

საქმე №330210017001984450

საქმე № 2ბ/6039-18



თბილისის სააპელაციო

სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

23 აპრილი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე – ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

აპელანტი - საქართველოს გ-----
(მოპასუხე)

წარმომადგენელი- ნ--- გ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - დ---- ბ-----ი (მოსარჩელე)

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, კომპენსაციის დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე დ---- ბ-----მა თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე საქართველოს გ-----ს მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი საქართველოს გ-----ს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; დ---- ბ-----ი აღდგენილი ქნეს საქართველოს გ-----ს ეკონომიკური დეპარტამენტის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის სამმართველოს მძღოლის პოზიციაზე გათავისუფლების მომენტისათვის არსებული შრომის ანაზღაურების შენარჩუნებით; საქართველოს გ-----ს დ---- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 1 იანვრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 875 ლარის (დარიცხული) ოდენობით; საქართველოს გ-----ს დ---- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდის 2 თვის შრომის ანაზღაურების (1750 ლარი) ოდენობითა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და ბათილად იქნა ცნობილი საქართველოს გ-----ს გადაწყვეტილება დ---- ბ-----
 ---თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; დ---- ბ-----ი აღდგენილ იქნა საქართველოს გ-----ს ეკონომიკური დეპარტამენტის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის სამმართველოს მძღოლის პოზიციაზე (შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად) გათავისუფლების მომენტისათვის არსებული შრომის ანაზღაურების პირობით; საქართველოს გ-----
 ---ს დ---- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 1 იანვრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად 875 ლარის (დარიცხული) ოდენობით (1000 ლარის გამოკლებით); დ---- ბ-----ის სარჩელი 2 თვის შრომის ანაზღაურების შესაბამისი კომპენსაციის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა. საქართველოს გ-----ს დ---- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა მოსარჩელის მიერ იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის 420 ლარის ოდენობით გადახდა.

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება საქართველოს გ-----
 -----მ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

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

5. დ---- ბ-----ი, 2012 წლის 1 იანვრიდან 2017 წლის 1 იანვრამდე უწყვეტად მუშაობდა საქართველოს გ-----ში შტატგარეშე მოსამსახურედ, მძღოლად, კერძოდ: 2012 წლის 1 იანვრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით და 2013 წლის 1 იანვრიდან 2013 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდში დ---- ბ-----ი დასაქმებული იყო საქართველოს გ-----ში შტატგარეშე (მძღოლი) მოსამსახურედ. მისი თანამდებობრივი სარგო ყოველთვიურად შეადგენდა 650 ლარს.

მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2013 წლის 1 იანვრიდან 2013 წლის 31 დეკემბრამდე შრომის ანაზღაურების იმავე პირობებით, ყოველთვიურად 650 ლარის დარიცხვით. 2014 წლის 3 იანვრიდან 2014 წლის 31 დეკემბრამდე, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა ასევე გაგრძელდა, ხოლო შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 800 ლარით.

2015 წლის 1 იანვრიდან 2015 წლის 31 დეკემბრამდე დ---- ბ-----ს გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა და დაინიშნა საქართველოს გ-----ს ეკონომიკური დეპარტამენტის მატერიალური ტექნიკური უზრუნველყოფის სამმართველოში შტატგარეშე მოსამსახურედ (მძღოლად). მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 800 ლარით.

2015 წლის 28 დეკემბერს, დ---- ბ-----სა და საქართველოს გ-----
 -----ს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის ვადად განისაზღვრა 2016 წლის 1 იანვრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდი. მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 875 ლარს (იხ. ს.ფ. 21-33).

6. 2017 წლის 1 იანვრიდან მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა აღარ გაგრძელებულა, ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიიჩნია ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ რაიმე ბრძანება მოპასუხის მიერ გამოცემული არ ყოფილა (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება 25.03.2016წ. წერილი ს.ფ.65).

7. საქართველოს გ-----ს 2018 წლის 5 მარტის MES 1 18 00258567 მომართვით ირკვევა, რომ 2016 წელს შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 19 შტატგარეშე მოსამსახურესთან (მძღოლი), 2017 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 12 შტატგარეშე მოსამსახურესთან (მძღოლი), ხოლო დღეის მდგომარეობით შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებულია 14 შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთან (მძღოლი) (იხ. ს.ფ. 115-118).

8. დადგენილია, რომ 2017 წლის 4 იანვარს დ---- ბ-----მა წერილობით მიმართა საქართველოს გ-----ს ყველა შრომითი ხელშეკრულების ასლების გადაცემის მოთხოვნით. საქართველოს გ-----ს 17.01.2017 წლის MES 0 17 00030262 წერილით დასტურდება დ---- ბ-----ისათვის 04.01.2017 წლის განცხადებით მოთხოვნილი დოკუმენტაციის გადაგზავნის ფაქტი (იხ.ს.ფ. 18-20).

9. 2017 წლის 13 იანვარს, დ---- ბ-----მა წერილობით მიმართა გ-----ს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების და დარღვეულ უფლებებზე რეაგირების მოთხოვნით. აღნიშნულის პასუხად 24.01.2017 წლის MES 9 17 00058766 წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ პირველი მუხლის თანახმად ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის თანახმად, შტატგარეშე მოსამსახურე არის პირი, რომელიც დანიშნულია ან შრომითი ხელშეკრულებით გარკვეული ვადით მიიღება სამსახურში არამუდმივ ამოცანათა შესასრულებლად. ამასთან, ამავე კანონის 94-ე მუხლის თანახმად სამსახურის ვადის გასვლასთან დაკავშირებით სამსახურიდან თავისუფლდება პირი, რომელიც თანამდებობაზე გარკვეული ვადით იყო არჩეული ან დანიშნული (იხ. ს.ფ. 15-16).

10. დ---- ბ-----ი 2018 წლის 1 თებერვლიდან ორი თვის ვადით (2018 წლის 1 თებერვლიდან 2018 წლის 31 მარტის ჩათვლით) დასაქმებული იყო შპს „ბ-----“-ში სამუშაოთა მწარმოებლის (ინჟინერის) თანამდებობაზე და მისი შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა დარიცხულ 500 ლარს (იხ. ს.ფ. 113).

11. საქართველოს გ-----ს ბრძანებით დ---- ბ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა.

12. სააპელაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მასზე, რომ განსახილველ შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით დადგენილი წესის საწინააღმდეგოდ, მოსარჩელეთა სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლებას ჰქონდა ადგილი.

საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, **მნიშვნელოვანია ადამიანის დასახელებული უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლების გამოყოფა. ცხადია, რომ შრომის უფლება სრულყოფილად ვერ იქნება რეალიზებული და უზრუნველყოფილი, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.**

13. პალატა არ იზიარებს აპელანტის პოზიციას, რომ სასამართლომ არასწორად გამოიყენა საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“, ნაცვლად „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონისა.

სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებებს, რომ მოსარჩელე საქართველოს გ-----ში შტატგარეშე მოსამსახურედ (მძღოლად) დასაქმებული იყო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც კერძო-სამართლებრივი ბუნებისაა, რადგან ადმინისტრაციული ხელშეკრულება არის ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ საჯარო უფლებამოსილების განხორციელების მიზნით დადებული ხელშეკრულება (სზაკ-ის 2.1 მუხ. „ზ“ ქვ.პ.). აღსანიშნავია, რომ სასამართლოებს შორის განსაჯადობაზე დავის გადაწყვეტის მიზნით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატამ შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნების განსაზღვრისათვის მნიშვნელობა სწორედ მუშაკის ფუნქციურ დატვირთვას, შრომითი ურთიერთობის საფუძველზე დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მიაწვდის და იმ პირებთან დაკავშირებული დავის გადაწყვეტა, რომლებიც საჯარო დაწესებულებებში არ ასრულებდნენ საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებულ ფუნქციებს, სამოქალაქო სამართალწარმოების წესით განხილვას დაუქვემდებარა, როგორც კერძო-სამართლებრივი შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავა. საკასაციო პალატა არაერთ განჩინებაში აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობა შესაძლოა იყოს როგორც კერძო-სამართლებრივი, ასევე საჯარო-სამართლებრივი. საჯარო შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის მომწესირგებელი ზოგადი ნორმატიული აქტი არის საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, რომელიც ადგენს საჯარო სამსახურის ორგანიზაციის სამართლებრივ საფუძველებს, აწესრიგებს საჯარო სამსახურის განხორციელებასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს, განსაზღვრავს მოსამსახურის სამართლებრივ მდგომარეობას. სადავო სამართალურთიერთობის წარმოშობის დროს მოქმედი აღნიშნული კანონი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე საჯარო სამსახურში მიღებას ითვალისწინებდა მხოლოდ დამხმარე და შტატგარეშე მოსამსახურეებთან მიმართებით (მე-7, მე-8 მუხ.), მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნა კი უნდა გაფორმებულიყო ბრძანებით, განკარგულებით ან დადგენილებით (26.1 მუხ.). განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე სამსახურში მიღებულია შტატგარეშე მოსამსახურედ.

მოხელესა და შტატგარეშე მოსამსახურეს შორის აღნიშნული მიჯნის გავლება განპირობებულია მათი ფუნქციური დატვირთვის სხვაობით. შესაბამისად, ვინაიდან დ-----ბ-----ის მიერ საჯარო უფლებამოსილების განხორციელება, მისი ქმედებები უშუალოდ არ არის მიმართული ორგანოს საჯარო-სამართლებრივი ფუნქციების შესრულებისკენ, მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება ვერ მიიჩნევა

ადმინისტრაციულ ხელშეკრულებად, რადგან ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით ხდება საჯარო-სამართლებრივი ურთიერთობების მოწესრიგება.

ამდენად, დავის გადაწყვეტისათვის, თუ რომელი კანონმდებლობით უნდა იქნეს დარეგულირებული აღნიშნული საკითხი, არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება არა საქართველოს გ-----ს ფუნქციებს, არამედ საქართველოს გ-----ს და დ---- ბ-----ს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შინაარსს. შესაბამისად, სადავო ურთიერთობის მოწესრიგებისას გამოყენებულ უნდა იქნას კერძო სამართლის კანონმდებლობა - შრომის კოდექსი.

გასათვალისწინებელია აგრეთვე, რომ ამჟამად მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი აღარ ითვალისწინებს შტატგარეშე მოსამსახურის ცნებას, თუმცა დამხმარე და არამუდმივ ამოცანათა შესრულებაზე უფლებამოსილი პირი მოქცეულია შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული პირის ცნებაში (მე-3 მუხ. „ვ“ ქვ.პ.), ამავე კანონის 125.2-ე მუხლის მიხედვით პირი, რომელიც საჯარო სამსახურში 2017 წლის 1 ივლისამდეა მიღებული და, რომლის ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების იდენტური არ არის (პირი საჯარო დაწესებულებაში ასრულებს დამხმარე, ტექნიკურ ან დროებით ფუნქციებსა და მოვალეობებს), შესაბამისი საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, 2017 წლის 1 ივლისიდან ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად (ამ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ხელმძღვანელობს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-6 მუხლით დადგენილი წესით).

შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე ვრცელდება საქართველოს შრომის კანონმდებლობა. კანონი პირდაპირ ითვალისწინებს დათქმას შრომითი ხელშეკრულების დადებასთან, შესრულებასა და შეწყვეტასთან დაკავშირებული დავების სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილი წესით განხილვის შესახებ (119.1 მუხ.).

14. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შესაბამის რეგულაციებს, საქართველოს ეროვნულ კანონმდებლობაში შეიცავს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი. ამ მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი ლეგალური საფუძველი, შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლაა. სწორედ ამ მოტივით შეწყდა ურთიერთობა სადავო ბრძანებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის ანალიზის საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტორივ გარემოებას, რომ დ---- ბ-----ი, 2012 წლის 1 იანვრიდან 2017 წლის 1 იანვრამდე უწყვეტად მუშაობდა საქართველოს გ-----ში შტატგარეშე

მოსამსახურედ, მძღოლად. შესაბამისად, სახელშეკრულებო ურთიერთობის ხანგრძლივობის გათვალისწინებით, დასაქმებულსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობა, მათი შეთანხმების მიუხედავად, უვადოდ იქნა და შესაბამისად, პალატას მიჩნია, რომ არ არსებობდა ამ საფუძვლით მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.

ვინაიდან, მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა ატარებდა უვადო ხასიათს და შესაბამისად ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არღვევს დასაქმებულის უფლებებს.

15. სასამართლო განმარტავს, რომ უვადო ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობის სამართლებრივი შედეგი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტიდან ხელშეკრულების გაგრძელებულად მიჩნევაა, **თუმცა, ხელშეკრულების ავტომატურად გაგრძელებულად მიჩნევას შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი გამორიცხავს და ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის სამ მექანიზმს განიხილავს, კერძოდ, პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას, ტოლფასს თანამდებობაზე დასაქმებასა, ან კომპენსაციას.** აღნიშნული შესაძლებლობები, რიგითობის მიხედვით უნდა იქნეს განხილული, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების ბათილობის პირობებში, რაღა თქმა უნდა, შედეგობრივი თვალსაზრისით მიიჩნევა, რომ დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება არც შეწყვეტილა, **შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის უპირველესი და ყველაზე მართებული სამართლებრივი შედეგი პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენაა.** თუმცა, ვინაიდან შრომის კოდექსი დასაქმებულის უფლებებში რესტიტუციის სხვა შესაძლებლობებსაც იძლევა, აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ როდესაც პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელი ან მიზანშეუწონელია, გამოკვლეულ უნდა იქნეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული სხვა შესაძლებლობები, კერძოდ, დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და კომპენსაციის შესაძლებლობა. ამგვარი მსჯელობაა განვითარებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 აპრილის **ნას-588-556-2014 განჩინებაშიც**, სადაც სასამართლო განმარტავს, რომ „სააპელაციო სასამართლოს უნდა გამოეკვლია **არსებობდა, თუ არა, ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც მოსარჩელე ითხოვს.** იმ შემთხვევაში, თუ ხსენებული თანამდებობა გაუქმებულია და, შესაბამისად, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე მოსარჩელის აღდგენა შეუძლებელია, სასამართლომ, შესაძლებელია, **მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე** იმსჯელოს, **ხოლო, თუ ასეთი თანამდებობაც არ არსებობს, მაშინ უნდა გაირკვეს, არსებობს, თუ არა, მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადანდის წინაპირობები**“. ამავე განჩინებაში განვითარებული მსჯელობის მიხედვით, ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის საკითხი, შესაძლებელია, დადებითად გადაწყდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, **თუ საშტატო განრიგით ასეთი თანამდებობის არსებობის ფაქტი დადასტურდება, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მიღებული გადაწყვეტილების იძულებითი აღსრულება შეუძლებელი იქნება**”.

16. ამდენად, სასამართლომ იხელმძღვანელა რა უკანონოდ გათავისუფლებული მუშაკის უფლებრივი რესტიტუციის თაობაზე სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკით (**იხ.: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 აპრილის ნას-588-556-2014 განჩინება, იხ.: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 30 აპრილის ნას-902-864-2014 განჩინება**), ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 ნაწილით, რომლის შესაბამისადაც, საქმის გარემოებათა გასარკვევად სასამართლოს შეუძლია, თავისი ინიციატივით, მიმართოს ამ კოდექსში გათვალისწინებულ ღონისძიებებს. შესაბამისად, გამოიყენა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 103-ე მუხლით გათვალისწინებული შესაძლებლობა, რომლის მიხედვითაც, **სასამართლოს შეუძლია შესთავაზოს მხარეებს წარმოადგინონ დამატებითი მტკიცებულებები.** ასევე ამავე მუხლის 203-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გარანტირებული უფლება, რომელიც ადგენს, რომ მოსამართლეს შეუძლია დაავალოს მხარეებს შეავსონ, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში განმარტონ მათ მიერ წარმოდგენილი წერილობითი მასალები, წინადადება მისცეს მათ წარმოადგინონ საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ნივთები თუ დოკუმენტები. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ სააპელაციო წესით საქმის განხილვის ეტაპზე გამოიკვლია, თუ რა შესაძლებლობები არსებობს მუშაკის სამუშაოზე აღდგენისა ან მის ტოლფას თანამდებობაზე დასაქმების თაობაზე და მივიდა დასკვნამდე, რომ საქართველოს გ-----ს თავისუფალი საშტატო ერთეული აქვს. შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დ----- ბ-----ის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის დამაბრკოლებელი გარემოებები არ არსებობს.

17. სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა ვერ ხდება, კომპენსაციის საკითხის გადაწყვეტამდე, უნდა შემოწმდეს, ხომ არ არსებობს დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შესაძლებლობა, თუ რაღა თქმა უნდა, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას, უკანონოდ გათავისუფლებული, თავის უფლებრივ რესტიტუციად განიხილავს. საპროცესო სამართლებრივი თვალსაზრისით, უკანონოდ გათავისუფლებული დაზუსტებით ვერ მიუთითებს და შესაბამისად, ვერ დაადასტურებს, თუ რა ტოლფასი და, ამავედროულად, ვაკანტური თანამდებობები აქვს დამსაქმებელს, რომლებიც დასაქმებულის ინტერესის სფეროში შეიძლება შედიოდეს. ტოლფასი თანამდებობის არსებობის შესახებ ინფორმაცია სასამართლოს დამსაქმებელმა უნდა წარუდგინოს. აღნიშნული გარემოება სასამართლოს კვლევის საგანია მაშინაც, როდესაც დასაქმებული თავიდანვე ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენას არ ითხოვს, ვინაიდან კომპენსაციის საკითხის გადაწყვეტამდე სასამართლო უნდა დარწმუნდეს, რომ დასაქმებული შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში ვერც პირვანდელი სამუშაო ადგილის და ვერც ტოლფასი თანამდებობის დაკავების გზით ვერ აღდგება. **აღნიშნული მსჯელობა ეყრდნობა შრომითსამართლებრივ პრინციპს, რომლის მიხედვითაც, უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტის დადგენის შემთხვევაში, კომპენსაციასთან შედარებით, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის აღდგენას უპირატესობა ენიჭება,** ვინაიდან გასათვალისწინებელია, რომ შრომის უფლება მხოლოდ შრომის სანაცვლო ანაზღაურების მიღების უფლებას არ მოიცავს. იგი ფიზიკური, თუ ინტელექტუალური თვითრეალიზაციის შესაძლებლობაა, რომელიც, ამავედროულად, მომავლის დაგეგმვის, თვითგანვითარებისა და ფინანსური სტაბილურობის გარანტიაცაა. ყველა ამ შესაძლებლობას კომპენსაცია ვერ უზრუნველყოფს, ამიტომ როდესაც მუდმივი ხასიათის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობა ერთმნიშვნელოვნად დგინდება, შრომით ურთიერთობაში აღდგენას მის კომპენსაციასთან შედარებით უპირატესობა ენიჭება. შესაბამისად, კომპენსაციის დადგენამდე სასამართლომ შრომითსამართლებრივ უფლებებში აღდგენა (პირვანდელი სამუშაო, ტოლფასი

თანამდებობა) ცალსახად უნდა გამორიცხოს. მით უფრო იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ სასამართლო შრომითსამართლებრივი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონოდ მიჩნევის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის გზას, ერთი სამართალწარმოების ფარგლებში წყვეტს, მაგალითისათვის, თუ დასაქმებულის აღდგენაზე უარს ეტყვის, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნასა ან კომპენსაციას ცალ-ცალკე დამოუკიდებელი სარჩელის აღძვრა არ სჭირდება და უფლებრივი რესტიტუციის ბედი ერთი სამართალწარმოების ფარგლებში წყდება, ვინაიდან მხარის მოთხოვნაა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობა, რომლის დადგენის პირობებში, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იგულისხმება, რომ შრომითი ხელშეკრულება არც შეწყვეტილა, თუმცა, კანონის დანაწესი შრომით უფლებებში რესტიტუციის სხვადასხვა გზების დადგენის თაობაზე განპირობებულია იმით, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში შრომით უფლებებში რესტიტუცია ეფექტურ ხასიათს ატარებდეს. შესაბამისად, შრომით უფლებებში რესტიტუციის გზები სასამართლოს მხრიდან კვლევის საგანია, რაც იმას ნიშნავს, რომ დ---- ბ-----ის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შესაძლებელი იყო.

18. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით.

მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარება, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

აქვე, პალატა დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიადგა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

შესაბამისად, დ---- ბ-----ი აღდგენილ უნდა იქნეს საქართველოს გ-----
-----ს ეკონომიკური დეპარტამენტის მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის სამმართველოს მძღოლის პოზიციაზე (შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად) გათავისუფლების მომენტისათვის არსებული შრომის ანაზღაურების პირობით და მართებულად დაეკისრა მოპასუხეს დ---- ბ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 1 იანვრიდან

სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად 875 ლარის (დარიცხული) ოდენობით (1000 ლარის გამოკლებით).

19. სააპელაციო პალატა არ იზიარებს აპელანტის პრეტენზიას, რომ 2018 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება დადგენილ სასამართლო პრაქტიკას. საქმე №ას-460-439-2015 - საქმეზე დადგინდა, რომ „საკასაციო სასამართლო ასევე ვერ გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომლის თანახმადაც სამუშაოზე აღდგენის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნა, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოიცავს ბრძანების ბათილად ცნობასაც, რადგანაც, როგორც თავად სასამართლო განმარტავს, მოსარჩელე სიტყვა-სიტყვითი გამოთქმით არ ითხოვდა სსიპ „ქ.ბ.ს.ს-ის“ დირექტორის 2011 წლის 5 სექტემბრის #1-7/16 ბრძანების ბათილად ცნობას. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობა დამოუკიდებელ სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს და სწორედ სარჩელის დასაბუთებულობის შემოწმების ეტაპზე უნდა გამოარკვიოს სასამართლომ მისი არსებობა. საკასაციო პალატა თვლის, რომ ბრძანების კანონშესაბამისობაზე მსჯელობით სააპელაციო პალატამ დაარღვია საპროცესო კანონმდებლობით იმპერატიულად დადგენილი გადაწყვეტილების ფარგლები. საკასაციო სასამართლოს ეს პოზიცია ემყარება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლს, რომლის თანახმადაც სასამართლოს უფლება არა აქვს მიაკუთვნოს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა“. თუმცა ზემოაღნიშნულ საქმეში მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენდა მხოლოდ თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება. **შესაბამისად, მითითებული საქმეებში ისეთ ფაქტობრივ გარემოებებზეა საუბარი, რომლებიც არსებითად განსხვავდება მოცემული საქმის გარემოებებისაგან.**

სააპელაციო სასამართლო აქვე აღნიშნავს, რომ საჩივარში მითითებული პრეტენზიებიდან პალატამ ყურადღება გაამახვილა მხოლოდ იმ პრეტენზიებზე, რომლებიც მოცემული დავის გადასაწყვეტად სამართლებრივად მნიშვნელოვანია. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯ-ა საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

20. 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.

აპელანტი საქართველოს გ-----
„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „უ“ პუნქტის თანახმად გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე, 389-ე, 390-ე, 55-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. საქართველოს გ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 29 მაისის 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

ამირან ძაბუნძე