

საქმე №330210016001572580

საქმე №28/3061-18



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

03 მაისი, 2019 წელი

ქ.
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე: ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

აპელანტი: შპს „კ-----ი“

წარმომადგენლები: დ----- ლ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე: მ----- თ-----ა

წარმომადგენელი: ს----- გ-----ა

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 19 ივლისის გადაწყვეტილება.

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მ----- თ-----ამ სარჩელი აღძრა სასამართლოში შპს „კ-----ის“ მიმართ და მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „კ-----ის“ 2016 წლის 1 სექტემბრის N163 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მ----- თ-----ა აღდგენილ იქნეს შპს „კ-----ის“ ადმინისტრაციის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე; შპს „კ-----ს“ მ----- თ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 1 ნოემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 960 ლარის ოდენობით; შპს „კ-----ს“ მ----- თ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს დაყოვნებული თანხის 0.07% ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 2016 წლის 1 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხემ შესაგებლით სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 19 ივლისის გადაწყვეტილებით, მ-----თ-----ას სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი შპს „კ-----ის“ 2016 წლის 1 სექტემბრის N163 ბრძანება მოსარჩელსთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.. მ-----თ-----ა აღდგენილ იქნეს შპს „კ-----ის“ ადმინისტრაციის წამყვანი სპეციალისტის პოზიციაზე. შპს „კ-----ს“ მ-----თ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 1 ნოემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 960 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით. მ-----თ-----ას სარჩელი ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს, დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა. შპს „კ-----ს“ მ-----თ-----ას სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება. შპს „კ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 936,8 ლარის ოდენობით.

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება შპს „კ-----მა“ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ 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

5. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. **საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 384-ე მუხლის მიხედვით,** სააპელაციო ინსტანციის სასამართლო უფლებამოსილია შეცვალოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მხოლოდ იმ ფარგლებში, რასაც მხარეები მოითხოვენ.

განსახილველ შემთხვევაში, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 19 ივლისის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით შპს „კ-----მა“ გაასაჩივრა.

6. დადგენილია, რომ მ-----თ-----ა, 2012 წლის 18 ივლისიდან, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო შპს „კ-----ში“ მდივან-რეფერენტის თანამდებობაზე.

2013 წლის 17 იანვრის მხარეთა შეთანხმებით მ-----თ-----ას სახელფასო დავალიანება განისაზღვრა 865 ლარით, ხოლო 2014 წლის 1 თებერვლის შეთანხმებით, 1200 ლარით. შპს „კ-----ის“ დირექტორის 2014 წლის 25 ივნისის N90 ბრძანებით, შრომით ხელშეკრულებაში განხორციელდა ცვლილება და შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა უვადოდ(იხ. ს.ფ. 20-28).

7. 2014 წლის 23 ოქტომბერს, მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე შპს „კ-----ში“ მდივან-რეფერენტის თანამდებობა შეიცვალა ადმინისტრაციაში წამყვანი სპეციალისტის (მდივან-რეფერენტის) თანამდებობით (იხ. ს.ფ. 28).

8. შპს „კ-----ის“ დირექტორის 29.08.2016წ. #753 წერილით ადმინისტრაციის წამყვან

სპეციალისტს (მდივან-რეფერენტი) საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად ეცნობა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (იხ. ს.ფ.29);

9. შპს „ჰ-----ის“ 2016 წლის 1 სექტემბრის N163 ბრძანებით მ----- თ-----ა, შპს „ჰ-----ის“ წამყვანი სპეციალისტი (მდივან-რეფერენტი) გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 1 სექტემბრიდან.

უდავოა, რომ იმავე ბრძანებით, ფინანსურ მენეჯერს (მთავარ ბუღალტერს) დაევალა მ----- თ-----ასათვის შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი სახელფასო განაკვეთის შესაბამისად ორი თვის შრომის ანაზღაურება, რისი გადახდის ფაქტი მხარეთა შორის სადავო არ არის.

10. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების საფუძველად მითითებულ შპს „ჰ-----ი“-ს ადმინისტრაციის უფროსის N2371 (09.08.2016 წელი) მოხსენებით ბარათში აღნიშნულია შემდეგი: ადმინისტრაციის თანამშრომლების წამყვანი სპეციალისტის (მდივან-რეფერენტის) და დირექტორის თანაშემწის მუშაობასთან დაკავშირებული საქმიანობის კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ მათზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების შესრულების უზრუნველყოფა სრულიად შესაძლებელია განახორციელოს ერთ-ერთმა მათგანმა, შესაბამისად, ამ მიმართულებით კომპანიას გამართული საქმიანობისათვის წამყვანი სპეციალისტი (მდივან-რეფერენტი) და დირექტორის თანაშემწე ორივე ერთდროულად არ ესაჭიროება, ადმინისტრაციის წამყვანი სპეციალისტის (მდივან-რეფერენტი) ფუნქციები შესაძლებელია განახორციელოს დირექტორის თანაშემწემ (იხ. ს.ფ.93).

11. მ----- თ-----ას, მისი განცხადების საპასუხოდ, შპს „ჰ-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 28 სექტემბრის №853 წერილით განემარტა, რომ წამყვან სპეციალისტსა (მდივან-რეფერენტის) და დირექტორის თანაშემწის მუშაობასთან დაკავშირებით 2016 წლის აგვისტოს თვეში ჩატარებული კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ მათზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების შესრულების უზრუნველყოფა სრულად შესაძლებელია, განახორციელოს ერთ-ერთმა მათგანმა, შესაბამისად, ამ მიმართულებით კომპანიის გამართული საქმიანობისათვის წამყვანი სპეციალისტი (მდივან-რეფერენტი) და დირექტორის თანაშემწე, ორივე ერთდროულად არ ესაჭიროებოდა. ადმინისტრაციის სპეციალისტის (მდივან-რეფერენტის) ფუნქციები შესაძლებელია განახორციელოს დირექტორის თანაშემწემ. აქედან გამომდინარე, კომპანიამ საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტისა და 38.2 მუხლის მოთხოვნათა საფუძველზე.

ამავე წერილით, მოსარჩელეს გაეგზავნა მოთხოვილი დოკუმენტები, შრომის ხელშეკრულებები და დირექტორის ბრძანებები (იხ. ს.ფ. 30).

12. შპს „ჰ-----ის“ დირექტორის 11.04.2016წ. №29 ბრძანებით დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესით განსაზღვრული იქნა შპს „ჰ-----ში“ დასაქმებულთა უფლება-მოვალეობები, რომლის მე-3 მუხლით დირექტორის თანაშემწე ასრულებდა დირექტორისა და ადმინისტრაციის უფროსის მითითებებსა და დავალებებს. საქმიანობის ძირითადი მიმართულებებია: თათბირებში მონაწილეობა; განსახილველი

საკითხების ანალიზი; დირექტორის შეხვედრებისა და ოფიციალური ვიზიტების ორგანიზება; დირექტორის დავალების შესაბამისად, პრეზენტაციებისა და საჯარო გამოსვლით სიტყვის მომზადება (3.2. პუნქტი).

ამავე წესდების 3.3. მუხლის მიხედვით, თანაშემწე: დირექტორის დავალების შესრულების მიზნით, მჭიდროდ თანამშრომლობს სხვადასხვა უწყებებთან; დირექტორს აწვდის ინფორმაციას თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის სხდომაზე განსახილველ საკითხებთან დაკავშირებით და ორგანიზაციის სხვადასხვა თანამშრომლებთან ერთად, წინამოსამზადებელი თათბირის რეკომენდაციების გათვალისწინებით, ადგენს საკითხების პროექტს, რომელიც თანდართულ მასალებთან ერთად წარედგინება დირექტორს. ტექნიკურ დახმარებას უწევს დირექტორს (3.4. მუხლი). ასრულებს წინამდებარე შინაგანაწესითა და შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ უფლება-მოვალეობებს (3.5. მუხლი). ანგარიშვალდებულია ადმინისტრაციის უფროსის წინაშე (3.6. მუხლი).

წესდების მე-5 მუხლში კი გაწერილია ადმინისტრაციის წამყვანი სპეციალისტის (მდივან-რეფერენტის) უფლება-მოვალეობები, რომლის მიხედვითაც, წამყვანი სპეციალისტი (მდივან-რეფერენტი) ასრულებს დირექტორისა და ადმინისტრაციის უფროსის მითითებებსა და დავალებებს (5.1. პუნქტი), არეგულირებს დირექტორთან დასაქმებულთა და მოქალაქეთა მიღების საკითხებს (5.2. პუნქტი). ორგანიზებას უწევს სხდომების, თათბირების, საქმიანი შეხვედრების, კონფერენციებისა და სხვათა ჩატარებას (5.3. პუნქტი). ამზადებს რეზოლუციების პროექტებს და ხელმოსაწერად წარუდგენს დირექტორს (5.4. პუნქტი). ასრულებს წინამდებარე შინაგანაწესითა და შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ უფლება-მოვალეობებს (5.5. პუნქტი). ანგარიშვალდებულია ადმინისტრაციის უფროსის წინაშე (5.6. პუნქტი).

მოსარჩელის გათავისუფლების მომენტში არსებული 2015 წლის 23 დეკემბრის №51.17.1459 განკარგულების საფუძველზე დამტკიცებული საშტატო ნუსხით, დაწესებულებაში გათვალისწინებული იყო სულ 285 საშტატო ერთეული, მათ შორის, ადმინისტრაციის შემადგენლობაში შედიოდა ერთი ადმინისტრაციის უფროსის, ერთი იურისტის, ერთი დირექტორის მრჩეველის, ერთი დირექტორის თანაშემწისა და ერთი წამყვანი სპეციალისტის (მდივან-რეფერენტი) საშტატო ერთეული (იხ. ს.ფ. 32).

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 3 თვის შემდეგ, ქალაქ თბილისის მთავრობის 2016 წლის 28 დეკემბრის #50.44.1090 განკარგულებით ცვლილება შევიდა შპს „ჰ-----ის“ დასაქმებულთა სახელფასო განაკვეთებსა და საშტატო განრიგში, რომელიც ძალაში შევიდა 2017 წლის 1 იანვრიდან.

13. შპს „ჰ-----ის“ 10.01.2017წ. #01-2/2 ბრძანებით ცვლილება შევიდა შპს „ჰ-----ის“ შრომის შინაგანაწესში, რომლის მე-2 თავი ეთმობა ადმინისტრაციის თანამშრომელთა უფლება-მოვალეობებს. შინაგანაწესის მე-5 მუხლი განსაზღვრავს ადმინისტრაციის წამყვანი სპეციალისტის ძირითად ფუნქციებს, რომლებსაც განეკუთვნება: კომპანიის მიერ გაწეული სერვისების მონიტორინგი, კერძოდ, ოფიციალურ ვებ-გვერდზე ყოველდღიურად დარეგისტრირებული ელექტრონული განაცხადების შესახებ სერვისების მართვისა და განვითარების განყოფილებიდან ინფორმაციის გამოთხოვა და ადმინისტრაციის უფროსის სისტემური ინფორმირება; დარეგისტრირებული ინვოისების საფუძველზე სერვისის მიწოდებასა და ფინანსურ ანგარიშსწორებაზე

მონიტორინგი; კომპანიის სერვის-ცენტრში მოქალაქეთა მიღების პროცესის მიმდინარეობაზე კონტროლი, პრობლემების არსებობის შესახებ ადმინისტრაციის უფროსის ინფორმირება; კომპანიაში მიმდინარე საქმეების შესრულების კონტროლის მიზნით მიმართოს ნებისმიერ თანამშრომელს საჭირო ინფორმაციის მიწოდების მოთხოვნით, ადმინისტრაციის უფროსისათვის საქმის შესრულების მიმდინარეობის შესახებ ინფორმაციის/ანგარიშის მომზადებისათვის; ადმინისტრაციულ საკითხებთან დაკავშირებით კომპანიის თანამშრომლებისათვის ტექნიკური დახმარების აღმოჩენა; კომპანიაში სხდომებისა და თათბირების ორგანიზაციული და დოკუმენტური უზრუნველყოფა; კომპანიის საქმიანობის შესახებ საზოგადოებისა და მასობრივი ინფორმაციის საშუალებების ინფორმირება; ასრულებს შინაგანაწესითა და შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ უფლება-მოვალეობებს, დირექტორისა და ადმინისტრაციის უფროსის მითითებებსა და დავალებებს; ანგარიშვალდებულია ადმინისტრაციის უფროსის წინაშე (იხ. ს.ფ.137-145).

14. აპელანტი შპს „ჰ-----ი“ მოითხოვს გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 3 მაისის გადაწყვეტილება და მოსარჩელეს უარი ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

15. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ დამსაქმებლის პოზიცია მ----- თ-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ლეგიტიმურ საფუძველს მოკლებულია და დასახული მიზნის არაპროპორციულია.

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.**

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძველით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად სადავო ბრძანებაში მითითებულია სშვ-ის 37.1 „ო“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, შპს „ჰ-----ის“ ადმინისტრაციის უფროსის, დ----- გიორგაძის მოხსენებითი ბარათი №2371 (09.08.2016წ.)

პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნასთან დაკავშირებით, რომ მოცემულ შემთხვევაში, საქმის

მასალებით არ დადასტურდა მოსარჩელეთა მიერ რაიმე ისეთი ქმედების ჩადენა, რაც ობიექტურად გაამართლებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას და დაასაბუთებდა მოსარჩელეთა სამუშაოდან გათავისუფლების მიზანშეწონილობას. ასევე არ დასტურდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული სხვა რომელიმე საფუძვლის არსებობა.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ზემოაღნიშნული სამართლებრივი საფუძველი, თავის მხრივ, დამსაქმებელმა დააფუძნა იმ ფაქტობრივ დასაბუთებაზე, რომ წამყვან სპეციალისტსა (მდივან-რეფერენტის) და დირექტორის თანაშემწის მუშაობასთან დაკავშირებით 2016 წლის აგვისტოს თვეში ჩატარებული კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ მათზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების შესრულების უზრუნველყოფა სრულად შესაძლებელია, განახორციელოს ერთ-ერთმა მათგანმა, შესაბამისად, ამ მიმართულებით კომპანიის გამართული საქმიანობისათვის წამყვანი სპეციალისტი (მდივან-რეფერენტი) და დირექტორის თანაშემწე, ორივე ერთდროულად არ ესაჭიროებოდა. ადმინისტრაციის სპეციალისტის (მდივან-რეფერენტის) ფუნქციები შესაძლებელია განახორციელოს დირექტორის თანაშემწემ.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ შპს „ჰ-----ი“-ს ადმინისტრაციის უფროსის N2371 (09.08.2016 წელი) მოხსენებით ბარათში გადმოცემული რეკომენდაციას, რომლითაც მან მიზანშეწონილად მიიჩნია მდივან-რეფერენტის ფუნქცია-მოვალეობათა დირექტორის თანაშემწის მიერ შესრულება და საჭიროდ აღარ იქნა მიჩნეული ერთდროულად ორივე თანამშრომლის არსებობა. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული რეკომენდაციის გათვალისწინებით მ----- თ-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლებამდე, ან მას შემდეგაც, შპს „ჰ-----ში“ ადმინისტრაციის წამყვანი სპეციალისტის შტატის გაუქმება არ მომხდარა და შესაბამისად, საშტატო ნუსხაში ამ მხრივ ცვლილებები არ განხორციელებულა.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 3 თვის შემდეგ, ქალაქ თბილისის მთავრობის 2016 წლის 28 დეკემბრის #50.44.1090 განკარგულებით ცვლილება შევიდა შპს „ჰ-----ის“ დასაქმებულთა სახელფასო განაკვეთებსა და საშტატო განრიგში, რომელიც ძალაში შევიდა 2017 წლის 1 იანვრიდან.

მითითებული განკარგულების საფუძველზე, შპს „ჰ-----ის“ 10.01.2017წ. #01-2/2 ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგის შესაბამისად, ადმინისტრაციის შემადგენლობაში არსებული საშტატო ერთეულის რიცხვი არ შეცვლილა, მცირედით შეცვლილი იქნა (გაიზარდა) მხოლოდ ადმინისტრაციის უფროსის სახელფასო განაკვეთი. საშტატო განრიგით კვლავ გათვალისწინებულია (1) იურისტის, (1)

დირექტორის მრჩევლის, (1) დირექტორის თანაშემწისა და (1) წამყვანი სპეციალისტის საშტატო ერთეული (აღნიშნული თანამდებობის დასახელება 2016 წლის მდგომარეობით არსებული საშტატო ნუსხისაგან განსხვავებით, აღარ შეიცავს დამატებით სიტყვებს „მდივან-რეფერენტი“), ცვლილებამდე არსებული სახელფასო განაკვეთებით, მათ შორის, წამყვანი სპეციალისტისათვის 1200 ლარის ოდენობით თანამდებობრივი სარგოთი და არსებითად იგივე ფუნქციის შენარჩუნებით. ცვლილების შესაბამისად, 174250 ლარიდან 175325 ლარამდე გაიზარდა საერთო სახელფასო განაკვეთი.

ამდენად, დადგენილია, რომ დასაქმებული არ დამდგარა შტატების შემცირებისა და თანამშრომელთა სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. შტატის შენარჩუნების პირობებში კი, საზოგადოება ვერ დაზოგავდა მოსარჩელისათვის გასაცემ სახელფასო თანხას, რასაც თავის მხრივ ვერ გამოიყენებდა საზოგადოების ეფექტური ფუნქციონირებისათვის. შესაბამისად, არ დადასტურდა მოსარჩელის საშტატო ერთეულის შემცირებისა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებების აუცილებლობა არც ეკონომიკური გარემოებებითა და არც ოპტიმიზაციის საფუძვლით. საქმეში არ მოიპოვება ასევე იმ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შემდეგ, იმგვარად გაიზარდა ადმინისტრაციის წამყვანი სპეციალისტის უფლება-მოვალეობები, რომელსაც მოსარჩელე ვერ განახორციელებდა და, რომლის შესრულებაც სპეციალურ ცოდნას მოითხოვდა, რისთვისაც მოსარჩელის კვალიფიკაცია არასაკმარისია. აღნიშნულ გარემოებათა გათვალისწინებით, მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა რაიმე ისეთი ობიექტური გარემოების არსებობა, რომელიც ამართლებს მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას და ასეთად ვერ მიიჩნევა დაწესებულების რომელიმე თანამშრომლის, ან თანამდებობის პირის რეკომენდაცია თანამშრომლებს შორის ფუნქცია-მოვალეობათა გადანაწილების თაობაზე.

16. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი 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 Nას-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 გადახდის 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`. რაც შეეხება ტოლფასი თანამდებობის არსებობის კვლევას, ამ მიმართებითაც საგულისხმოა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, კერძოდ, საქართველოს უზენაესი სასამართლო 2015 წლის 30 აპრილის **ნას-902-864-2014** განჩინების მიხედვით, უტყუარად უნდა დადგინდეს **„ახალი საშტატო განრიგის პირობებში, კონკრეტულად რომელ თანამდებობაზე უნდა აღდგეს მოსარჩელე**, რადგან ამ გარემოების არასათანადო დადგენა, გაართულებს ან შეუძლებელს გახდის მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულებას. **აღნიშნული გარემოების დასადგენად კი სასამართლომ უნდა იხელმძღვანელოს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 203-ე მუხლით და შესთავაზოს მხარეებს დამატებითი მტკიცებულებების წარმოდგენა**“.

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.

პალატას მიაჩნია, რომ 11.04.2016წ. №29 ბრძანებით დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესისა და 10.01.2017წ. №01-2/2 ბრძანებით (იხ. ამავე გადაწყვეტილების 12; 13 პუნქტი) დამტკიცებული შინაგანაწესის ურთიერთშედარების საფუძველზე ადმინისტრაციის წამყვანი სპეციალისტის (მდივან რეფერენტის) ფუნქციები არსებითად იგივეა ადმინისტრაციის წამყვანი სპეციალისტის ფუნქცია-მოვალეობებისა, რომელსაც დაემატა კომპანიის მიერ გაწეული სერვისების მონიტორინგი - ოფიციალურ ვებ-გვერდზე ყოველდღიურად დარეგისტრირებული ელექტრონული განაცხადების შესახებ სერვისების მართვისა და განვითარების განყოფილებიდან ინფორმაციის გამოთხოვა და ადმინისტრაციის უფროსის სისტემური ინფორმირება, დარეგისტრირებული ინვოისების საფუძველზე სერვისის მიწოდებასა

და ფინანსურ ანგარიშსწორებაზე მონიტორინგი. თუმცა, წამყვანი-სპეციალისტი (მდივან-რეფერენტის) შტატი შპს „ჰ-----ში“ აღარ არსებობს (იხ. ს.ფ.137-145).

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 შპს „ჰ-----ს“ თავისუფალი საშტატო ერთეული არ აქვს. შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მ----- თ----- ას პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის დამაბრკოლებელი გარემოებები 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, ამავდროულად, 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, **ამავდროულად, 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 განსახილველ შემთხვევაში, მ----- თ-----ას პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის, შესაბამისად, იძულებითი განაცდურის, დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, ან ამისთვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მ----- თ-----ას უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა - უნდა მოხდეს დარღვეული უფლების რესტიტუცია კონკრეტული თანხით - 11 520 ლარის ანაზღაურებით (12 თვის შრომის ანაზღაურება).

18. 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.

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. შპს „კ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

2. გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 19 ივლისის გადაწყვეტილება ნაწილობრივ, კერძოდ: მ----- თ-----ას სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილში.

3. მ----- თ-----ას სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

4. შპს „კ-----ს“ მ----- თ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 11 520 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;

6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

სსს კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის გადაწყვეტილების გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნძე