

საქმე №330210016001520244

საქმე №28/6568-18



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

31 მაისი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

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

I აპელანტი - გ----- ნ-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - ნ----- მ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - სს „ს-----ა“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ნ--- წ-----ი

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილება სრულად

II აპელანტი - სს „ს-----ა“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ნ--- წ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - გ----- ნ-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - ნ----- მ-----ი

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილება

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

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე გ----- ნ-----მა თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე სს „ს-----ის“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2016 წლის 26 ივლისის N323 ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, აღდგენილ იქნას მოსარჩელე გ----- ნ-----ი მოპასუხე კომპანიაში სალიანდაგო დეპარტამენტის ტექნიკური უზრუნველყოფის

სამსახურის საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზის მთავარი მექანიკოსის თანამდებობაზე. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1500 ლარის ოდენობით მისი გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ხელფასის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის 0.07% ოდენობით პირგასამტეხლოს გადახდა, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან, სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე. 2018 წლის 10 ივლისის სასამართლო სხდომაზე, მოსარჩელემ დაახუსტა სასარჩელო მოთხოვნა და სამსახურში აღდგენის ნაცვლად მოითხოვა მოპასუხეზე კომპენსაციის 36 000 ლარის დაკისრება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი 13:02:40).

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და ბათილად იქნა ცნობილი სს „ს-----ის“ ინფრასტრუქტურის დირექტორის 2016 წლის 26 ივლისის N323 ბრძანება გ----- ნ-----ითან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხე სს „ს-----ას“ მოსარჩელე გ----- ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 33000 ლარის, იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის 1000 ლარისა და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება; მოპასუხე სს „ს-----ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა დაეკისროს სახ.ბაჟის 980 ლარის გადახდა;

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება გ----- ნ-----მა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. ასევე, გადაწყვეტილება სს "ს-----ამ" სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გადაწყვეტილების გაუქმება და 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. მოსარჩელე მუშაობდა შპს „ს-----აში“ 1989 წლიდან. 2015 წლის 23 ივლისის N1952 ბრძანების საფუძველზე დასაქმებული იყო სალიანდაგო დეპარტამენტში, ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურის საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზის მთავარი მექანიკოსის თანამდებობაზე უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე (იხ. ს.ფ. 13).

6. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება სს „ს-----აში“ შეადგენდა ყოველთვიურად 1500 ლარს (დარიცხული)(იხ. ს.ფ. 13).

7. შპს „ს-----აში“ 2016 წლის 14 ივლისის N1/27 დირექტორთა საბჭოს დადგენილებით ინფრასტრუქტურის ფილიალის სალიანდაგო დეპარტამენტის საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზა გარდაიქმნა დამოუკიდებელ სტრუქტურულ ერთეულად. 2016 წლის 19 ივლისის მოპასუხის დირექტორთა საბჭოს დადგენილებით დამტკიცდა იგივე

სალიანდაგო მეურნეობის ახალი დებულება, ხოლო იმავე დირექტორთა საბჭოს 2016 წლის 22 ივლისის დადგენილებით საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზაში გამოცხადდა რეორგანიზაცია, რა დროსაც ბაზა გახდა დამოუკიდებელი სტრუქტურული ერთეული, შეეცვალა სახელწოდება და ეწოდა „საცავ ტყე-ნარგავთა სამმართველო“, რის შემდეგაც დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი.

8. 2016 წლის 26 ივლისს სს„ს-----სა“ და გ----- ნ-----ს შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა (ს.ფ. 30).

9. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ დამსაქმებლის პოზიცია გ----- ნ-----თან 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 დასახლებული 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.**

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

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად სადავო ბრძანებაში მითითებულია სშკ-ის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან რეორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნასთან დაკავშირებით, რომ მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დადასტურდა რაიმე ისეთი ქმედების ჩადენა, რაც ობიექტურად გაამართლებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას და დაასაბუთებდა მოსარჩელის 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 შპს „ს-----ში“ 2016 წლის 14 ივლისის N1/27 დირექტორთა საბჭოს დადგენილებით ინფრასტრუქტურის ფილიალის სალიანდაგო დეპარტამენტის საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზა გარდაიქმნა დამოუკიდებელ სტრუქტურულ

ერთეულად. 2016 წლის 19 ივლისს მოპასუხის დირექტორთა საბჭოს დადგენილებით დამტკიცდა იგივე სალიანდაგო მეურნეობის ახალი დებულება, ხოლო იმავე დირექტორთა საბჭოს 2016 წლის 22 ივლისის დადგენილებით საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზაში გამოცხადდა რეორგანიზაცია, რა დროსაც ბაზა გახდა დამოუკიდებელი სტრუქტურული ერთეული, შეეცვალა სახელწოდება და ეწოდა „საცავ ტყე-ნარგავთა სამმართველო“, რის შემდეგაც დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი.

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 პალატა იზიარებს, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ მოპასუხეს რეორგანიზაციის შედეგად არ შეუქმნია ახალი სამსახური, რომელიც არ არსებობდა რეორგანიზაციამდე. კერძოდ მოსარჩელემ ბაზა გახდა დამოკიდებული სტრუქტურული ერთეული და შეუცვალა მას სახელწოდება, ამასთან შეამცირა შტატები. მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომ აღნიშნულ სამსახურში არ შეიძლებოდა დასაქმებულიყო მოსარჩელე, კერძოდ მოპასუხე ვერ ადასტურებს მტკიცებულებებით იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა შესაბამისი კომპეტენცია ემუშავა რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ სამსახურში. ამასთან, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არანაირი მტკიცებულება იმასთან დაკავშირებით, რომ ახალ სამსახურში დასაქმებული ახალი კადრი იყო უფრო კომპეტენტური და შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე მოსარჩელესთან შედარებით.

რეორგანიზაციის კანონიერებასა და უკანონობას არავითარი მნიშვნელობა არ აქვს მოსარჩეულების გათავისუფლების საკითხთან. იმ მოცემულობაშიც, რომ რეორგანიზაცია კანონიერია, მოპასუხე ვალდებული იყო დაესაბუთებინა სასამართლოსათვის მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რატომ მიანიჭა უპირატესობა სხვა ახალ თანამშრომელს და არა მოსარჩელეს, რომლებიც წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩეულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, სავადო ბრძანება მართებულია იქნა ბათილად ცნობილი.

11. 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 **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 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**“.

12. 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 მოსარჩელის თანამდებობა იყო სალიანდაგო დეპარტამენტის ტექნიკური უზრუნველყოფის სამსახურის საცავ ტყე-ნარგავთა ბაზის მთავარი მექანიკოსი. მხარეთა განმარტებით დადგენილია, რომ მოსარჩელეს დამთავრებული აქვს ინსტიტუტი სალიანდაგო ფაკულტეტის მანქანა-დანადგარების მექანიკოსის სპეციალობით. აღნიშნული სპეციალობა კი წარმოადგენს საკმაოდ სპეციფიურ სპეციალობას და ფაქტობრივად, საქართველოში მოსარჩელის დასაქმება შესაძლებელია მხოლოდ მეტროპოლიტენში და საქართველოს რკინიგზაში, საიდანაც დადგენილია, რომ იგი გათავისუფლდა უკანონოდ. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ პროფილის შეცვლა და სხვა სპეციალობის ათვისება საკმაოდ დიდ დროსთან და სირთულესთან არის დაკავშირებული. **შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, გ----- ნ-----ის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის დამაბრკოლებელი გარემოებები არსებობს.**

137. 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, გ----- ნ-----ის 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 გ----- ნ-----ის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა - მართებულად მოხდა დარღვეული უფლების რესტიტუცია კონკრეტული თანხით - 33 000 ლარის ანაზღაურებით (24 თვის შრომის ანაზღაურება დარიცხული ოდენობით).

14. 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.

სამოქალაქო საპროცესო 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.

15. 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.

აპელანტების მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

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. გ----- ნ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. სს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
4. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 27 ივლისის გადაწყვეტილება;
5. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტებს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
6. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
7. 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

