დ ა ა დ გ ი ნ ა**

**1.** სსიპ ქალაქ თ----–---------- სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
**2.** უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 1 თებერვლის გადაწყვეტილება;
**3.** განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
**4.** განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება მის გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე** **გენადი**

**მაკარიძე**