

საქმე №330210017001785897

საქმე №28/5760-18



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

აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე): ა(ა)იპ ქ. თ-----
წარმომადგენლები: მ--- ბ-----ე

აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე): გ----- ა-----ი
წარმომადგენელი: ბ--- კ-----ე

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 9 მარტის გადაწყვეტილება.

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე გ----- ა-----მა თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე ა(ა)იპ ქ. თ-----ის მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ა(ა)იპ ქ. თ-----ის დირექტორის 2015 წლის 7 დეკემბრის N01/42 ბრძანების (გ----- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობა. გ----- ა-----ის აღდგენა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე – ა(ა)იპ ქ. თ-----ის დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე. ა(ა)იპ ქ. თ-----ისთვის, გ----- ა-----ის სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება, მისი ყოველთვიური ხელფასის – 600 ლარის გათვალისწინებით, სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 9 მარტის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ ბათილად იქნა ცნობილი ა(ა)იპ ქ. თ-----ის დირექტორის 2015 წლის 7 დეკემბრის

N01/42 ბრძანება, გ----- ა-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. ა(ა)იპ ქ. თ-----ს, გ----- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 7500 ლარის (დარიცხული) ოდენობით. გ----- ა-----ს, სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი. ა(ა)იპ ქ. თ-----ს, გ----- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა გაწეული საადვოკატო ხარჯის გადახდა 300 ლარის ოდენობით. გ----- ა-----ს, მის მიერ დასახელებული თანხების, როგორც მის მიერ გაწეული სასამართლოსგარეშე პროცესის ხარჯის ანაზღაურებაზე ეთქვა უარი. ასევე, ა(ა)იპ ქ. თ-----ს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 225 ლარის ოდენობით.

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება გ----- ა-----მა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. ასევე, გადაწყვეტილება ა(ა)იპ ქ. თ-----მა 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. დადგენილია, რომ მოსარჩელე გ----- ა-----ი დასაქმებული იყო დირექტორის მოადგილედ 2008 წელს ა(ა)იპ ქ. თ-----თან, ხოლო 2014 წლის 1 სექტემბრიდან შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა განუსაზღვრელი ვადით. შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 600 ლარს (დარიცხული) (იხ. ტომი 1, ს.ფ. 37-40; მხარეთა ახსნა-განმარტება; სასამართლო სხდომის ოქმი, ტ. 2, ს.ფ. 1-11; ტ.2, ს.ფ. 12-17; ასევე, ტ.2, ს.ფ. 79-83);

6. უდავოა, რომ ა(ა)იპ ქ. თ-----ის 2015 წლის 22 სექტემბრის ბრძანებით, გ----- ა-----ს დაევალა სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ გაფორმებული ხელშეკრულებების საფუძველზე მიღება-ჩაბარების აქტების გაფორმებაზე და დროულად წარმოდგენაზე პასუხისმგებლობა (იხ. ტომი 1, ს.ფ. 175);

7. ა(ა)იპ ქ. თ-----ის 2015 წლის 30 ნოემბრის ბრძანებით, გ----- ა-----თან 2015 წლის 30 ნოემბრიდან განახლდა დროებითი შრომისუუნარობის გამო შეჩერებული შრომითი ხელშეკრულება (იხ. ტომი 1, ს.ფ. 176);

8. ა(ა)იპ ქ. თ-----ის 2015 წლის 2 ნოემბრის ბრძანებით, გ----- ა-----ს 2015 წლის 22 სექტემბრის N01/26 ბრძანების შეუსრულებლობისათვის მიეცა გაფრთხილება (იხ. ბრძანება, ტომი 1, ს.ფ. 174; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

9. ა(ა)იპ ქ. თ-----ის 2015 წლის 30 ნოემბრის N13 აქტის თანახმად, ბაგა-ბაღის დირექტორი, საქმისმწარმეობელი, ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორი და ს/ნ კოორდინატორი ადასტურებენ იმ ფაქტს, რომ გ----- ა-----ი იმყოფებოდა ბიულეტენზე 2015 წლის 2 ნოემბრიდან 2015 წლის 30 ნოემბრამდე. როდესაც იგი 30 ნოემბერს გამოცხადდა სამსახურში, დირექტორმა მას მიაწოდა ბრძანება გაფრთხილების შესახებ, მან უარი განაცხადა

ბრძანების ჩაბარებაზე, რის შემდეგაც მას ზეპირად გაეცნო ბრძანება (იხ. აქტი, ტომი 1, ს.ფ. 185; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

10. გ----- ა-----ი საავადმყოფო ფურცელზე იმყოფებოდა 2015 წლის 2 ნოემბრიდან 2015 წლის 28 ნოემბრამდე (იხ. საავადმყოფო ფურცლები, ტომი 1, ს.ფ. 207-208; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

11. ა(ა)იპ ქ. თ-----ის დირექტორმა 2015 წლის 8 დეკემბერს მიმართა ა(ა)იპ თ-----ოს დირექტორს და აცნობა, რომ გ----- ა-----ს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ო“ ქვეპუნქტების საფუძველზე შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან (იხ. მიმართვა, ტომი 1, ს.ფ. 210; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

12. დადგენილია, რომ ა(ა)იპ ქ. თ-----ის დირექტორის 2016 წლის 18 აპრილის N01/13 ბრძანებით, დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით, 2016 წლის 18 აპრილიდან 2016 წლის 18 ივლისამდე, დაინიშნა ქ----- კ-----ე, ვადის ამოწურვის შემდეგ, მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა 2017 წლის 18 ივლისამდე (იხ. ბრძანებები, შრომითი ხელშეკრულება, ტომი 2, ს.ფ. 18-23; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

13. საქმის სასამართლოში განხილვის დროისთვის, მოპასუხე ა(ა)იპ ქ. თ-----ის დირექტორის მოადგილის თანამდებობა არ არის ვაკანტური (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება; ბრძანებები, შრომითი ხელშეკრულება);

14. 2015 წლის 7 დეკემბერს ა(ა)იპ ქ. თ-----სა და გ----- ა-----ს შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა (ს.ფ. 54).

15. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ დამსაქმებლის პოზიცია გ----- ა-----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 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.**

სააპელაციო სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვება მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, ამგვარი დაცვის არარსებობა თვით უფლებას გახდიდა

ილუზორულს, რაც შრომითი სამართალურთიერთობის არასტაბილურობას გამოიწვევდა.

პალატა განმარტავს, რომ დასახელებული ნორმით მუშაკის გათავისუფლება შესაძლებელია განხორციელდეს, როდესაც დასაქმებულს არ ძალუძს სამუშაოს შესრულება, მაშინაც კი, როცა სურს აღნიშნული ან როდესაც დასაქმებულს არ აქვს სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი სათანადო უნარ-ჩვევები ან კვალიფიკაცია. აღნიშნული მიზეზის ფარგლებში მოიაზრება დასაქმებულის მხრიდან განსაზღვრული სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის ნაკლოვანება-არარსებობა, რაც საერთო ჯამში იწვევს სამუშაოს არაღმარაგყოფილებლად შესრულებას. დასახელებული გარემოების მტკიცების ტვირთი კი, დამსაქმებელს აწევს, კერძოდ:

სასამართლო მტკიცება წარმოადგენს მტკიცებულებათა შეგროვების, შემოწმებისა და შეფასებისათვის სასამართლოსა და მხარეების სამართლით მოწესრიგებულ საქმიანობას, რომლის მიზანია საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების (ფაქტების) დადგენა. პირველი, რაც უნდა გააკეთოს მხარემ დამტკიცების მოვალეობის შესასრულებლად - ესაა მტკიცებულებათა წარმოდგენა სასამართლოში იმ ფაქტის დადგენის მიზნით, რომლის დამტკიცების მოვალეობაც მას ეკისრება. წარმოდგენილი მტკიცებულება ისეთ კავშირში უნდა იყოს დასადგენ გარემოებასთან, რომ შეიძლებოდეს ამ გარემოების არსებობა-არარსებობის შესახებ უტყუარი დასკვნის გაკეთება. მხარე საქმის შედეგით დაინტერესებული პირია, რამაც შესაძლოა გავლენა მოახდინოს მისი ახსნა-განმარტების სისწორესა და უტყუარობაზე. მხარის ყოველი განმარტება ფაქტების შესახებ, რომელიც გაკეთებულია მის სასარგებლოდ, მართალია მტკიცებულებაა, მაგრამ არასაკმარისია, რომელიც მოითხოვს დადასტურებას სხვა მტკიცებულების მეშვეობით (შდრ. ლილუაშვილი თ., ლილუაშვილი გ., ხრუსტალი ვ., ძლიერიშვილი ზ., სამოქალაქო საპროცესო სამართალი, 1 ნაწილი, თბილისი, 2014, გამომცემლობა „სამართალი“, გვ: 259, 284, 308).

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესი: „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი ზოგადი წესი, რომელიც სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 07 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე Nას-483-457-2015).

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, გ----- ა-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოცემული სადავო ბრძანებაში სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ო“ ქვეპუნქტები. „ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, ხოლო „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტის საფუძველია, სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. განსახილველ შემთხვევაში, არ დადასტურდა, ბრძანებაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებული არც ერთი საფუძველი. თუმცა თავისთავად, ორი ან მეტი სამართლებრივი საფუძვლის მითითება დასაქმებულის გათავისუფლებისას, უკვე არამართლზომიერია. შესაბამისად, მოპასუხემ გ----- ა-----ი არაკანონიერად გაათავისუფლა სამსახურიდან (შეწყვიტა მასთან შრომითი ურთიერთობა); ამასთან გაფრთხილების მიცემის შესახებ, მოპასუხის მიერ 2015 წლის 2 ნოემბრის ბრძანების გამოცემის დროისთვის გ----- ა-----ი იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე. მისი დახურვის შემდეგ, 2015 წლის 30 ნოემბერს, მას ეცნობა გაფრთხილების მიცემის შესახებ, ხოლო 1 კვირაში, რაიმე ახალწარმოშობილი საფუძვლის გარეშე, მასთან წყდება შრომითი ხელშეკრულება (იხ. ბრძანებები; აქტი; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

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 გ----- ა-----ი ვერ ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს;

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 გ----- ა-----ის მიმართ, არამართლობიერად, უსაფუძვლოდ იქნა გამოყენებული დისციპლინური სახდელი – სამსახურიდან გათავისუფლება. მნიშვნელოვანია ისიც, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო 2008 წლიდან და მის მიმართ გამოყენებული იყო მხოლოდ ერთი დისციპლინური სახდელი, და ისიც მოსარჩელეს ეცნობა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე ერთი კვირით ადრე. აღნიშნული მიუთითებს მოსარჩელის როგორც გამოცდილებაზე, ისე კვალიფიციურობაზე.

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 სამსახურში. ამასთან, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არანაირი მტკიცებულება იმასთან დაკავშირებით, რომ **დასაქმებული ახალი კადრი იყო უფრო კომპეტენტური და შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე მოსარჩელესთან შედარებით.**

16. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის სამ მექანიზმს განიხილავს, კერძოდ, პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას, ტოლფასს თანამდებობაზე დასაქმებას, 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**“.

17. 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 ა(ა)იპ ქ. თ-----
-ის დირექტორის მოადგილე. **შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, გ----- ა-----ის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის დამაბრკოლებელი გარემოებები არსებობს.**

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----- ა-----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----- ა-----ის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა - მართებულად მოხდა დარღვეული უფლების რესტიტუცია კონკრეტული თანხით - 7500 ლარის ანაზღაურებით.

18. 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.

19. 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.

აპელანტის 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. ა(ა)იპ ქ. თ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. გ----- ა-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
3. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა

კოლეგიის 2018 წლის 9 მარტის გადაწყვეტილება;

4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით დასაბუთებული განჩინების მხარისათვის გადაცემიდან 21 დღის ვადაში;

5. განჩინების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, რომელიც ესწრება სასამართლო გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებული არიან განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდნენ თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბარონ განჩინების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

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

მოსამართლე

ამირან ძაბუნიაძე