

საქმე № 110210016001585625



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

საქმე №ას-1335-1255-2017

№ას-1335-1255-2017 რ-----ე

19 ოქტომბერი, 2018 წელი

ქ. თბილისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:**

**ნინო ბაქაძური (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ზურაბ ძლიერიშვილი, პაატა ქათამაძე**

საქმის განხილვის ფორმა _ ზეპირი განხილვის გარეშე

საკასაციო საჩივრის ავტორი - ვ----- რ-----ე (მოსარჩელე)

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 აგვისტოს გადაწყვეტილება

კასატორის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. ვ----- რ-----ე (შემდგომში - „მოსარჩელე“, „დასაქმებული“, „კასატორი“ ან „საკასაციო საჩივრის ავტორი“) მუშაობდა სს „ს-----ის“ (შემდგომში - „მოპასუხე“ ან „დამსაქმებელი“) სალიანდაგო დეპარტამენტის სალიანდაგო სამმართველოს ოპერატიული საწარმოო პერსონალის ზესტაფონის რეგიონში კარიერის ოპერატორად.
2. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი იყო 750 ლარი.
3. 2015 წლის 29 ივლისის №337 ბრძანებით დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობები შეწყვიტა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდგომში - „სშკ“) 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.
4. დამსაქმებელმა ხელშეკრულების მოშლა დაასაბუთა მოპასუხე კომპანიის დირექტორთა საბჭოს 2015 წლის 26 ივნისის №21/27 დადგენილებით, გენერალური დირექტორის 2015 წლის 16 ივლისის №894 ბრძანებითა და საშტატო განრიგში განხორციელებული ცვლილებით.
5. ხელშეკრულების მოშლამდე ხაშურის მექანიზირებულ ბაზაში დასაქმებული იყო რვა პირი: მექანიზირებული ბაზის უფროსი, მექანიზირებული ბაზის უფროსის ორი მოადგილე, ორი ინჟინერი, შრომის დაცვისა და უსაფრთხოების ტექნიკის ინჟინერი, ბუღალტერი და კარიერის ოპერატორი.
6. ორგანიზაციული ცვლილებების შემდეგ, ბაზაში დასაქმებული ისევ რვა პირი დარჩა, კერძოდ, მექანიზირებული ბაზის უფროსი, მექანიზირებული ბაზის უფროსის მოადგილე, საწყობის გამგე, ინჟინერ გეოდეზისტი, სამი ინჟინერი და ინჟინერ ტექნიკოსი.
7. მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე ბრძანება 2015 წლის 31 ივლისს ჩაბარდა.
8. 2016 წლის 7 ნოემბერს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის მიმართ და მოითხოვა:
 - 8.1. მოპასუხე კომპანიის 2015 წლის 29 ივლისის №337 ბრძანების ბათილად ცნობა;
 - 8.2. მოსარჩელის აღდგენა პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე;

- 8.3. მოპასუხისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება, 685 ლარის ოდენობით, 2015 წლის 29 ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
- 8.4. მოპასუხისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის დაკისრება ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის.
9. მოსარჩელის განმარტებით, მისთვის არ მიუწოდებიათ ინფორმაცია, თუ კონკრეტულად რას გულისხმობდა საწარმოს რეორგანიზაცია, ვინ შეიტავსა მისი უფლებამოსილებები, იყო თუ არა საწარმოსთვის მსგავსი ცვლილებების განხორციელება სასიცოცხლოდ აუცილებელი.
10. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ სარჩელი ხანდაზმულია. მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2015 წლის 29 ივლისის №337 ბრძანება ჩაბარდა 2015 წლის 31 ივლისს. სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული არ ეთანხმებოდა გათავისუფლების ბრძანებას, მას უფლება ჰქონდა გაესაჩივრებინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება 2015 წლის 29 აგვისტომდე, 30-დღიანი ვადის დაცვით, რომელიც მოსარჩელის მიერ არ განხორციელებულა.
11. ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 30 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე კომპანიის ინფრასტრუქტურის დირექტორის 2015 წლის 29 ივლისის №337 ბრძანება მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის - 6850 ლარის გადახდა; მოსარჩელეს უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენაზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის მოპასუხისთვის დაკისრებაზე.
12. რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება მოპასუხემ ნაწილობრივ გაასაჩივრა სააპელაციო წესით, ხოლო მოსარჩელემ აღძრა შეგებებული სააპელაციო საჩივარი, რომლითაც მოითხოვა რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმება სარჩელის უარყოფილ ნაწილში და ახალი გადაწყვეტილების მიღება.
13. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 აგვისტოს გადაწყვეტილებით მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; მოსარჩელის შეგებებული სააპელაციო

საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; გაუქმდა ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 30 დეკემბრის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სარჩელის დაკმაყოფილებისა და მოპასუხისთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში; ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 30 დეკემბრის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში დარჩა უცვლელი; მოსარჩელის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

14. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა წინამდებარე განჩინების 1-7 პუნქტებში მითითებული გარემოებები.
15. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ მოსარჩელესთან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ხელშეკრულების მოშლის აუცილებლობა ვერ დაამტკიცა, რადგან ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად მექანიზირებულ ბაზაში დასაქმებულ პირთა რაოდენობა არ შეცვლილა. არსებითად ბაზაში გაუქმდა მხოლოდ ბუღალტრისა და ბაზის უფროსის ერთი მოადგილის თანამდებობა. დანარჩენ თანამდებობებს შეეცვალა სახელი და ეწოდა „ინჟინერი“. გამომდინარე იქედან, რომ „ინჟინერი“ ტექნიკის ამა თუ იმ დარგის სპეციალისტია და ასეთივე სპეციალისტია კარიერის ოპერატორიც, სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, დამსაქმებელს უნდა დაემტკიცებინა, რომ ინჟინრის ფუნქციები კარიერის ოპერატორის ფუნქციებისაგან მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდა ან ინჟინერს უნდა შეესრულებინა ისეთი სამუშაო, რომელსაც კარიერის ოპერატორი ვერ შეასრულებდა. თუმცა, აღნიშნულის დამადასტურებელი არცერთი მტკიცებულება მოპასუხეს სასამართლოსათვის არ წარუდგენია, რის გამოც მისი პოზიცია დაუსაბუთებელი იყო.
16. მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელის ხანდაზმულობის გამო მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველები არ არსებობდა. სააპელაციო პალატამ, იხელმძღვანელა რა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6-მე-7 პუნქტებითა და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივნისის №ას-469-450-2016 განჩინებით, განმარტა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარე, წერილობით დასაბუთებაში იგულისხმება ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტას დაედო საფუძვლად. თუ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებაში მითითებულია ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომელთა საფუძველზეც მან დასაქმებულს ხელშეკრულება მოუშალა, დასაქმებულმა ეს გადაწყვეტილება უნდა გაასაჩივროს გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 30 დღის ვადაში. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მისი სარჩელი ხანდაზმული იქნება. სადავო ბრძანებაში კი მისი გამოცემის ფაქტობრივი საფუძვლები მითითებული იყო. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ამ საფუძვლების დასაბუთებას მნიშვნელობა არ ჰქონდა. მთავარი იყო, რომ მოსარჩელისთვის ხელშეკრულების მოშლის ფაქტობრივი საფუძველი იმთავითვე, ბრძანების ჩაბარებისთანავე წერილობით იყო ცნობილი და ხელშეკრულების მოშლის სხვა ფაქტობრივი საფუძვლის თაობაზე დამსაქმებელს არც სასამართლოში საქმის წარმოების დროს მიუთითებია. ამის გამო, მოსარჩელეს ბრძანება უნდა გაესაჩივრებინა მისი ჩაბარებიდან 30 დღის ვადაში, ე.ი. 2015 წლის 30 აგვისტოს ჩათვლით. მან კი სარჩელი აღძრა 2016 წლის 7 ნოემბერს. სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის პირველ ნაწილზე დაყრდნობით, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის გამო ვალდებულების შესრულებაზე უარი განაცხადა და სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

17. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე მოსარჩელემ შეიტანა საკასაციო საჩივარი, რომლითაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.
18. კასატორმა საკასაციო საჩივარში მიუთითა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების შემდეგ საფუძვლებზე:
 - 18.1. სააპელაციო პალატა ირიბად მიანიშნებს, რომ მოსარჩელეს თითქოსდა ჩაბარდა დასაბუთებული გადაწყვეტილება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რაც არ შეესაბამება სინამდვილეს. საქმეში წარმოდგენილია და უდავოდ დადასტურებულია, რომ 2015 წლის 31 ივლისს მოსარჩელეს ჩაბარდა ბრძანება, სადაც მითითებული იყო მხოლოდ და მხოლოდ მისი გათავისუფლებისა და შესაბამისი მუხლის შესახებ. აღნიშნული ვერ ჩაითვალება დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებად.

აღნიშნულ ბრძანებაში არაა მითითებული რეორგანიზაციის საჭიროებისა და აუცილებლობის, მისი პროცედურების და ეკონომიკური გათვლების თაობაზე, არც ახალი საშტატო განრიგები არ ჩაბარებია მოსარჩელეს;

- 18.2. მართალია, მოპასუხემ შესაგებლით მიუთითა სარჩელის ხანდაზმულობაზე, მაგრამ მსგავს შემთხვევაში მხოლოდ ფაქტზე მითითება ვერ განდება საკმარისი საფუძველი სარჩელის ხანდაზმულად ცნობისათვის. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია ისეთი მტკიცებულება, რომლითაც დაადასტურებდა, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს ჩააბარა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაბუთებული გადაწყვეტილება. საქმეში ასევე არ არის მტკიცებულება, რომლის მიხედვითაც დაადასტურებოდა, რომ მოსარჩელემ გათავისუფლებისთანავე მოითხოვა გათავისუფლების მიზეზის ახსნა;
- 18.3. გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არ შეესაბამება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ ერთგვაროვან პრაქტიკას, რომლის თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუკი არც დამსაქმებელი გადასცემს დასაქმებულს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების დასაბუთებას და მას არც დასაქმებული მოითხოვს, უნდა გავრცელდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილი სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა. სააპელაციო სასამართლომ კი თავის გადაწყვეტილებაში არ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ას-469-450-2016 განჩინების ის ნაწილი, რომელიც აღნიშნულ პრაქტიკას ადგენს.
19. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ნოემბრის განჩინებით მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

20. საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლისა და საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი არ აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს, რის გამოც მიჩნეულ

უნდა იქნეს დაუშვებლად.

21. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ ან არაქონებრივ დავაზე დასაშვებია, თუ კასატორი დაასაბუთებს, რომ: ა) საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას; ბ) საქართველოს უზენაეს სასამართლოს მანამდე მსგავს სამართლებრივ საკითხზე გადაწყვეტილება არ მიუღია; გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება; დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან; ე) სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით, რასაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე; ვ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციას და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს; ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე.
22. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არც ერთი ზემოთ მითითებული საფუძვლით.
23. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც

დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება).

24. დადგენილია, რომ 2015 წლის 29 ივლისის №337 ბრძანებით დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობები შეწყვიტა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. დადგენილია ისიც, რომ მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე ბრძანება 2015 წლის 31 ივლისს ჩაბარდა. მოსარჩელემ მოპასუხის წინააღმდეგ სარჩელი აღძრა სასამართლოში 2016 წლის 7 ნოემბერს.
25. საქმის მასალებით არ დგინდება, რომ მოსარჩელემ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნა მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. საქმის მასალებით არ დასტურდება ასევე ის გარემოებაც, რომ დამსაქმებელმა თავისი ინიციატივით ჩააბარა მას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის 2015 წლის 29 ივლისის №337 ბრძანება არ შეიცავს საფუძვლის - სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის *[ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას]* დეტალურ/ამომწურავ განმარტებას/დასაბუთებას (კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებს).
26. კასატორის ძირითადი პრეტენზია ისაა, რომ იმ შემთხვევაში, თუკი არც დამსაქმებელი გადასცემს დასაქმებულს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების დასაბუთებას და მას არც დასაქმებული მოითხოვს, სასარჩელო მოთხოვნაზე უნდა გავრცელდეს სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილი სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა. კასატორი მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული

გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან (სუსგ №ას-469-450-2016).

27. საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივნისის №ას-469-450-2016 განჩინება, რომლითაც სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტისა და სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადად განისაზღვრა სამი წელი, შეეხება სშკ-ში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების ძალაში შესვლამდე შეწყვეტილ შრომით ურთიერთობას და არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მოცემულ დავაში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის განსაზღვრისთვის **(აღნიშნულ საკითხზე იხ. სუსგ №ას-747-715-2016, 2017 წლის 20 იანვარი; ას-1343-1263-2017, 2017 წლის 20 დეკემბერი).**

28. საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებებით კანონმდებელმა ახლებურად დაარეგულირა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების პროცედურა [საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტების თანახმად: დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე; დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი; დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს]. ზემოაღნიშნული ცვლილებების თანახმად, ცალსახაა, რომ კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრებისთვის დაადგინა 30-დღიანი ვადა, რომლის ათვლა დაუკავშირა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მიღების ან

დამსაქმებლის მიერ 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობითი დასაბუთების ვალდებულების შეუსრულებლობის ფაქტს. აღნიშვნის ღირსია, რომ დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლების მინიჭება ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ნოვაციაა დასაქმებულის სამართლებრივი გარანტიების გაზრდის მიზნით 2013 წლის ივნისში განხორციელებულ საკანონმდებლო ცვლილებებს შორის. დასაქმებულის დასახელებული უფლება კანონმდებელმა უზრუნველყო დამსაქმებლის ვალდებულებით შესაბამისი მოთხოვნის შემთხვევაში წერილობით დასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამდენად, დასაქმებულის უფლებაა დამსაქმებლისაგან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება და, გამომდინარე აქედან, მას იმის უფლებაც აქვს, არ მოითხოვოს დასაბუთება და პირდაპირ მიმართოს სასამართლოს დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის მიზნით.

29. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, რომ კანონმდებელი დასაქმებულის უფლების წარმოშობას, დამსაქმებლისგან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება, უკავშირებს მის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღების ფაქტს *[სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტი: დასაქმებულს უფლება აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე]*. მაშასადამე, გასაჩივრების 30-დღიანი ვადის ათვლა დაკავშირებულია დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლების რეალიზებასთან, თუმცა, თავისთავად ეს უკანასკნელი უფლება წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღების დღიდან. შესაბამისად, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ, თუ დასაქმებული მისთვის მინიჭებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლებას არ გამოიყენებს, გასაჩივრების 30-დღიანი ვადის ათვლა დაიწყება მის მიერ შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან ანუ იმ დღიდან, როდესაც მას სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის საფუძველზე წარმოეშვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება.

30. საკასაციო პალატა დამატებით განმარტავს, რომ ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გავრცელება სშკ-ში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების ძალაში შესვლის შემდეგ შეწყვეტილ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე, არღვევს მხარეთა შორის სამართლიან ბალანსს, ვინაიდან დასაქმებულის მიერ კანონით მისთვის მინიჭებული წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლების განუხორციელებლობით გაუმართლებლად იზღუდება დამსაქმებლის უფლებები და ინტერესები.
31. ამდენად, მოსარჩელეს 2015 წლის 31 ივლისს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე ბრძანების ჩაბარებისთანავე შეეძლო დაეწყო სშკ-ის 38-ე მუხლით განსაზღვრული გასაჩივრების პროცედურა, თუმცა მას აღნიშნული არ განუხორციელებია. მას არც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება მოუთხოვია და არც 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაუსაჩივრებია დამსაქმებლის გადაწყვეტილება. დადგენილია, რომ მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა 2016 წლის 7 ნოემბერს, 1 წლისა და 3 თვის შემდეგ, 30-დღიანი ვადის დარღვევით.
32. გამომდინარე აქედან, საკასაციო პალატა იზიარებს, სააპელაციო პალატის დასკვნას სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის გამო სარჩელის უარყოფის თაობაზე.
33. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არ განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან (**იხ. საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის ივნისში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების ძალაში შესვლის შემდეგ შეწყვეტილ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 20 იანვრის №ას-747-715-2016 განჩინება**).
34. ამდენად, კასატორი ვერ უთითებს მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების ისეთ დარღვევაზე, რასაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე.

35. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ კასატორს დასაბუთებული პოზიცია არ წარმოუდგენია ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციასთან ან/და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალთან წინააღმდეგობის საფუძვლით, შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი აღნიშნული საფუძვლითაც არ არის დასაშვები.
36. გამომდინარე აქედან, არ არსებობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არცერთი წინაპირობა, რომლის საფუძველზე საკასაციო სასამართლო დასაშვებად ცნობს წარმოდგენილ საკასაციო საჩივარს.
37. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 401-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, თუ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნება ცნობილი, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი. ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს უნდა დაუბრუნდეს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 300 (სამასი) ლარის 70% – 210 (ორას ათი) ლარი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე, 401-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. ვ----- რ-----ის საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველი;
2. კასატორს ვ----- რ-----ეს (პ/ნ: 3-----) დაუბრუნდეს თ----- ა-----ის (პ/ნ: 3-----) მიერ 2017 წლის 9 ოქტომბერს №0 საგადასახადო დავალებით გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 300 (სამასი) ლარის 70% – 210 (ორას ათი) ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: **ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 3 0077 3150;**
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ნ. ბაქაქური

მოსამართლეები:

ზ. ძლიერიშვილი

პ. ქათამაძე