

საქმე № 330210017001865414
საქმე №28/3501-19



თბილისის სააპელაციო

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

30 დეკემბერი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

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

აპელანტი - ააიპ „მ-----ა“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ა-----ი, ე---- ფ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - დ---- ჯ-----ე (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - შ---- ი----ე

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

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

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 დ---- ჯ-----ემ თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე ააიპ „მ-----ას“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ „მ-----ა“-ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 1 მარტის ბრძანება #01-101 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოსარჩელე დ---- ჯ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების ნაწილში; აღიარებულ იქნეს მოსარჩელე დ---- ჯ-----ეს და მოპასუხე ა(ა)იპ „მ-----ა“-ს შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა უვადო სამართალურთიერთობად და დაევალოს ა(ა)იპ „მ-----ა“-ს აღადგინოს მოსარჩელე დ---- ჯ-----ე გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას - ქ. თ-----ის კურატორის თანამდებობაზე; დაეკისროს ა(ა)იპ „მ-----ა“-ს მოსარჩელე დ---- ჯ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 10 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის გადახდა 1 000 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, ა(ა)იპ „მ-----ა“-ს გენერალური დირექტორის მიერ შრომითი

ხელშეკრულება არამარტო დ----- ჯ-----ესთან, არამედ გაერთიანების უკლებლივ ყველა თანამშრომელთან დაიდო 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. 2016 წლის 30 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულება დაიდო შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით, ვინაიდან არსებობდა ობიექტური გარემოება, რაც გამოიხატებოდა იმაში, რომ 2017 წლიდან მ-----აში უნდა განხორციელებულიყო ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებები. აღნიშნულის თაობაზე, ხელშეკრულების გაფორმებამდე არაერთხელ ეცნობათ დასაქმებულებს შესაბამისად, მათ არ გამოუთქვამთ პრეტენზია ხელშეკრულების 2016 წლის 31 დეკემბრამდე გაფორმების თაობაზე. ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებას ადასტურებს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 25 იანვრის #04.06.63 განკარგულება, რომლითაც შეიცვალა ა(ა)იპ „მ-----ა“-ს წესდება - საერთოდ გაუქმდა დირექტორის პოზიცია, ხოლო ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 1 თებერვლის #05.10.89 განკარგულებით, სრულად შეიცვალა მ-----ის საშტატო ნუსხა, თანამდებობათა დასახელების და შინაარსის ჩათვლით.

2016 წლის 30 დეკემბერს, ვიდრე მოსარჩელესთან დადებულ მოქმედე ხელშეკრულება ამოეწურებოდა ვადა, იმის გათვალისწინებით რომ დამფუძნებლის - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის მიერ 2017 წლის იანვარში დაგეგმილი და ინიცირებული იყო მ-----ის ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებები, მ-----ის გენერალური დირექტორის მიერ გამოიცა #01-94 ბრძანება, რომლის თანახმად, გაერთიანებაში დასაქმებულებს, მათ შორის, მოსარჩელეს ერთი თვით - 2017 წლის 1 თებერვლამდე გაუგრძელდათ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. ამდენად, მცდარია მოსარჩელის მოსაზრება იმის თაობაზე, რომ მათ შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით.

ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 25 იანვრის #01.06.63 განკარგულებით, შევიდა ცვლილება ა(ა)იპ „მ-----ა“-ს წესდებაში და სტრუქტურული ერთეულების - მუზეუმების ხელმძღვანელებად ნაცვლად დირექტორებისა, განისაზღვრნენ კურატორები სრულიად განსხვავებული უფლება-მოვალეობებით, რომელთა თანამდებობაზე დანიშვნის და განთავისუფლების საკითხი ახალი წესდების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, საჭიროებს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურთან და სფეროს კურატორ - ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილესთან შეთანხმებას. ამ მიზნით, ა(ა)იპ „მ-----ა“-ს გენერალური დირექტორის მიერ 2017 წლის 7 თებერვალს გაიგზავნა #35 და #36 წერილები კურატორების შეთანხმების შესახებ. აღნიშნული საკითხის შეთანხმებამდე, მუზეუმების კურატორების მნიშვნელოვანი უფლება-მოვალეობებიდან გამომდინარე, 2017 წლის 1 თებერვლიდან ისინი ფაქტობრივად შეუდგნენ უფლებამოსილების განხორციელებას კურატორების რანგში, რათა ზიანი არ მიდგომოდა მუზეუმებს. 2017 წლის 7 თებერვალს კი გამოიცა #01-88 ბრძანება, მუზეუმების კურატორების თანამდებობაზე დროებით განსაზღვრის შესახებ, გარდა ამისა მომზადდა და გენერალური დირექტორის მიერ ხელი მოეწერა კურატორებთან და მათ შორის, დ----- ჯ-----ესთან გასაფორმებელ შრომით ხელშეკრულებას, რაზეც მოსარჩელემ გაურკვეველი და დაუსაბუთებელი გარემოებების გამო ხელი არ მოეწერა და არც საკუთარი ეგზემპლარი ჩაიბარა. ამდენად, მოსარჩელისთვის ცნობილი იყო შექმნილი ვითარება და ისიც, რომ კურატორების შეთანხმების საკითხი წარდგენილი იყო მერიის შესაბამის სამსახურში, საიდანაც მიღებული პასუხის თანახმად, მოსარჩელე არ იქნა შერჩეული კურატორის თანამდებობაზე. აღნიშნული გარემოების

და ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო დ----- ჯ-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. გათავისუფლების ბრძანების გაცნობის შემდეგ ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის მხრიდან მუზეუმის არასაგამოფენო სივრცეში მოსარჩელის გადაადგილებას, რამაც განაპირობა გენერალური დირექტორის მიერ შესაბამისი გაფრთხილების გამოცემა.

გარდა აღნიშნულისა, მოპასუხემ მიუთითა მოსარჩელის თ-----ის დირექტორად ყოფნის განმავლობაში მის მიერ განხორციელებულ არაკეთილსინდისიერ ქმედებებზე და მიუთითა მოსარჩელესა და ვ. ჭ-----ის ოჯახის წევრებს შორის სასამართლო დავების არსებობის თაობაზე. ამასთანავე მოპასუხის მითითებით, 2017 წელს განხორციელდა ვ----- ჭ-----ის კოლექციებისა და ფონდების აღრიცხვისა და დაცულობის შემოწმება. კომისიამ შეისწავლა და გამოავლინა სხვადასხვა ტიპის ხარვეზები დაცულობისა და კოლექციების რეგისტრაციასთან დაკავშირებით. ამასთანავე, 2017 წელს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტის და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის მიერ განხორციელდა ვ----- ჭ-----ის მ-----ის საქმიანობის თემატური ინსპექტირება და აღნიშნული შემოწმების შედეგადაც გამოვლენილია რიგი მნიშვნელოვანი დარღვევები. 2016 წლის 29 სექტემბრის #1-16 ბრძანებით, მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევისათვის.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა და ბათილად იქნა ცნობილი ა(ა)იპ „მ-----ა“-ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 1 მარტის ბრძანება #01-101 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოსარჩელე დ----- ჯ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების ნაწილში; აღიარებულ იქნა მოსარჩელე დ----- ჯ-----ეს და მოპასუხე ა(ა)იპ „მ-----ა“-ს შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა უვადო სამართალურთიერთობად და დაევალა ა(ა)იპ „მ-----ა“-ს მოსარჩელე დ----- ჯ-----ის აღდგენა გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობაზე - ქ. თ-----ის კურატორის თანამდებობაზე; ა(ა)იპ „მ-----ა“-ს მოსარჩელე დ----- ჯ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 10 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის გადახდა 1 000 ლარის (დარიცხული) ოდენობით. მოპასუხე ა(ა)იპ „მ-----ა“-ს მოსარჩელე დ----- ჯ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა გადახდილის სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება; მოპასუხე ა(ა)იპ „მ-----ა“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის - 1 080 ლარის გადახდა;

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება ააიპ „მ-----ამ“ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

5. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

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

5.2. აპელანტმა ააიპ „მ-----ამ“ ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა, შემდეგ საფუძვლებზე

მითითებით:

აპელანტი განმარტავს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილება იმდენად დაუსაბუთებელია, რომ შეუძლებელია შემოწმდეს სამათლებრივი საფუძვლები. აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლომ არასწორად მიიჩნია უდავოდ, რადგანაც დ---- ჯ-----ე არა 2002 წლიდან მუშაობდა ქ.თ-----ში, არამედ 2007 წლიდან. თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით დ---- ჯ-----ე აღდენილი იქნა ქ. თ-----ის კურატორის თანამდებობაზე, მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს რომ აღნიშნული თანამდებობა არ არის ვაკანტური და აღნიშნულ პოზიციაზე დასაქმებულია პიროვნება 2017 წლის 1 ივნისიდან.

აპელანტი განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართლის ერთ-ერთი ფუნდამენტურ პრინციპს გარიგება წარმოადგენს, რომელიც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით გაიგივებულია ნების გამოვლენასთან, რომელიც სამართლებრივი შედეგისკენაა მიმართული. დ---- ჯ-----ესთან 2016 წლის 30 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულება სწორედ ამ პრინციპის საფუძველზე დაიდო საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა სრული დაცვით, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი სეკუნდა პუნქტის "ე" ქვეპუნქტის შესაბამისად, (სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას, რადგანაც არსებობდა ობიექტური გარემოება, რაც გამოიხატებოდა იმაში, რომ 2017 წლიდან მ-----აში უნდა განხორციელებულიყო ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებები. აღნიშნულის თაობაზე, ხელშეკრულებების გაფორმებამდე არაერთხელ ეცნობათ დასაქმებულებს და სწორედ ამიტომ დაიდო შრომითი ხელშეკრულებები დასაქმებულებთან მათ შორის, დ---- ჯ-----ესთან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, რაზეც მას პრეტენცია არ ჰქონია. მითითებულ ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილებას ადასტურებს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2017 წლის 25 იანვრის N04.06.63 განკარგულება, რომლითაც შეიცვალა მ-----ის წესდება - საერთოდ გაუქმდა დირექტორის პოზიცია და მისი შინაარსი. კერძოდ, აღნიშნული წესდების მე-5 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სტრუქტურული ერთეულის კურატორებს თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს გენერალური დირექტორი, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის კულტურის საქალაქო სამსახურსა და სფეროს კურატორ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერის მოადგილესთან შეთანხმებით. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სტრუქტურული ერთეულის უფლებამოსილებები განისაზღვრება გაერთიანების გენერალური დირექტორის მიერ დამტკიცებული

აპელანტი მიუთითებს, რომ თანამდებობრივი ინსტრუქციით ანუ, კურატორი ახალი წესდების მიხედვით ემორჩილება გენერალურ დირექტორს და ასრულებს დირექტორის ბრძანებებს, იგი აღარ მოიაზრება ერთპიროვნულ და დამოუკიდებელ მმართველად. ზემოთ აღნიშნულ წესდების დანაწესებს თუ შევადარებთ, ძველ 2007 წლის 24 იანვრის N02.35.56 დადგენილებას, რომლითაც დაარსდა და დამტკიცდა ა(ა)იპ ქ.თბილისის ვ-----ჭ-----ის მ-----ი, თვალსაჩინოა რომ დირექტორის უფლებებამოსილებები არათუ შეცვლილი, არამედ სრულიად გაუქმებულია. (2007 წლის 24 იანვრის N02.35.56 დადგენილების დანართი №1-ის მე-7 მუხლი) ფაქტია, რომ სრულიად გაუქმდა დირექტორის არსებული უფლებამოსილებები და თანამდებობა და ახალი წესდებით ჩამოყალიბდა რადიკალურად განსხვავებული მოვალეობები და პოზიცია. აპელანტს მიაჩნია, რომ სასამართლოს მსჯელობა იმასთან დაკავშირებით,

რომ 2016 წლის 30 აგვისტოს გაფორმებული ხელშეკრულება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე მართლსაწინააღმდეგო და ამორალური გარიგებაა, რადგანაც მხარეებს შორის არსებული ხანგრძლივი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე, ტრანსფორმირება უნდა მომხდარიყო განუსაზღვრელი ვადიან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობად არ შეესაბამება სიმართლეს. მოცემული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებისას სასამართლო ყურადღების მიღმა დარჩა მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულებების სამართლებრივი ბუნება და მათიდან გამომდინარე წარმოშობილი ვალდებულებების არსი. კერძოდ, სასამართლომ არ იმსჯელა და არ გამიჯნა მოსარჩელის, როგორც არასამეწარმეო იურიდიული პირის დირექტორისა და მოსარჩელის, როგორც სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის სამართლებრივი ბმა ერთ შემთხვევაში, იურიდიული პირის დამფუძნებელთან, მეორე შემთხვევაში კი სტრუქტურული ერთეულის უფროსის დასაქმებაზე უფლებამოსილ პირთან. ანუ, სასამართლოს მიერ უდავოდ იქნა დადგენილი, რომ მოსარჩელე 2002 წლიდან იკავებს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დირექტორის პოზიციას. თუმცა, არასწორად იქნა მითითებული ის, რომ მხარეებს შორის ამ მომენტიდან წარმოშობილია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, რადგან სუბიექტის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება არ წარმოადგენს შრომით ხელშეკრულებას და მასსა და სუბიექტის დამფუძნებელს შორის ურთიერთობა არ რეგულირდება შრომის კოდექსით (კონკრეტული გამონაკლისი მუხლების გარდა). იურიდიული პირის დირექტორსა და დამფუძნებელს შორის დადებული ხელშეკრულება ანალოგიის სახით წარმოადგენს სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლით გათვალისწინებულ ურთიერთობას (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე Nას-131-127-2016) და მოიცავს ამავე კოდექსის 35-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით გათვალისწინებულ უფლებამოსილებას. შესაბამისად, 2002 წლიდან, დ-----ჯ-----ის მიერ დირექტორის პოზიციის დაკავების შემდეგ, მასსა და იურიდიულ პირს შორის წარმოიშვა ვალდებულებით სამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც გულისხმობდა ხელმძღვანელობითი (ანუ იურიდიული პირის სახელით გადაწყვეტილებების მიღება) და წარმომადგენლობითი (მესამე პირებთან და სხვადასხვა სამართლებრივი პროცედურების განხორციელებისას იურიდიული პირის სახელის გამოსვლა) უფლებამოსილების განხორციელებას.

2016 წლის 30 აგვისტოს დადებული შრომითი ხელშეკრულებით დ-----ჯ-----ე დაინიშნა სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის პოზიციაზე და მას იურიდიულ პირთან წარმოეშვა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა. აღნიშნული კი საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად გულისხმობს დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულებას შეთანხმებული ანაზღაურების სანაცვლოდ. დასაქმებული მოქმედებს საკუთარი სახელით და მხოლოდ მისი კონკრეტული პოზიციისათვის გათვალისწინებული უფლებამოსილების ფარგლებში. შესაბამისად, იურიდიული პირის დირექტორისა და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის სამართალურთიერთობა იურიდიულ პირთან სრულიად განსხვავებული ცნებებია, როგორც შინაარსობრივად, ასევე ფორმალური კუთხითაც. მაგალითად, დირექტორის უფლებამოსილება წარმოიშობა რეესტრში რეგისტრაციის მომენტიდან, მაშინ როდესაც, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა მიერ შეთანხმების მიღწევის მომენტიდან და სხვა. ამ გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო არასწორად

ადგენს უდავოდ და არასწორად უთითებს, რომ მხარეებს შორის შომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშვა 2002 წლიდან, რის გამოც შესაძლოა, სახეზე გვქონდეს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1 სეკუნდა მუხლის პირობა უვადო ხელშეკრულების შესახებ. მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ გვაქვს გადაწყვეტილების მე-11 გვერდზე მითითებული შრომითი ურთიერთობის უვადოდ ტრანსფორმირებისათვის საჭირო კუმულატიური პირობებიდან არც ერთი. კერძოდ, მხარეებს შორის არ არსებობს 5 წლიანი ან მეტი ვადიანი შრომითი ურთიერთობა და არც შრომის კოდექსში ცვლილებების ამოქმედებამდე 1 წლიანი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. აქვე ხაზგასასმელია, რომ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში ცალსახად დაკონკრეტებულია, რომ ვადიანი ხელშეკრულების ნაწილში მსჯელობისას სახეზე უნდა იყოს არა უბრალოდ სამართალურთიერთობა (მაგალითად ვალდებულებითსამართლებრივი) არამედ კონკრეტულად შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. როგორც ზემოთაც აღინიშნა და რაზეც უკვე არსებობს უდავოდ დადგენილი სასამართლო პრაქტიკა, ამ უკანასკნელს არ წარმოადგენს დირექტორთან არსებული ურთიერთობა. შესაბამისად, სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა, მხარეთა მიერ წარმოდგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და შესაბამისი საფუძვლის გარეშე მიიჩნია შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ დადებულიად. ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებელს 2016 წლის აგვისტოში ჰქონდა უფლება მოსარჩელესთან დაედა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება „შრომის კოდექსის“ მე-6 მუხლის მე-2 სეკუნდა ნაწილის „ე“ პუნქტის საფუძველზე, რადგან მიმდინარეობდა 2016 წლის 29 ივლისის №30.02.651 განკარგულებით დაფუძნებული ახალი იურიდიული პირის ფორმირება და ორგანიზაციული ხასიათის ცვლილები, შესაბამისად, აღნიშნულს შესაძლოა გავლენა მოეხდინა სუბიექტში არსებულ სამტატო ერთეულებსა და დასაქმებულ პირებზე.

2016 წლის 29 ივლისის განკარგულებით #30.02.651 დაფუძნებული და შექმნილი იქნა ა(ა)იპ „მ-----ა“, სწორედ მისი დაარსების შემდეგ 2016 წლის 30 აგვისტოს იქნა დადებული დ----- ჯ-----ესთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. | ა(ა)იპ „მ-----ის“ გენერალური დირექტორის მიერ 2017 წლის 7 თებერვალს გაიგზავნა #35 და N36 (მერიაში რეგ. #17/01170382057-01, N17/01170382056-20) წერილების კურატორების შეთანხმების შესახებ. აღნიშნული საკითხის შეთანხმებამდე, მუზეუმების კურატორების მნიშვნელოვანი უფლება-მოვალეობებიდან გამომდინარე, 2017 წლის 1 თებერვლიდან, ისინი ფაქტიურად შეუდგნენ უფლებამოსილების განხორციელებას კურატორების რანგში, რათა ზიანი არ მიდგომოდა საზოგადოებრივ და სახელმწიფო ინტერესებს. 2017 წლის 7 თებერვალს გამოიცა #01-88 ბრძანება მუზეუმების კურატორების თანამდებობაზე დროებით განსაზღვრის შესახებ, გარდა ამისა, მომზადდა და გენერალური დირექტორის მიერ ხელი მოეწერა კურატორებთან და მათ შორის დ----- ჯ-----ესთან გასაფორმებელ შრომით ხელშეკრულებას, რასაც დ----- ჯანველაძემ ხელი არ მოაწერა. ამდენად მისთვის ცნობილი იყო შექმნილი ვითარება, და ისიც რომ კურატორების შეთანხმების საკითხი წარდგენილი იყო მერიის შესაბამის სამსახურში, საიდანაც მიღებული პასუხის მიხედვით, დ----- ჯ-----ე არ იქნა შერჩეული კურატორის თანამდებობაზე. აღნიშნული გარემოებისა და ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო დ----- ჯ-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. ცხადია, რომ დ----- ჯ-----ის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცემა.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს მიერ არ იქნა გათვალისწინებული და

სრულყოფილად გამოკვლეული ის გარემოება, რომ იმ თანამდებობაზე, რომელზეც დ---
-- ჯ-----ე იქნა აღდგენილი უკვე დასაქმებულია პიროვნება, რომელიც კონკურსის
წესით და შრომის კანონდებლობის სრული დაცვით იქნა დანიშნული კურატორის
პოზიციაზე, მაშინ როდესაც ამის შესახებ სასამართლოს ჰქონდა ინფორმაცია და მის
მიერ გადაწყვეტილებაში განმარტებული იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე
მუხლის მე-8 პუნქტი, „სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებულის გადაწყვეტილების ბათილად
ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია
პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი
ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს იგი ტოლფასი სამუშაოთი ან გადაუხადოს მას
კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. სასამართლომ არ
გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ მოცემულ შემთხვევაში, პირვანდელი
მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია, თანამდებობაზე კონკურსის წესით უკვე
დანიშნულია პიროვნება, რომელიც კეთილსინდისიერად ასრულებს მასზე
დაკისრებულ მოვალეობას და ამ ქმედებით დაარღვია ამ პიროვნების უფლებები.

ყოველივე ზემოთ აღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, თბილისის საქალაქო
სასამართლოს გადაწყვეტილება სრულიად დაუსაბუთებელი და ყოველგვარ საფუძველს
მოკლებულია და მივიჩნევთ, რომ უნდა დაკმაყოფილდეს აპელანტის სააპელაციო
მოთხოვა, მიღებული უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება, რითაც არ დაკმაყოფილდება
დ--- ჯ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

**სააპელაციო პალატამ შეისწავლა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-
განმარტებები, გამოიკვლია საქმეში არსებული მტკიცებულებები და მხარეთა
მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე
განხორციელებული სამართალშეფარდების პროცესის შედეგად მივიდა
დასკვნამდე, რომ ააიპ „მ-----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 კანონდებლობით
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. პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მტკიცებას, რომ სუბიექტის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება არ წარმოადგენს შრომით ხელშეკრულებას და მასსა და სუბიექტის დამფუძნებელს შორის ურთიერთობა არ რეგულირდება შრომის კოდექსით. დადგენილია საკასაციო პალატის მიერ არაერთ საქმეში განმარტებულ საკითხზე, რომელიც შეეხება კომერციულ იურიდიულ პირსა და მის დირექტორს შორის „სასამსახურო ხელშეკრულებად“ შეფასებულ სამართლებრივ ურთიერთობას (იხ. სუსგ 3/კ-259-01, 30 მარტი, 2001 წელი; №ას-68-767-03, 26 ივნისი, 2003 წელი). აგრეთვე, არაკომერციული იურიდიულ პირის დირექტორის თანამდებობაზე გამწესებისა და მისი გათავისუფლების სამართლებრივი მოწესრიგებას იხ., სუსგ №ას-379-363-2016, 30 ივნისი, 2016 წელი, რომელშიც საკასაციო პალატამ განმარტა: „...ა(ა)იპ-ის წესდების თანახმად, ა(ა)იპ-ის გაერთიანების დირექტორის დანიშვნა-გათავისუფლების ფარგლებში უფლებამოსილ პირს წარმოადგენს ქალაქ ფოთის მუნიციპალიტეტის მერი. მაშასადამე, სადავო არაა ბრძანების გამოცემი პირის უფლებამოსილების ფარგლები. მუნიციპალიტეტის უფლებამოსილ პირს (მერს) და ააიპ-ს ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირს (დირექტორს) შორის დადებული იყო დავალების ხელშეკრულება. დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს ნებისმიერ დროს ხელეწიფებოდათ და სხვაგვარი შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილად ცხადდებოდა [სსკ-ის 720-ე მუხლი].“ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის სამართლებრივ საკითხებს არეგულირებს სსკ-ის 35-ე მუხლი, რომლის მე-4 ნაწილის თანახმად კი, არაკომერციული იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების წარმოშობისა და შეწყვეტის მიმართ ვრცელდება მეწარმეთა კანონის მე-9 მუხლით მეწარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისათვის განსაზღვრული წესები. ერთ-ერთ საქმეში (იხ., სუსგ №ას-1028-970-2015, 3 თებერვალი, 2016 წელი) განიმარტა, რომ მეწარმეთა კანონის მითითებული ნორმა მეწარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების შეწყვეტის მატერიალურ საფუძვლად ინტერესთა კონფლიქტს, საზოგადოების საქმიანობის კეთილსინდისიერად გაძღოლის ვალდებულების დარღვევას მიჩნევს, რაც მოცემულ კონკრეტულ საქმეზე, მოპასუხეს არ მიუთითებია და ამდენად, მითითებული ნორმა დირექტორის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ნაწილში, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მატერიალურ-სამართლებრივ საფუძვლად ვერ გამოდგებოდა. მოხმობილ საქმეში, საკასაციო პალატამ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლებისა და აღდგენის პროცედურული საკითხების მოსაწესრიგებლად სშკ-ის ნორმებს მაინც მიმართა და მისი გამოყენების უკიდურესი აუცილებლობა იმით დააბუთა, რომ ა(ა)იპ წესდება დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, რაიმე მატერიალურ საფუძველს არ შეიცავდა, ხოლო დირექტორთან შრომითი ურთიერთობა მოწერიებული იყო მხოლოდ მუნიციპალიტეტის მერის ბრძანებით, ამიტომ დირექტორის თანამდებობაზე გამწესება-გამოწვევისა და მასთან შრომითი ურთიერთობის რეგულირების მოსაწესრიგებლად სპეციალური კანონით - სშკ-ით ხელმძღვანელობა ლეგიტიმური იყო“ (იხ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება საქმე #ას-1463-2018).

განსახილველ შემთხვევაში, კი უდავოა, რომ შესაფასებელია არა კომერციული იურიდიული პირის დირექტორის ანდა ა(ა)იპ-ის გაერთიანების დირექტორის გათავისუფლების მართლობიერება, არამედ ა(ა)იპ-ის გენერალური დირექტორის მიერ კურატორის გათავისუფლების მართლობიერება, რომელიც პირელი ინსტანციის

სასამართლომ სამართლებრივად სწორად მოაწესრიგა.

სააპელაციო პალატა არ იზიარებს აპელანტის პრეტენზიას, რომ გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება დადგენილ სასამართლო პრაქტიკას. №ას-ას-131-127-2016 საქმეზე დადგინდა, რომ ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების მხოლოდ შრომით სამართლებრივ ჭრილში განხილვა არ უნდა მომხდარიყო, თუმცა აღნიშნულ საქმეში ქ.ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერის 17.11.2014წ. #... ბრძანებით კასატორი გათავისუფლდა ა(ა)იპ „ბ-ის“ დირექტორის თანამდებობიდან და მის თანამდებობაზე დაინიშნა ზ. ნ-ე; და სადავო იყო დასაქმებულისათვის გამოუყენებელი შვებულების საკომპენსაციო თანხის ანაზღაურება. შესაბამისად, **მითითებულ საქმეში ისეთ ფაქტობრივ გარემოებებზეა საუბარი, რომლებიც არსებითად განსხვავდება მოცემული საქმის გარემოებებისაგან.**

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

სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივი დავების განხილვისას მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპი პირის სასამართლოსთან ურთიერთობის და მისი კანონიერი ინტერესების დაცვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფის გარანტიაა. გათავისუფლების ბრძანება ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

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.**

9. 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.). **სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებამოსილება კეთილსინდისიერად არ იქნა გამოყენებული.**

10. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას, რომ დ---- ჯ-----ესა და ააიპ „მ-----ას“ შორის შრომითი ხელშეკრულება იყო უვადო, კერძოდ:

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³-ე ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ მოსარჩელე დ---- ჯ-----ე 2002 წლიდან დასაქმებული იყო ქ. თ-----ის დირექტორის თანამდებობაზე. ამასთანავე დადგენილია ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2016 წლის 29 ივლისის #30.02.651 განკარგულებით, დაფუძნდა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ „მ-----ა“ და დამტკიცდა მისი წესდება. განხორციელებული რეორგანიზაციის (შერწყმა/გაერთიანება) შედეგად ქ. თბილისის ვ----- ჯ-----ის მ-----ი განისაზღვრა ა(ა)იპ „მ-----ის“ შემადგენლობაში. აღნიშნულის შემდეგომ - 2016 წლის 30 აგვისტოს კი მოსარჩელესთან დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. 2016 წლის 30 დეკემბრის ბრძანებით კი მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის ვადა გაგრძელდა 2017 წლის 1 თებერვლამდე. ზემოაღნიშნული საკანონმდებლო ნორმიდან გამომდინარე, ვინაიდან დ---- ჯ-----ის შრომითი ურთიერთობა კომპანიასთან გრძელდებოდა 30 თვეზე მეტი ვადით, ითვლება, რომ მხარეთა შორის დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

11. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას, რომ მხარეთა შორის წარმოშობილი ურთიერთობის ვადა მოიცავს პერიოდს სწორედ 2002 წლიდან და ამ ვადის ათვლა უნდა დაიწყოს არა მხოლოდ 2016 წლის 29 ივლისის რეორგანიზაციის დასრულების შესახებ განკარგულების შემდეგ დადებული ხელშეკრულებების ვადის მხედველობაში მიღებით. მართალია რეორგანიზაციის შემდეგ ქ. თბილისის ვ.ჯ-----ის მ-----ი განისაზღვრა ა(ა)იპ „მ-----ის“ შემადგენლობაში, მაგრამ აღნიშნული არ გულისხმობს იმ გარემოებას, რომ რეორგანიზაციის შედეგად არსებითად შეიცვალა დამსაქმებელი სუბიექტი. სწორედ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სადავო ბრძანების მართლზომიერებას არ განაპირობებს მოპასუხის აპელირება ა(ა)იპ „მ-----ის“ წესდების ცვლილებისა და კურატორის თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე სპეციალური თანხმობის არსებობის აუცილებლობა. არსებითაა, რომ აღნიშნულ ცვლილებების განხორციელებამდე მხარეთა შორის - დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის უკვე

წარმოშობილი იყო შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით და ამავე ფორმატით უნდა გაგრძელებულიყო ურთიერთობა რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ სუბიექტთან, წინააღმდეგ შემთხვევაში კი მოპასუხეს ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების მართლზომიერებისათვის უნდა დაესაბუთებინა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დასაშვებობის კანონით განსაზღვრული იმპერატიული კრიტერიუმების რეალურობა (იხ. სშკ-ის მე-6 მუხლის 12, 14, 15, 16 პუნქტები), რაც განსახილველ შემთხვევაში არ განხორციელებულა.

12. სასამართლო მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლზე, რომლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილენი, არიან სამოქალაქო საზოგადოების წევრები. სამოქალაქო საზოგადოება კი ურთიერთპასუხისმგებლობის მქონე პირთა ერთობაა. შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად. წინამდებარე სამოქალაქო-სამართლებრივი ნება - სადავო ბრძანება ვერ ჩაითვლება მართლზომიერად, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს), როგორც უკვე აღინიშნა, მისი ბათილობის საფუძველია. აღნიშნულის შედეგი კი თავისთავად არის დ---- ჯ-----ის იმ უფლებებში აღდგენა, რაც იარსებებდა რომ არ ყოფილიყო მიღებული სადავო გადაწყვეტილება.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, 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. გარდა ამისა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 კონვენციაც ითვალისწინებს, რომ დავის განმხილველი უწყება უნდა იყოს უფლებამოსილი ეფექტურად აღადგინოს მუშაკი თავის უფლებებში. ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

სასამართლო უმთავრესად მხედველობაში იღებს ასევე დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზს, თუ დამსაქმებლის უკანონო ქმედება დადგინდა და ხელშეკრულების შეწყვეტა აღნიშნულ საფუძველზე დაყრდნობით ბათილია, ამ შემთხვევაში დამსაქმებლის გათავისუფლების შემდგომი ქმედებები კეთილსინდისიერად არ უნდა იქნას განხილული. დამსაქმებლის ქცევის კეთილსინდისიერების სტანდარტი დამსაქმებლისავე დასამტკიცებელია, რაც კონკრეტულ შემთხვევაში აპელანტმა მხარემ ვერ დაადასტურა.

შრომის საერთაშორისო სამართალი სულ უფრო მეტად მოწოდებულია საკანონმდებლო და პროცესუალური სიცხადისკენ, შესაბამისად, ყოველ კონკრეტულ

შემთხვევაში, მიზანშეწონილია, რომ კომპენსაციის მიცემას წინ უძღოდეს აღდგენის შეუძლებლობის ან მიზანშეუწონლობის დასაბუთება.

შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია, შესაბამისად, სამუშაოზე აღდგენა ამ პირობებში დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია. თუმცა ამ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ობიექტური შესაძლებლობა, კერძოდ, იმავე სამუშაო ადგილის არსებობა. მითითებული გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებლის მხარეზეა. მან უნდა ამტკიცოს, რომ მითითებული სამუშაო ადგილი არ არსებობს ან არსებობს, მაგრამ დაკავებულია. ასევე, დამსაქმებელმა უნდა ადასტუროს, რომ მესამე პირი ამ პოზიციას იკავებს, მაგრამ ამ ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია.

მოცემულ შემთხვევაში, თ----- ც-----ი იკავებს იმ თანამდებობას, რაც ეკავა დ----- ჯ----- —ეს, მაგრამ სასამართლო მიიჩნევს, რომ ის ფაქტი, რომ შესაძლოა თანამდებობა დამსაქმებელმა დააკავოს სხვა პირით, არის ობიექტური გარემოება მესამე პირისთვის, თუმცა, უნდა შეფასდეს გარკვეული წინაპირობები. როდესაც დამსაქმებელი პირდაპირ ნიშნავს კადრს, მით უფრო იმ პირობებში, რომ მან ამ თანამდებობაზე მყოფი პირი გაათავისუფლა უკანონოდ, და იმ დროს, როცა მისთვის უკვე ცნობილია, რომ სასამართლოს წარმოებაშია დ----- ჯ-----ის სარჩელი დამსაქმებლის მიერ გამოცემული განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით, შესაბამისად სასამართლოსთვის ეჭვქვეშ დგება დამსაქმებლის კეთილსინდისიერება ფაქტისადმი. სწორედ აღნიშნულის გათვალისწინებით მიიჩნევს სასამართლო, რომ დ----- ჯ-----ის რესტიტუციის ყველაზე სამართლიანი გზა არის მისი აღდგენა დაკავებულ თანამდებობაზე და შემდგომში, დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ფარგლებში რჩება მისი შეხედულება ამჟამინდელი დასაქმებულის სტატუსთან მიმართებაში.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დ----- ჯ-----ის უფლებების აღდგენის უალტერნატივო და ერთადერთი გზაა მისი აღდგენა პირვანდელ თანამდებობაზე.

13. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი არ აწესრიგებს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით რეგულირდება. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების შემოწმებისას სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი უნდა გამოვიყენოთ, რომლის თანახმადაც, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალავს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, არც მოპასუხეს მიუთითებია და არც სასამართლოს დაუდგენია იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას

მართლზომიერს გახდიდა, ამდენად, სადავო ბრძანება არღვევს კანონით დადგენილ წესს, რაც სასამართლოს უქმნის სამართლებრივ საფუძველს დაეთანხმოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე.

14. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. სააპელაციო სასამართლო, ყურადღებას ამახვილებს ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომლის თანახმად, მოსარჩელემ სარჩელით იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ყოველთვიურად, 1 000 (დარიცხული) ლარის ოდენობით მოითხოვა. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

აქვე, პალატა დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძველის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიაღწა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მართებულად დაეკისრა დამსაქმებელს მართებულად დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 10 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე 1 000 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

15. 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.

16. 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. განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტი განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან.

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. ააიპ „მ-----ას“ სააპელაციო საჩვარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 მარტის გადაწყვეტილება;
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით დასაბუთებული განჩინების მხარისათვის გადაცემიდან 21 დღის ვადაში;
4. 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 ძაბუნაძე