

საქმე №330210018002713994

საქმე №28/2516-19



თბილისის სააპელაციო

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

08 ნოემბერი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

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

აპელანტი - შპს „ს-----“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - მ----- დ-----ი, ქ----- ბ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - ხ----- კ-----ე (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - მ----- ვ-----ე

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. მოსარჩელე ხ----- კ-----ემ თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე შპს „ს-----“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ს-----ის 17.09.2018 წლის #3/3746 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. მოსარჩელე ხ----- კ-----ე აღდგენილ იქნას შპს ს-----ის ლოჯისტიკისა და მატერიალური უზრუნველყოფის დეპარტამენტის შესყიდვების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე. მოპასუხე შპს „გ-----ი“ დაეკისროს მოსარჩელე ხ----- კ-----ის სასარგებლოდ 17.09.2018 წლიდან, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე, თვეში 2400 (დასაბეგრი) ლარის გადახდა.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა და ბათილად იქნა ცნობილი შპს ს----- წ-----ის 17.09.2018 წლის #3/3746 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. მოსარჩელეს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის და კომპენსაციის სანაცვლოდ მოპასუხე შპს ს----- წ-----ას დაეკისრა მოსარჩელე ხ----- კ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 10 320 ლარის გადახდა. მოპასუხე შპს „ს-----ი წ-----“ კომპანიას მოსარჩელე ხ----- კ-----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა. მოპასუხე შპს ს----- წ-----ას დაეკისრა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 309.60 ლარის გადახდა.

4. აღნიშნული შპს „ს----- წ-----ის“ წარმომადგენელმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

5. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

5.1. წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით აპელანტი ასაჩივრებს, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილებას.

5.2. აპელანტმა შპს „ს----- წ-----ამ“ ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

აპელანტი განმარტავს, რომ შპს „ს----- წ-----ასა“ და ხ----- კ-----ეს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა შეწყდა "ხ----- კ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ" შპს "ს----- წ-----ის" დირექტორის 2018 წლის 17 სექტემბრის № 3/3746 ბრძანებით, საქართველოს ორგანული კანონით "საქართველოს შრომის კოდექსის" 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ო" ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას სხვა ობიექტური გარემოების არსებობის შემთხვევაში, რომელიც ამართლებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ არ იქნა გაზიარებული ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ კომპანიის ლოჯისტიკისა და მატერიალური უზრუნველყოფის დეპარტამენტის შესყიდვების სამსახურის უფროსის პოზიციაზე მუშაობის პერიოდში, ხ----- კ-----ემ გამოავლინა თანამდებობისათვის შეუსაბამო, უნარ-ჩვევები. იგი ვერ ამყარებდა ჯანსაღ კომუნიკაციას შესყიდვების სამსახურის თანამშრომლებთან, რაც, საბოლოოდ ხელს უშლიდა შესყიდვების სამსახურის ეფექტურ მუშაობას. მოცემული გარემოება, აპელანტის განმარტებით დასტურდება შპს "ს----- წ-----ის" შესყიდვების სამსახურის თანამშრომლების ახსნა-განმარტებებით (იხ. შესაგებელის დანართი 8. შპს "ს----- წ-----ს" შესყიდვების სამსახურის თანამშრომლების ახსნა-განმარტებები), რომლებიდანაც

ირკვევა, რომ მოსარჩელე ვერ ამყარებდა ურთიერთობას მისი უშუალო დაქვემდებარებაში მყოფ თანამშრომლებთან დეპარტამენტის უფროსის ჩარევის გარეშე, სამსახურში იყო მუდმივი დაძაბულობა და სტრესული გარემო, არასათანადო დამოკიდებულება გააჩნდა საქმის მიმართ, რაც შესყიდვების სამსახურის კომპეტენციის ფარგლებში შესასრულებელი სამუშაოების მოცულობიდან და შესყიდვების სპეციფიკიდან გამომდინარე ზრდიდა დავალებების არასრულფასოვნად შესრულების ალბათობას. აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ ამგვარი ვითარება გამოიწვია სამსახურის უფროსის შეცვლამ. აპელანტს მიაჩნია, რომ ხ---- კ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ემყარება ისეთ გარემოებას, რომლის გამოსწორება რომელიმე დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდებით, შეუძლებელი იქნებოდა. გარდა ამისა, აპელანტი აღნიშნავს, რომ გამართლებულია კომპანიის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის, შეწყვეტის საფუძვლად, საქართველოს ორგანული კანონის "საქართველოს შრომის კოდექსის" 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ო" ქვეპუნქტის გამოყენება, ვინაიდან კონკრეტულ შემთხვევაში არ არსებობდა საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა საფუძვლები. ამასთანავე, ხ---- კ-----ის მოქმედებები არ იყო შესაბამისობაში დამსაქმებლის მიზნებთან. აღსანიშნავია, ასევე ის გარემოებაც, რომ შრომითი ურთიერთობის აღნიშნული საფუძვლით შეწყვეტა არ იყო დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე, არამედ გამოწვეულ იქნა ობიექტური გარემოებით. "

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტს მიაჩნია, რომ უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება და ხ---- კ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

**სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შპს „ს-----“
-ის" სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:**

7. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება)

მუხლებიდან გამომდინარეობს.

8. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ დამსაქმებლის პოზიციას ხ---- კ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე არ გააჩნია ლეგიტიმური საფუძველი და დასახული მიზნის არაპროპორციულია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

განსახილველ შემთხვევაში, შპს „ს-----ს“ 2018 წლის 17 სექტემბრის N 3/3746 ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შპს „ს-----ს“ წ-----ის“ ლოჯისტიკისა და მატერიალური უზრუნველყოფის დეპარტამენტის შესყიდვების სამსახურის უფროს ხ---- კ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2018 წლის 17 სექტემბრიდან.

დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას „სხვა ობიექტური გარემოებების გამო“.

პალატა აღნიშნავს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძვლისაგან; ბ) იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე; გ) იყოს ფაქტობრივი ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია; დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძვლად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს.

განსახილველ შემთხვევაში, არ დგინდება მითითებული გარემოებების არსებობა, რის გამოც კანონიერ იქნებოდა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, შემდეგ გარემოებათა გამო:

აპელანტი წარმოდგენილ სააპელაციო საჩივარში მიუთითებს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ არ იქნა გაზიარებული ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ კომპანიის ლოჯისტიკისა და მატერიალური უზრუნველყოფის დეპარტამენტის შესყიდვების სამსახურის უფროსის პოზიციაზე მუშაობის პერიოდში, ხ---- კ-----ემ გამოავლინა თანამდებობისათვის შეუსაბამო, უნარ-ჩვევები. იგი ვერ ამყარებდა ჯანსაღ კომუნიკაციას შესყიდვების სამსახურის თანამშრომლებთან, რაც, სააბოლოოდ ხელს უშლიდა შესყიდვების სამსახურის ეფექტურ მუშაობას. აღნიშნულთან დაკავშირებით,

სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომის სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ **ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს.** აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას – არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას მიზანშეუწონელს ხდის. სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებამოსილება კეთილსინდისიერად იქნა გამოყენებული.

სააპელაციო პალატა, იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ სამართლებრივი გაუმართაობაა, როდესაც სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევის, უხეში დარღვევის ან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო დამსაქმებელი იყენებს სწორედ ამ "ო" ქვეპუნქტის და არა

თუნდაც "თ", "ზ" ან „ვ“ ქვეპუნქტებს.

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.**

პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ.სუსგ N 1391-1312-2012, 10.01.2014წ.).

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ხ---- კ----- დასაქმებული იყო შპს „ს-----“ წ-----ში“ ლოჯისტიკისა და მატერიალური უზრუნველყოფის დეპარტამენტის შესყიდვების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე. შესაბამისად, მის დაქვემდებარებაში იმყოფებოდა დეპარტამენტის რამოდენიმე სპეციალისტი. საქმეში წარმოდგენილი სპეციალისტების ახსნა- განმარტებებიდან (იხ. ს.ფ. 71-76) დგინდება, რომ ისინი დეპარტამენტის უფროსისაგან იღებდნენ გარკვეულ მითითებებს სამუშაოს შესრულების თაობაზე. მთავარი სპეციალისტი ნ---- ტ-----ას ახსნა-განმარტებით დგინდება, რომ ხ---- კ----- მას მიმდინარე საქმეებთან ერთად ავალებდა გარკვეული სამუშაოების შესრულებას, რომელიც მას უნდა განეხორციელებინა 1 საათში, რაც ძალიან მცირე ვადა იყო. ამის გამო ხშირად იყო კონფლიქტი და უსიამოვნება. თანამშრომელთა ნაწილი უთითებდა, რომ მათ მუშაობა უწევდათ სტრესულ გარემოში, თუმცა თავად მოსარჩელის განმარტებით დგინდება, რომ მას უწევდა გარკვეული სამუშაო დავალებების მიცემა მის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლებისათვის სამსახურებრივი საჭიროებებიდან გამომდინარე, რაც ზოგჯერ მათი მხრიდან უკმაყოფილების გამოხატვას იწვევდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად,

თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

მითითებული ნორმის შესაბამისად, სამოქალაქო პროცესში მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირეული პრინციპიდან, რომლის თანახმადაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი, სააპელაციო პალატის მიერ, მოპასუხის დაქმვმდებარებაში და შრომით ურთიერთობაში მყოფ პირების მიერ გაკეთებული განმარტებები მოპასუხის მიმართ ვერ იქნება სათანადო მტკიცებულებად მიჩნეული. ამასთან, როგორც პირველი ინსტანციის სასამართლომ აღნიშნა, მოპასუხე კომპანიას შუამდგომლობის სახით არ მიუმართავს სასამართლოსთვის და ამ პირების მოწმის სახით დაკითხვა სასამართლო სხდომაზე არ მოუთხოვია. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ მომხდარი ფაქტის „გამოძიების“ პროცესში ჩართული პირების მხირობა აპელანტის ხ--- -- კ-----ის მიერ მოვალეობების დარღვევა არ დასტურდება, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებების გაზიარების საფუძველს არ უქმნის.

9. პალატა განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ ქმნის დასაქმებულის სამსახურიდან გაათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამსახურიდან გაათავისუფლება მართლზომიერია, თუ დადგინდება, რომ აღნიშნული რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ობიექტური გარემოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს თანამდებობიდან კონკრეტული დასაქმებულის გაათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძველით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელმა არჩევანისას უნდა იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ

ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. საქართველოს უზენაესი სასამართლო ერთ-ერთ განჩინებაში განმარტავს შემდეგს: საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულისათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია, დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენაჩუნება, ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.). აპელანტს - შპს „ს-----
----- წ-----ას“ არ მიუთითებია ისეთ გარემოებებზე და არ წარმოუდგენია ისეთი სახის მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა უშუალო ხელმძღვანელის მიერ თითოეული თანამშრომლის ინდივიდუალურად შეფასება და ნათელი იქნებოდა პალატისთვის თუ რა ნიშნით მოხდა კონკრეტულად ხ----- კ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება.

10. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს „ს-----
----- წ-----ის“ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება ხ----- კ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

ამავე კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ზემოაღნიშნული მსჯელობებიდან და შეფასებებიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ ხ----- კ-----ის მიერ ადგილი არ ჰქონდა შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული მოთხოვნების ისეთ დარღვევას (სხვა ობიექტურ გარემოებას), რაც შექმნიდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ზომა - გათავისუფლება არ იყო

მოწინააღმდეგე მხარის მიერ ჩადენილი დარღვევების ადეკვატური, რაც სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების წინაპირობაა.

სასამართლო განმარტავს, რომ 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 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`.

11. 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, 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. განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ ხ--- კ-----ის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია, ვინაიდან, ხ----- კ-----ის დაკავებული თანამდებობა ამჟამად ვაკანტური არ არის. ამასთან, ვერც მოსარჩელემ და ვერც აპელანტმა ვერ დაასახელეს საშტატო განრიგით მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი, ვაკანტური თანამდებობა, ასევე ვერ დაასახელეს მოსარჩელის კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობა.

12. 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 ხ----- კ-----ის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა - პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მართებულიად მოხდა დარღვეული უფლების რესტიტუცია კონკრეტული თანხით -

10 320 ლარის ანაზღაურებით (დარიცხული ოდენობით), 2018 წლის 17 ნოემბრიდან 2019 წლის 26 მარტამდე (მოსარჩელე დაითხოვეს 17 სექტემბრიდან, თუმცა მან მიიღო 2 თვის კომპენსაცია, რაც საწყის თარიღად აქცევს სწორედ 17 ნოემბერს) შრომის ანაზღაურებით ფორმირებულ კომპენსაციას 4 თვესა და 9 დღე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა დაუსაბუთებლად მიიჩნევს შპს „ს----- წ-----ის“ სააპელაციო საჩივარს და ასკვნის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ და არ არსებობს მისი შეცვლის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

13. 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.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა თვლის, რომ არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველები.

14. 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 412.80 ლარის ოდენობით 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, 53-ე მუხლებით და

დაადგინა

1. შპს „ს-----“ წ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება;
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით დასაბუთებული განჩინების მხარისათვის გადაცემიდან 21 დღის ვადაში;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების 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 განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ძაბუნძიძე**

ამირან