

საქმე №330210016001414315

საქმე №28/533-19



თბილისის სააპელაციო

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

26 ნოემბერი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

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

აპელანტი - სსიპ თ-----ი (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - თ----- ხ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - ბ----- ქ-----ა (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი -ზ----- ნ-----ი

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

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

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე ბ----- ქ-----ამ თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე სსიპ თ-----ის მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა სსიპ თ-----ის პ-----ის 2016 წლის 30 მაისის N03/16-200 ბრძანების (ბ----- ქ-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შეასხებ) ბათილად ცნობა; ბ----- ქ-----ას აღდგენა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე, ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა; სსიპ თ-----ისთვის, ბ----- ქ-----ას სასარგებლოდ, გათავისუფლებიდან სამსახურში (პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე) აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 1300 ლარის (დარიცხული) ოდენობის გათვალისწინებით.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ბ----- ქ-----ას გათავისუფლების შესახებ 2016 წლის 30 მაისის N03/16-200 ბრძანება გამოცემულია კანონმდებლობის სრული დაცვით, კერძოდ: აღნიშნული ბრძანება გამოიცა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის თანახმად, „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველი არის - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მოცემულ შემთხვევაში, სწორედ კლინიკის ფინანსური მდგომარეობის გამო, საჭირო გახდა ისეთი ორგანიზაციული ცვლილებების გატარება, რომელიც გარკვეულ ფინანსურ შედეგს მოუტანდა კლინიკას. გამომდინარე იქიდან, რომ პ----- ა-----ა გაიხსნა 2015 წლის 20 აპრილს, მისი ცნობადობა მოსახლეობაში იყო დაბალი, შესაბამისად, პაციენტთა მომართვიანობა იყო ძალიან დაბალი, რაც ვერ ქმნიდა საკმარის შემოსავალს, სწორედ ამიტომ კლინიკა თვეების განმავლობაში იღებდა ფინანსურ დახმარებას სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტიდან, რის დასტურადაც მტკიცებულების სახით წარმოდგენილია საგადახდო დავალებები, სადაც ჩანს, რომ სამედიცინო უნივერსიტეტიდან ირიცხებოდა საკმაოდ დიდი თანხები კლინიკის ანგარიშზე იმისათვის, რომ მომხდარიყო ხელფასების გაცემა. ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ კლინიკა წარმოადგენს თ-----ის სტრუქტურულ ერთეულს და კლინიკის ძირითადი თანამშრომლები, ასევე არიან უნივერსიტეტის თანამშრომლები, რაც გარკვეულწილად ამცირებს სამუშაო ძალას და იძლევა ფინანსურ ეფექტს. გამომდინარე იქიდან, რომ უნივერსიტეტს აქვს ტექნიკა-აპარატურის მართვისა და მომსახურების განყოფილება, რეორგანიზაციის ფარგლებში მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება კლინიკის სამედიცინო აპარატურის საინჟინრო-ტექნიკური ჯგუფი შემცირებულიყო და კლინიკას მომსახურება მიეღო უნივერსიტეტიდან. ამდენად, 25.03.18 წელს, სშკ-ის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოსარჩელეს გადაეცა წერილობითი გაფრთხილება 30 კალენდარული დღით ადრე და ასევე საბოლოო ანგარიშშორებისას მიეცა, როგორც სახელფასო სარგო, ასევე, 1 თვის კომპენსაცია. ამდენად, ბ----- ქ-----ას გათავისუფლება მოხდა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმების სრული დაცვით. მოპასუხე, ასევე არ ეთანხმება მოსარჩელეს, რომელიც მიიჩნევს, რომ ვინაიდან, რეორგანიზაცია გენერალური დირექტორის 24.02.2016 NO7/52 ბრძანებით დასრულდა 28.04.2016 წელს, თითქოს ეს გარემოება აუცილებელს ხდიდა, რომ ბ----- ქ-----ას გათავისუფლებაც მომხდარიყო 28 აპრილამდე. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით და მისცეს ერთი თვის კომპენსაცია, რაც შესრულდა სწორედ ამ ნორმის დაცვით. ამდენად, ეს ნორმა განსაზღვრავს დასაქმებულის შესაძლო გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების ქვედა ზღვარს და არა _ ზედა ზღვარს, რაც მოცემულ შემთხვევაში, შესრულდა პირნათლად და არც ერთ შემთხვევაში არ ავალდებულებდა კანონმდებლობა დამსაქმებელს, ბ----- ქ-----ას გათავისუფლება მოეხდინა მაინცდამაინც 28 აპრილს, რეორგანიზაციის დასრულების დღეს, მითუმეტეს, რომ მას 2016 წლის 28 აპრილიდან 2016 წლის 30 მაისამდე ნამუშევარი დღეები აუნაზღაურდა სრულად.

(სასამართლომ მიუთითა, რომ თავდაპირველად, წარმოდგენილ სარჩელში მოპასუხედ მითითებული იყო სსიპ თ-----ის პ-----
----ა, თუმცა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 22 მაისის მთავარ სხდომაზე თავდაპირველი მოპასუხე სსიპ თ-----ის პ-----
-----ა მიჩნეულ იქნა არასათანადო მოპასუხედ და იგი შეიცვალა სათანადო მოპასუხით _ სსიპ თ-----ით, _ იხ. 2018 წლის 22 მაისის სასამართლო სხდომის ოქმი, ს.ფ. 97-104; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ 122.)

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ თ-----ის პ-----
ის 2016 წლის 30 მაისის №03/16-200 ბრძანება ბ----- ქ-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. სსიპ თ-----ს, ბ-----
ქ-----ას სასარგებლოდ, დაეკისრა შრომითი ხელშეკრულების არაკანონიერი შეწყვეტისთვის კომპენსაციის გადახდა 17 000 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით; ბ---
-- ქ-----ას, სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი.

4. აღნიშნული სსიპ თ-----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 2018 წლის 30 ოქტომბრის გადაწყვეტილებას.

5.2. აპელანტმა სსიპ თ-----მა ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

აპელანტის ძირითადი პრეტენზია მდგომარეობს იმაში, სასამართლომ არასწორად ცნო ბათილად 2016 წლის 30 მაისის ბრძანება, ვინაიდან ბ----- ქ-----ა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა მართლზომიერად, ორგანიზაციული ცვლილებების ფარგლებში. ასევე, აპელანტი არ ეთანხმება კომპენსაციის სახით 17 000 ლარის დაკისრებას და მიაჩნია, რომ უნდა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 ოქტომბრის გადაწყვეტილება და ბ----- ქ-----ას სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სსიპ თ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

6. 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.

7. სააკველაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ დამსაქმებლის პოზიციას ბ----- ქ-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე არ გააჩნია ლეგიტიმურ საფუძველი და დასახული მიზნის არაპროპორციულია.

8. 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, ბ----- ქ-----ა გათავისუფლდა საინჟინრო-ტექნიკური ჯგუფის უფროსის/ტექნიკოსის თანამდებობიდან 2016 წლის 30 მაისიდან. 2016 წლის 20 ივნისს აცნობა მოსარჩელეს, რომ მისი გათავისუფლების მიზეზი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის შესახებაც, წერილობითი გაფრთხილება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2016 წლის 25 მარტს, რაც დადასტურებულია მისი ხელმოწერით.

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.

პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ სსიპ თ-----ის 3-----
-----ში 2015 წლის 30 მარტის მდგომარეობით იყო 716 საშტატო
ერთეული, ხოლო ხელფასის ფონდი განისაზღვრა - 94 250 ლარით; 2016 წლის 18
ოქტომბრის მდგომარეობით, კლინიკაში იყო 836 საშტატო ერთეული, სახელფასო
ფონდი კი _ 158 875 ლარი; 2018 წლის საშტატო განრიგის თანახმად კი საშტატო
ერთეული განისაზღვრა 824 ერთეულით, ხოლო სახელფასო ფონდი _ 153 975 ლარით
(იხ. ს.ფ. 224-247);

მოცემულ შემთხვევაში პალატა იზიარებს, პირველი ინსტანციის სასამართლოს
მოსაზრებას, რომ პირველ საუნივერსიტეტო კლინიკაში განხორციელებული
რეორგანიზაცია არ წარმოშობს საკმარის საფუძველს იმ არგუმენტის გასაზიარებლად,
რომ მოპასუხეს გააჩნდა მართლზომიერი საფუძველი ბ----- ქ-----ასთან შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის. რეორგანიზაცია ბ----- ქ-----ასთან შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის უკვე, ერთი თვით ადრე დასრულებული
იყო. მიუხედავად ამისა, სასამართლო მიუთითებს, რომ რეორგანიზაცია იმ
შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ
საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსის
გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან ხელფასების
შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროებიდან გამო, დამსაქმებელს აყენებს
კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე,
რასაც, როგორც საქმის მასალებიდან ირკვევა, კონკრეტულ შემთხვევაში ადგილი არ
ჰქონია. მოსარჩელე მოპასუხე კლინიკაში დასაქმებული იყო განუსაზღვრელი ვადით, ის
თავის შრომით მოვალეობებს კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა, მის
მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე
ზომა. რეორგანიზაცია, რომელიც არ საჭიროებდა და მას არც მოყოლია მუშაკთა
რიცხოვნობის შემცირება, არ შეიძლება ამართლებდეს განუსაზღვრელი ვადით
დასაქმებულ მუშაკთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, ასევე, მისთვის სხვა
თანამდებობის შეუთავაზებლობას.

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

ბათილად ცნობილი.

9. 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**“.

10. 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 მიუთითებს, რომ მოსარჩელის თანამდებობა იყო სსიპ თ-----
-----ის პ-----ის საინჟინრო-ტექნიკური ჯგუფის
უფროსი/ტექნიკოსი. მხარეთა განმარტებით დადგენილია, რომ სსიპ თ-----
-----ის პ-----ში საინჟინრო-ტექნიკური ჯგუფის
უფროსის/ტექნიკოსის თანამდებობა (საიდანაც მოსარჩელე იქნა გათავისუფლებული)
ამჟამად არ არსებობს. მოსარჩელეს არ დაუსახელებია რომელიმე კონკრეტული
თანამდებობა, რომელსაც ის მიიჩნევდა პირვანდელი სამუშაო ადგილის ტოლფასად.
**შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ განსახილველ
შემთხვევაში, ბ----- ქ-----ს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის
დამაბრკოლებელი გარემოებები არსებობს.**

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, ამავედროულად, ვაკანტური თანამდებობები აქვს
დამსაქმებელს, რომლებიც დასაქმებულის ინტერესის სფეროში შეიძლება შედიოდეს.
ტოლფასი თანამდებობის არსებობის შესახებ ინფორმაცია სასამართლოს
დამსაქმებელმა უნდა წარუდგინოს. აღნიშნული გარემოება სასამართლოს კვლევის
საგანია მაშინაც, როდესაც დასაქმებული თავიდანვე ტოლფას თანამდებობაზე
აღდგენას არ ითხოვს, ვინაიდან კომპენსაციის საკითხის გადაწყვეტამდე სასამართლო
უნდა დარწმუნდეს, რომ დასაქმებული შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში ვერც
პირვანდელი სამუშაო ადგილის და ვერც ტოლფასი თანამდებობის დაკავების გზით
ვერ აღდგება. **აღნიშნული მსჯელობა ეყრდნობა შრომითსამართლებრივ
პრინციპს, რომლის მიხედვითაც, უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტის
აღდგენის 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 გამოირიცხოს. 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, ბ----- ქ-----ას პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია.

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 ბ----- ქ-----ას უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა - მართებულად მოხდა დარღვეული უფლების რესტიტუცია კონკრეტული თანხით - 17 000 ლარის ანაზღაურებით (ხელზე ასაღები ოდენობით).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა დაუსაბუთებლად მიიჩნევს სსიპ თ-----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.

12. 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 საფუძვლები.

13. 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 680 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

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. სსიპ თ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 30 ოქტომბრის 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

ამირან

ძაბუნძე