



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

11 ივნისი, 2018 წელი
თბილისი

ქალაქ

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა

მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მადივანი - ნანა კაბულაშვილი

აპელანტი (მოსარჩელე) - მ-----

წარმომადგენელი - გ-----

მოწინააღმდეგე მხარე:

1. შ-----' (მოპასუხე)

წარმომადგენლები - ხ-----, ა-----

2. ს----- (მოპასუხე)

წარმომადგენლები - თ-----, ს-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ხელშეკრულებისა და ბრძანებების ნაწილობრივ ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

მ----- სარჩელი მოპასუხეების შ-- „-----“ და ს- „ს-----ას“ მიმართ, ხელშეკრულებისა და ბრძანებების ნაწილობრივ ბათილად ცნობისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ, არ დაკმაყოფილდა

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავოდ მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მ----- შ-- „-----“ დასაქმებული იყო 2011 წლიდან სხვადასხვა ხელმძღვანელობით თანამდებობაზე (ს.ფ.16, 26, 31);

2012 წლის 25 სექტემბერს შეიცვალა დამსაქმებელი კომპანიის დასახელება და მის საფირმო სახელწოდებად განისაზღვრა შ-- „ტ-----“ (ს.ფ.29, 41);

2.2. ს- „-----“ დირექტორთა საბჭოს 2----- ივლისის N--- დადგენილების მე-4 პუნქტით ს- „ს-----ის“ შვილობილი კომპანიის შ-- „-----“ ტ-----ს დირექტორი, მ----- გათავისუფლდა თანამდებობიდან, იმავდროულად მასთან შენარჩუნდა შრომითი ურთიერთობა და შ-- „-----“ დაევალა მ-----ის ტ-----ს დარგში დ----- მოადგილის თანამდებობაზე ერთი თვის ვადით დანიშვნასთან დაკავშირებით აუცილებელი ღონისძიებების გატარება (ს.ფ.43-44);

2.3. შ-- „-----“ დ----- 20----- ივლისის N----- ბრძანებით მ----- დაინიშნა შ-- „-----“ დ----- მოადგილედ ტ-----ს დარგში 1 (ერთი) თვის ვადით და შრომის ანაზღაურებად განესაზღვრა 3 500 ლარი, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით (ს.ფ. 53).

აღნიშნული ბრძანების საფუძველზე, 20----- ივლის-, მხარეთა შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 1 თვის ვადით (ს.ფ. 54-56);

2.4. შ-- „-----“ დ----- 20----- აგვისტოს N----- ბრძანებით, 20----- აგვისტოდან, შ-- „-----“ დ----- მოადგილეს, მ-----ს, შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და 1 თვის ვადით (შტატ გარეშედ) დანიშნული იქნა შ-- „-----“

-----“ დ----- კ----- ს----- საკითხებში.
ხელფასის ოდენობა - 3 500 ლარი, საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით
(ს.ფ. 58);

ამავე პირობებით, მხარეთა შორის 20----- აგვისტოს გაფორმდა შრომის
ხელშეკრულება 018 (ს.ფ. 59-61);

2.5. შ- „ტ-----ის“ დ----- 2-----ს N-----
ბრძანებით, მ-----ს, შეუნარჩუნდა შტატ გარეშე შრომითი
ურთიერთობა კვლავ 1 (ერთი) თვის ვადით, იმავე თანამდებობრივი
სარგოს ანაზღაურებით (ს.ფ.62);

2.6. მხარეები არ დავობენ, რომ 20----- ოქტომბრიდან მოსარჩელესთან
შრომითი ურთიერთობა არ გაგრძელდებულა. ამ პერიოდიდან მ-----
აღარ ასრულებდა სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას, არ ერიცხებოდა
ხელფასი.

2.7. წინამდებარე სარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის
მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ყოველთვიურად 3500
ლარის ოდენობით, სასამართლოში აღძრულია 2015 წლის 18 სექტემბერს
(ს.ფ.1).

2.8. ს- „ს-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2-----ს
დადგენილების საფუძველზე, მოპასუხე ს- „ტ----- კვლავ
შეეცვალა საფირმო სახელწოდება და ამჟამად იგი წარმოადგენს შ- „-----
----- (ს.ფ. 206-207, 208- 209).

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.9. სასამართლოს განმარტებით, სამოქალაქო პროცესი აგებულია
შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს
უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი
მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება. ეს დანაწესი
განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, ამავე
კოდექსის 102-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების
მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო
მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა
დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით,
მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა
და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, რაიმე სახის
მტკიცებულება, რაც ისეთი გარემოების არსებობის ფაქტს

დაადასტურებდა, რომელიც ამართლებდა მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების ერთ წლამდე გაფორმებას, საქმეში არ მოიპოვებოდა. ასეთი გარემოების არსებობას არც ეფუძნებოდა მოპასუხის შესაგებელი.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.10. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტზე თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

სასამართლომ მითითებით, საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდებოდა სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, არეგულირებდა საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავო იყო შ-- ,-----ს (იგივე შ-- „-----) ბრძანებების, ს- „ს-----ის“ დადგენილების და შრომითი ხელშეკრულებების ის პუნქტები, რომელიც განსაზღვრავდა შრომითი ურთიერთობის ვადას ერთ თვეს. კერძოდ, მოსარჩელეს სარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენდა ბათილად იქნეს ცნობილი 20----- ივლისისა და 20----- აგვისტოს, შ-- „-----“ და მ-----ს შორის დადებული ხელშეკრულებების 2.1. პუნქტების, ასევე, ს- „ს-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2-----ს N---- დადგენილების მე-4 პუნქტის შემდეგი სიტყვები: „ერთი თვის ვადით“. შ-- „-----“ -ს 2-----ს N----- ბრძანების შემდეგი სიტყვები „-----“. შ-- „-----ს 20----- აგვისტოს N----- ბრძანების შემდეგი სიტყვები „-----“ და შ-- „-----ს 2-----ს N----- ბრძანების შემდეგი სიტყვები „-----“ (იხ. ს/ფ 92-93).

სასამართლომ მიუთითა სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის

თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წეს- და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს და ზნეობის ნორმებს.

მოსარჩელის განმარტებით, ზემოაღნიშნული შრომითი ხელშეკრულებები დაიდო 1 თვის ვადით, ასევე მოპასუხის ცალმხრივი გადაწყვეტილებებით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის 1 თვით გაგრძელება, რაც ეწინააღმდეგებოდა შრომის კოდექსით დადგენილ მოთხოვნებს, რომლის მიხედვითაც აკრძალულია ერთ წელზე მოკლე ვადით ხელშეკრულების დადება საპატიო მიზეზების არ არსებობის პირობებში. მოცემულ შემთხვევაში კი არ არსებობდა შრომითი ურთიერთობის დროში შეზღუდვის სამართლებრივი საფუძვლები. მოსარჩელემ სშკ-ის 6.10-ე მუხლზე მითითებით, (რომლის მიხედვითაც ბათილია შრომითი ხელშეკრულების პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექს-) მოითხოვა ბრძანებების და შრომითი ხელშეკრულებების იმ პუნქტების ბათილად ცნობა, რომლითაც განსაზღვრული იქნა შრომითი ურთიერთობის ვადა ერთი თვე.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლზე, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. რაც შეეხება მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადის განსაზღვრის საკითხს, აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლომ მიუთითა 12.06.2013წ. კანონით საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებულ ცვლილებებზე (რაც 04.07.2013წ.-დან ამოქმედდა), რომელმაც დაადგინა ქცევის შემდეგი წესები, კერძოდ:

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1²-ე ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

აღნიშნული სამართლებრივი ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად,

დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაწინებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება. სასამართლოს აღნიშნული დასაბუთება ეფუძნება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში გაკეთებულ განმარტებას.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა, და, ამასთან, მოპასუხეც არ მიუთითებდა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით გათვალისწინებულ, იმგვარი გარემოებების არსებობაზე, რაც აუცილებელს ხდიდა ერთ წელზე ნაკლები ვადით მოსარჩელესთან შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაფორმებას.

მიუხედავად აღნიშნულისა, სასამართლოს უნდა გამოერკვია, გააჩნდა თუ არა მოსარჩელეს ასეთი აღიარების მიმართ ნამდვილი იურიდიული ინტერესი და უკავშირდებოდა თუ არა სადავო ბრძანება/დადგენილების, ხელშეკრულების პუნქტის ბათილად ცნობა იმ სამართლებრივ შედეგს, რომლის დადგომაც სურდა მოსარჩელეს, კერძოდ გამოიწვევდა თუ არა იგი იძულებითი განაცდურის (სარჩელის შემდეგი მოთხოვნა), როგორც მოპასუხეთა არამართლობიერი ქმედების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დაკმაყოფილებას.

სასამართლოს აღნიშნული მსჯელობა გამომდინარეობდა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლიდან, რომლის თანახმად,

სარჩელი შეიძლება აღიძრას უფლებისა თუ სამართლებრივი ურთიერთობების არსებობა-არარსებობის დადგენის, დოკუმენტების ნამდვილობის აღიარების ან დოკუმენტების სიყალბის დადგენის შესახებ, თუ მოსარჩელეს აქვს იმის იურიდიული ინტერესი, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნეს აღიარებული.

სასამართლომ განმარტა, რომ აღიარებითი სარჩელის იურიდიული ინტერესი დავის შედეგისადმი პირის სუბიექტური დამოკიდებულებით არ განისაზღვრება. აღიარებითი სარჩელით უნდა მიიღწეოდეს იმ სამართლებრივი სიკეთის (უფლების) აღდგენა, რაც კანონმდებლობის მიხედვით მინიჭებული ჰქონდა მოსარჩელეს. მხარემ უნდა დაასაბუთოს ის გარემოება, რომ მხოლოდ ამგვარი სარჩელით აღწევს იგი შედეგს, რასაც მიზნად ისახავს. ამდენად, იურიდიული ინტერესის არსებობა გულისხმობს იმ შედეგების მითითებას, რომლის მიღწევის უზრუნველსაყოფადაც მოსარჩელემ მომართა სასამართლოს აღიარებითი სარჩელით. აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილებით, მოსარჩელემ უნდა განახორციელოს კონკრეტული უფლება და ამ უფლების განხორციელება დაკავშირებული უნდა იყოს უშუალოდ აღიარებითი სარჩელით მოთხოვნილი უფლების აღიარებასთან. აღიარებითი სარჩელი მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმით განსაზღვრული უფლების დაცვას უნდა ემსახურობდეს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, 20----- ივლისიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის ვადები შესაბამის თანამდებობებზე განისაზღვრებოდა თითო თვის ვადით. საბოლოოდ, 20----- სექტემბრის ბრძანებით, მ-----ს გაუგრძელდა შტატ გარეშე შრომითი ურთიერთობა 1 (ერთი) თვის ვადით, რა ვადაც ამოიწურა 20----- ოქტომბერს. აღნიშნული პერიოდიდან, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა აღარ გაგრძელებულა. აღნიშნულს არ უარყოფდა მოსარჩელე მხარე, მისი განმარტებით, 20----- ოქტომბერიდან იგი არ ასრულებდა სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას, არ ერიცხებოდა ხელფასი და სხვა. ზემოაღნიშნული კი თავის მხრივ ადასტურებდა ამავე დროიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტს.

სასამართლომ მიუთითა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე, რომლის თანახმად, 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.

ამდენად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავოობისას, დასაქმებული უფლებამოსილია, 1) ან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა და პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა, ასეთ შემთხვევაში, ასევე უფლებამოსილია, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაც, როგორც შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შედეგად მიუღებელი შემოსავლის სახით განცდილი ზიანის ანაზღაურება; 2) ან ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად მოითხოვოს კომპენსაცია იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა არ არსებობს.

სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნული ნორმის სამართლებრივი ანალიზი ცხადყოფს, რომ იგი დასაქმებულს ავალდებულებს: პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს იგი ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ამდენად, მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისთვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება, რამდენადაც, კანონმდებლობის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. ამასთან, სასამართლო განმარტავს, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა, ისევე როგორც პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა, ან მისი შეუძლებლობის შემთხვევაში, კომპენსაციის მიღების უფლება, წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი).

რაც შეეხება თავად ხელშეკრულების შეწყვეტის სადავოობის საკითხს, სასამართლომ აღნიშნა, რომ კანონმდებელმა საქართველოს შრომის კოდექსში 12.06.2013წ. შეტანილი ცვლილებებით, რაც ამოქმედდა 04.07.2013წ. ახლებურად მოაწესრიგა შრომით ურთიერთობის შეწყვეტის წესი, კონკრეტულად განსაზღვრა ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა, რასაც დაუკავშირდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადის დაწესება და ასეთად დაადგინა ერთი თვე. ამასთან, ერთთვიანი ვადის ათვლას კანონმდებელი ერთ შემთხვევაში უკავშირებს დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მიღებას (შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილი),

ხოლო მეორე შემთხვევაში, დამსაქმებლის უარს, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები (შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილი). აღნიშნული პირობების დაწესებით კანონმდებელმა გარკვეულწილად დააბალანსა ერთი მხარის ვალდებულება დასაქმებულს წინასწარ აცნობოს სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე და წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი და მეორე მხარის ვალდებულება - ხანდაზმულობის შემჭიდროებულ ვადაში განკარგოს თავისი უფლება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრებასთან დაკავშირებით.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა 20----- ოქტომბერს, ანუ საქართველოს შრომის კოდექსში (38-ე მუხლი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი) 12.06.2013წ. განხორციელებული ცვლილებების და მისი ამოქმედების 04.07.2013წ. შემდეგ.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 მე-5, მე-6, მე-7 ნაწილებზე, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შესაბამისი შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, გაუგზავნოს დამსაქმებელს წერილობითი მოთხოვნა შეწყვეტის დასაბუთების შესახებ; ამ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 დღის ვადაში, დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამის შემდგომ დასაქმებულს უფლება აქვს აღძრას სამოქალაქო სარჩელი სასამართლოში 30 დღის ვადაში. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას ზემოაღნიშნულ 7 დღის ვადაში, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს აღნიშნული გადაწყვეტილება სასამართლოში (ასეთ შემთხვევაში, იცვლება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით მხარეებზე გადანაწილებული მტკიცების ტვირთი და დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს).

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მითითებული ნორმით დადგენილი სარჩელის წარდგენის 30 დღიანი ვადის დაწესება ემსახურებოდა, ერთის მხრივ, დასაქმებულის უფლების დროულ აღდგენას, მისი დარღვევის დადასტურების შემთხვევაში, ხოლო მეორეს მხრივ, იგი იცავდა ასევე დამსაქმებელს, სარჩელის წარდგენამდე დროის ხანგრძლივი მონაკვეთის განმავლობაში გათავისუფლებული მუშაკის მიერ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნისაგან, გაწეული შრომის გარეშე. სწორედ, კანონმდებლის აღნიშნული მიზნის გათვალისწინებით,

სასამართლომ განმარტა, რომ მართალია, დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნა წარმოადგენდა დასაქმებულის უფლებას და არა ვალდებულებას, თუმცა, აღნიშნული უფლების გამოუყენებლობა არ იწვევდა კანონით განსაზღვრული სარჩელით მიმართვის ვადის გაზრდას.

სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება მოწესრიგდეს სხვა კანონით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით, თუ ამ კოდექსით არაა მოწესრიგებული. განხორციელებული ცვლილების მიხედვით შრომის კოდექსით სპეციალურად მოწესრიგდა შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული ხანდაზმულობის საკითხი. შესაბამისად, აღნიშნული კატეგორიის საქმეებზე ვერ გავრცელდებოდა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლით დადგენილი, სახელშეკრულებო მოთხოვნებისათვის გათვალისწინებული ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადა.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლით დადგენილი სარჩელის წარდგენის 30 დღიანი ვადის ათვლა უკავშირდებოდა შესაბამისი შეტყობინების (რა ვალდებულებაც დამსაქმებელს კონკრეტული საფუძვლებით - 37.1 „ა“, „ვ“, „ი“, „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული პირობებით - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას გააჩნია) მიღების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნიდან 7 დღის ვადაში წერილობითი დასაბუთების გადაცემის, ან ამავე ვადაში გათავისუფლების საფუძვლის დაუსაბუთებლობის მომენტს. სასამართლომ მიიჩნია, რომ აღნიშნულის მიზანს წარმოადგენდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონკრეტული მიზეზების და გარემოებების შესახებ დასაქმებულის ინფორმირება, რომლის გარეშეც შეუძლებელი იყო მას სადავო გაეხადა გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება. სწორედ ამიტომაც, დასაქმებულის მხრიდან წერილობითი დასაბუთების მიღების უფლების რეალიზების შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი არ დაასაბუთებდა თავის გადაწყვეტილებას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მასზე გადადიოდა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულთან წყვეტდა შრომით ხელშეკრულებას წინასწარი შეტყობინების გარეშე, სარჩელის ხანდაზმულობის 30 დღიანი ვადის ათვლა უკავშირდებოდა იმ მომენტს, როდესაც დასაქმებულისათვის ცნობილი გახდებოდა უფლების დარღვევის ფაქტი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და მისი საფუძვლები, რადგან საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად, ზოგადად,

ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა იმ დღიდან, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ. თუკი პირმა თავისი დაუდევრობის, გულგრილობის გამო ვერ გაიგო უფლების დარღვევის შესახებ, მაშინ ხანდაზმულობის ვადის დენა დაიწყება იმ მომენტიდან, როცა საქმის გარემოებების მიხედვით უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში საქმე №3/1/531 (ჯ----- პარლამენტის წინააღმდეგ) აღნიშნულია „...სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას.....". ხანდაზმულობის ინსტიტუტი კონსტიტუციური მართლწესრიგის შემადგენელი ნაწილია და მიმართულია ეკონომიკური ურთიერთობების მონაწილეთა სამართლებრივი მშვიდობის უზრუნველსაყოფად. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტების თანახმად: „...ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისაგან, რომლებისგანაც თავის დაცვა შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება, წარმოშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან, გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომელიც შესაძლოა დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს..." (იხ. CASE OF STUBBINGS AND OTHERS VS THE UNITED KINGDOM 1996 წლის 22 ოქტომბერი).

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილი იყო, რომ 20----- ოქტომბრიდან, მოსარჩელე აღარ ახორციელებდა სამსახურებრივ უფლებამოსილებას. ამავე დროიდან მასთან შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა. სასამართლომ დამატებით მიუთითა, საქმეში წარმოდგენილ შ-- ,-----“ 2----- ----ს წერილზე, სადაც აღნიშნულია, რომ 20----- ოქტომბერს მ----- ---- ვადიან შრომით ხელშეკრულებას ამოეწურა მოქმედების ვადა (ს.ფ.

148). ამასთან, მ----- არ უარყოფდა მითითებული წერილის მისთვის ცნობის ფაქტს. საქმის მასალებით არ დგინდებოდა, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდგომ მოსარჩელემ გამოიყენა შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება, ან/და ამის მიუხედავად, სადავო გახდა თავად ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტი. საქმეში წარმოდგენილი ტ----- (მოსარჩელის მამა) გაგზავნილი, 2-----ს წერილშიც მითითებული იყო, რომ მ-----სთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. ამასთან, აღნიშნული წერილის მიღებიდან 30 დღის განმავლობაში და არც შემდეგ, მას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის გადაწყვეტილება სარჩელით სადავო არ გაუხდია.

სასამართლომ აღნშნა, რომ მოსარჩელემ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან სამი წლის ამოწურვამდე მცირე ხნით ადრე, 2015 წლის 18 სექტემბერს წინამდებარე სარჩელით მომართა სასამართლოს, და სშკ-ის 38.8 მუხლით დადგენილი უფლების რეალიზაციის გარეშე, ისე, რომ არ მოუთხოვია სამუშაოზე (პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, ან ასეთის შეუძლებლობის გარემოებაზე მითითებით, კომპენსაცია), მოითხოვა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განსაზღვრის შესახებ ბრძანებების, ხელშეკრულების პუნქტის ბათილად ცნობა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ისეთ პირობებში, როდესაც დასაქმებულს კანონით დადგენილ ვადაში და წესით, სადავოდ არ გაუხდია თავად ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტი, თუნდაც იმის გამო, რომ მას საფუძველად დაედო კანონის მოთხოვნათა საწინააღმდეგოდ განსაზღვრული ვადის (ბათილი პირობა) გასვლა, მხოლოდ ვადის განსაზღვრის თაობაზე მიღებული მოპასუხის ცალმხრივი გადაწყვეტილების (ბრძანების), ან მხარეთა შეთანხმების ბათილად ცნობა, გავლენას ვერ მოახდენდა მოსარჩელის სამართლებრივ მდგომარეობაზე და იგი არ გამოიწვევდა იძულებითი განაცდურის, როგორც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების უკანონოდ ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი უფლების დაკმაყოფილებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, იურიდიული ინტერესის არსებობის გამო, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნები შ-- „----- მიმართ მის მიერ გამოცემული ბრძანებების, ასევე მას-ა და მოსარჩელეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების ნაწილობრივ ბათილად ცნობის შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

რაც შეეხება ს- „----- მიმართ არსებულ მოთხოვნას -

დირექტორთა საბჭოს 2----- დადგენილების სადავო ნაწილის ბათილად ცნობის შესახებ - სასამართლომ მიიჩნია, რომ არც აღნიშნული მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო მის მიმართ მოსარჩელის ნამდვილი იურიდიული ინტერესის არარსებობის გამო.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლზე, რომლის თანახმად, 1. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ – დასაქმებულთა გაერთიანება). 2. დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო. 3. დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

განსახილველ შემთხვევაში, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის სუბიექტები - მხარეები იყვნენ მოსარჩელე მ----- და მოპასუხე შ-- „ტ----- (ამჟამად შ-- „-----). აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ გაიზიარა ს- „ს----- ----ის“ პოზიცია იმის შესახებ, რომ რ----- (რომელიც წარმოადგენს დამსაქმებელი კომპანიის დამფუძნებელს) დირექტორთა საბჭოს დადგენილების სადავო ნაწილს (მე-4 პუნქტის სიტყვების „ერთი თვის ვადით“) მოსარჩელის რაიმე სახის უფლება ან ვალდებულება არ განუსაზღვრავს, შესაბამისად, მისი ბათილად ცნობაც მოსარჩელის სამართლებრივ უფლებაზე გავლენას ვერ მოახდენდა.

6.2. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება. ხოლო, კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი

მოვალეობა და მიელო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარება, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელემ სარჩელით მოითხოვა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 20----- ოქტომბრიდან (ხელშეკრულების შეწყვეტიდან) დაზუსტებული სარჩელის შეტანამდე 122 500 ლარისა და სარჩელის შეტანიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური 3500 ლარის ოდენობით, რაც, როგორც ზემოთ აღინიშნა, სამუშაოზე აღდგენასთან ერთად, წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონოდ მიჩნევის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვდა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს. უფრო მეტიც, მოსარჩელეს კანონით დადგენილი წესითა და ვადაში სადავოდ არ გაუხდია თავად ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხი. შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა სამართლებრივ საფუძველს იყო მოკლებული და არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

აქვე სასამართლომ დამატებით ყურადღება გაამახვილა, რომ იმ შემთხვევაშიც, თუ მოსარჩელე ხანდაზმულობის ვადის დაცვით მომართავდა სასამართლოს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის მოთხოვნით და გამოიყენებდა სშკ-ის 38.8 მუხლით მინიჭებულ უფლებებს, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის განმავლობაში, მაინც უსაფუძვლო იყო, რადგან, იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების მიღების უფლება

დასაქმებულს ექნებოდა 20----- ივლისიდან შრომითი ხელშეკრულების ერთი წლით დადებულად მიჩნევის შემთხვევაში, იმავე წლის 22 ოქტომბრიდან (ხელშეკრულების შეწყვეტიდან) ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე -2014 წლის 22 ივლისამდე დროის მონაკვეთში.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს სადავოდ ქცეული უფლების დაცვისაკენ მიმართული სამართლებრივი ქმედებები დროულად რომ განეხორციელებინა, მას შესაძლებელი მართლაც ჰქონოდა გარკვეული სამართლებრივი პერსპექტივა. თუმცა ზემოაღნიშნული მსჯელობის საფუძველზე, სასამართლოს მიიჩნია, რომ სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები არ არსებობდა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მითითებით, გამომდინარე იქიდან, რომ დავის საგანი იყო შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა კანონით დადგენილი წესის დარღვევით, შესაბამისად, სასამართლოს უნდა ემსჯელა სადავო ხელშეკრულებებში მითითებული იმ ნორმის კანონშესაბამისობაზე, რომელიც შრომითი ურთიერთობის ვადად ადგენდა 1 თვეს (მაშინ როდესაც შრომის კოდექსით დადგენილი იყო მინიმალური 1 წლიანი პერიოდი). სასამართლოს ასევე უნდა ემსჯელა კანონსაწინააღმდეგო სახელშეკრულებო ნორმის (შრომითი ხელშეკრულების 1 თვიანი ვადის) ბათილად ცნობის სამართლებრივ შედეგებზე. იმის გათვალისწინებით, რომ სასამართლომ არასწორად განმარტა დავის საგანი, გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში მოყვანილი მსჯელობა არ პასუხობს სასარჩელო მოთხოვნას და მის სამართლებრივ საფუძვლებს (გარდა გადაწყვეტილების მე-17 გვერდის მე-2 პარაგრაფში განვითარებული მსჯელობისა).

3.2. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ გამოიყენა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა. სასამართლომ არ გამოიყენა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილი, ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილი და სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა. სასარჩელო მოთხოვნების სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილი და ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილი.

3.3. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ

მოსარჩელეს არ გააჩნდა იურიდიული ინტერესი ს- „ს-----ის“
2-----ს დადგენილების სადავო ნაწილის მიმართ.

აპელანტის მითითებით, მოსარჩელე სადაოდ ხდის ს- „ს-----ის“
2-----ს დადგენილების იმ ნაწილს, რომლის მიხედვით
მასთან შრომითი ურთიერთობის ვადად განსაზღვრულია 1 თვე.
აღნიშნული დადგენილება დაედო საფუძვლად დამსაქმებლის მიერ
შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას კანონსაწინააღმდეგო პირობით
- 1 თვით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელე ითხოვს იმ
სამართლებრივი საფუძვლის ბათილად ცნობას, რაც გახდა მისი
უფლებების შეზღუდვის საფუძველი.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე
სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე
ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით.
განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე
დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან
უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო პალატა ეთანხმება და იზიარებს გასაჩივრებული
გადაწყვეტილებით დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს,
მიუთითებს მათზე და დამატებით აღნიშნავს შემდეგს:

4.1. მ----- შ-- „----- (სახელწოდების

შეცვლის შემდეგ, შ- „ტ-----, ხოლო, ამჟამად, შ- „-----
-----), დასაქმებული იყო 2011 წლიდან სხვადასხვა
ხელმძღვანელობით თანამდებობაზე.

4.2. ს- „----- დირექტორთა საბჭოს 2----- ივლისის
N--- დადგენილების მე-4 პუნქტით, ს- „ს-----ის“ შვილობილი
კომპანიის შ- „----- ტ-----ს დირექტორი, მ-----
-- გათავისუფლდა თანამდებობიდან. შრომითი ურთიერთობის
შენარჩუნების მიზნით, შ- „ტ-----ს“ დაევალა მ-----
ტ-----ს დარგში დ----- მოადგილის თანამდებობაზე ერთი თვის
ვადით დანიშვნასთან დაკავშირებით აუცილებელი ღონისძიებების
გატარება.

4.3. 20----- ივლის-, შ- „-----“ დ----- N-----
ბრძანებით, შ- „-----“ დ----- მოადგილედ ტ-----
ს დარგში 1 (ერთი) თვის ვადით დაინიშნა მ----- და ხელფასი
განისაზღვრა 3 500 ლარის ოდენობით, საშემოსავლო გადასახადის
ჩათვლით.

აღნიშნული ბრძანების საფუძველზე, 20----- ივლის-, მხარეთა შორის
გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 1 თვის ვადით, რომლის
საფუძველზეც მ----- დაინიშნა შ- „-----“ დ-----
--- მოადგილის თანამდებობაზე. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 3 500
ლარით, საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით.

4.4. შ- „-----“ დ----- 20----- აგვისტოს N-----
ბრძანებით, 20----- აგვისტოდან, შ- „-----“ დ-----
მოადგილეს, მ-----ს, შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება
საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის
საფუძველზე და 1 თვის ვადით (შტატ გარეშედ) დანიშნული იქნა შ- „-----
-----“ დ----- კ----- ს----- საკითხებში.
ხელფასის 3 500 ლარის პირობით, საშემოსავლო გადასახადების
ჩათვლით. ამავე პირობებით, მხარეთა შორის 20----- აგვისტოს
გაფორმდა შრომის ხელშეკრულება 018.

4.5. შ- „ტ-----ის“ დ----- 2-----ს N-----
- ბრძანებით, მ-----ს, შეუნარჩუნდა შტატ გარეშე შრომითი
ურთიერთობა კვლავ 1 (ერთი) თვის ვადით, იმავე თანამდებობრივი
სარგოს ანაზღაურებით.

4.6. 20----- ოქტომბრიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა არ
გაგრძელებულა. ამ პერიოდიდან მ----- აღარ ასრულებდა
სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას, არ ერიცხებოდა ხელფასი.

დადგენილია, რომ 20----- ივლისიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის ვადები შესაბამის თანამდებობებზე განისაზღვრებოდა თითო თვის ვადით. საბოლოოდ, 20----- სექტემბრის ბრძანებით, მ-----ს გაუგრძელდა შტატ გარეშე შრომითი ურთიერთობა 1 (ერთი) თვის ვადით, რა ვადაც ამოიწურა 20----- ოქტომბერს. აღნიშნული პერიოდიდან, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა არ გაგრძელებულა. აღნიშნულს არ უარყოფს მოსარჩელე მხარე, მისი განმარტებით, 20----- ოქტომბერიდან იგი არ ასრულებდა სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას, არ ერიცხებოდა ხელფასი და სხვა. ზემოაღნიშნული კი თავის მხრივ ადასტურებს ამავე დროიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტს.

4.7. მოცემულ შემთხვევაში, რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც ისეთი გარემოების არსებობის ფაქტს დაადასტურებდა, რომელიც ამართლებდა მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების ერთ წლამდე გაფორმებას, საქმეში არ მოიპოვება. ასეთი გარემოების არსებობას არც მოპასუხის შესაგებელი ეფუძნებოდა.

4.8. წინამდებარე სასარჩელო განცხადებით, მ----- მოითხოვს:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი 20----- ივლის- და 20----- აგვისტოს, შ- „-----“ და მ-----ს შორის დადებული ხელშეკრულებების 2.1. პუნქტები;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი ს- „ს-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2-----ს N--- დადგენილების მე-4 პუნქტის სიტყვები: „ერთი თვის ვადით“;

1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი შ- „-----ს“ 2013 წ----- N----- ბრძანების სიტყვები „-----“;

1.4. ბათილად იქნეს ცნობილი შ- „-----ს“ 2013 წლის 2----- N----- ბრძანების სიტყვები „-----“;

1.5. ბათილად იქნეს ცნობილი შ- „-----ს“ 2013 წლის 2----- N----- ბრძანების სიტყვები „-----“;

1.6. მოპასუხე შ- „----- მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 20----- ოქტომბრიდან სასამართლოში დაზუსტებული სარჩელის წარდგენამდე 122 500 ლარის და სარჩელის წარდგენიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 3500 ლარის ოდენობით.

4.9. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება, და, ამასთან, მოპასუხეც არ მიუთითებს სშკ-ის მე-6 მუხლის ¹² ნაწილით გათვალისწინებულ, იმგვარი გარემოებების არსებობაზე, რაც აუცილებელს ხდიდა ერთ წელზე ნაკლები ვადით

მოსარჩელესთან შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობას, იმისათვის, რომ სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნიოს სარჩელი, რომლის მოთხოვნები აღიარებითი ხასიათისაა, უნდა დაადგინოს ის გარემოება, გააჩნია თუ არა მოსარჩელეს ასეთი აღიარების მიმართ ნამდვილი იურიდიული ინტერესი და უკავშირდება თუ არა სადავო ბრძანება/დადგენილების, ხელშეკრულების ნაწილობრივ ბათილად ცნობა იმ სამართლებრივ შედეგს, რომლის დადგომაც სურდა მოსარჩელეს - გამოიწვევს თუ არა იგი იძულებითი განაცდურის (სარჩელის შემდეგი მოთხოვნა), როგორც მოპასუხეთა არამართლობიერი ქმედების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების უფლების დაკმაყოფილებას.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლის თანახმად, სარჩელი შეიძლება აღიძრას უფლებისა თუ სამართლებრივი ურთიერთობების არსებობა-არარსებობის დადგენის, დოკუმენტების ნამდვილობის აღიარების ან დოკუმენტების სიყალბის დადგენის შესახებ, თუ მოსარჩელეს აქვს იმის იურიდიული ინტერესი, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნეს აღიარებული.

პალატა განმარტავს, რომ აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილების აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს მოსარჩელის იურიდიული ინტერესის არსებობა და რაც ყველაზე მთავარია, აღიარებითი სარჩელის გადაწყვეტა დავის გადაწყვეტის საუკეთესო საშუალება უნდა იყოს, ანუ ამ გადაწყვეტილებას სრულიად გარკვეული სარგებლობა უნდა მოჰქონდეს მოსარჩელისათვის. ამდენად, აღიარებითი მოთხოვნის არსებითი დამახასიათებელი ნიშანია იურიდიული ინტერესი, ანუ სამართლებრივი შედეგი, რომლის მიღწევაც სურს დაინტერესებულ პირს. იმ შემთხვევაში, თუ აღიარებითი მოთხოვნის დაკმაყოფილების შედეგად მისგან გამომდინარე სამართლებრივი შედეგი კერ დადგება, აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილება გაუმართლებელია.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელე მხარეს არ გააჩნია იურიდიული ინტერესი განსახილველი დავის საგნის მიმართ, კერძოდ, პალატა მიუთითებს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე, რომლის თანახმად, 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.

ამდენად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავოობისას, დასაქმებული უფლებამოსილია, 1) ან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა და პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა, ასეთ შემთხვევაში, ასევე უფლებამოსილია, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაც, როგორც შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შედეგად მიუღებელი შემოსავლის სახით განცდილი ზიანის ანაზღაურება; 2) ან ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად მოითხოვოს კომპენსაცია იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა არ არსებობს.

აღნიშნული ნორმის სამართლებრივი ანალიზი ცხადყოფს, რომ იგი დასაქმებულს ავალდებულებს: პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს იგი ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ამდენად, მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისთვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება, რამდენადაც, კანონმდებლობის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. ამასთან, სასამართლო განმარტავს, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა, ისევე როგორც პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა, ან მისი შეუძლებლობის შემთხვევაში, კომპენსაციის მიღების უფლება, წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს.

სწორედ ასეთ პრაქტიკას ადგენს საკასაციო სასამართლო თავის გადაწყვეტილებებში სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებულ რეგულაციებთან დაკავშირებით (მაგ. იხ. საქმე №ას-951-901-2015; 29 იანვარი, 2016 წელი).

სააპელაციო პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობას, რომ იურიდიული ინსტრუქსის არარსებობასთან ერთად სასარჩელო მოთხოვნა ასევე არის ხანდაზმული, რადგან მოსარჩელეს გაშვებული აქვს სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა. პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 მე-5, მე-6, მე-7 ნაწილებზე, რომლის

თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შესაბამისი შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, გაუგზავნოს დამსაქმებელს წერილობითი მოთხოვნა შეწყვეტის დასაბუთების შესახებ; ამ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 დღის ვადაში, დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამის შემდგომ დასაქმებულს უფლება აქვს აღძრას სამოქალაქო სარჩელი სასამართლოში 30 დღის ვადაში. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას ზემოაღნიშნულ 7 დღის ვადაში, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს აღნიშნული გადაწყვეტილება სასამართლოში (ასეთ შემთხვევაში, იცვლება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით მხარეებზე გადანაწილებული მტკიცების ტვირთი და დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს).

საქართველოს შრომის კოდექსში 12.06.2013წ. შეტანილი ცვლილებებით, რაც ამოქმედდა 04.07.2013წ, კანონმდებელმა ახლებურად მოაწესრიგა შრომით ურთიერთობის შეწყვეტის წესი, კონკრეტულად განსაზღვრა ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა, რასაც დაუკავშირდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადის დაწესება. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა 20----- ოქტომბერს, ანუ საქართველოს შრომის კოდექსში (38-ე მუხლი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი) 12.06.2013წ. განხორციელებული ცვლილებების და მისი ამოქმედების 04.07.2013წ. შემდეგ. ამდენად, განხორციელებული ცვლილების მიხედვით შრომის კოდექსით სპეციალურად მოწესრიგდა შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული ხანდაზმულობის საკითხი. შესაბამისად, აღნიშნული კატეგორიის საქმეებზე ვერ გავრცელდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლით დადგენილი, სახელშეკრულებო მოთხოვნებისათვის გათვალისწინებული ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადა.

სწორედ ასეთ მიდგომას ავითარებს საკასაციო სასამართლო თავის გადაწყვეტილებებში სშკ-ის 38-ე მუხლში 12.06.2013წ. შეტანილ ცვლილებებთან დაკავშირებით (ამოქმედდა 04.07.2013წ) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადებთან მიმართებით(მაგ. იხ. სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი).

მითითებული მუხლით დადგენილი სარჩელის წარდგენის 30 დღიანი ვადის ათვლა უკავშირდება შესაბამისი შეტყობინების (სშკ-ის 37.1 „ა“, „ვ“, „ი“, „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტისას) მიღებას, ხოლო, ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულთან წყვეტს შრომით ურთიერთობას წინასწარი შეტყობინების გარეშე, როგორც ეს მოცემულ შემთხვევაში მოხდა, რადგან ადგილი ჰქონდა ვადიან ხელშეკრულებას და დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების დადებისთანავე ცხადი იყო, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მასთან შრომითი ურთიერთობა წყდებოდა, თუ დამსაქმელი არ მიიღებდა ახალ გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შესახებ, დამსაქმებელს არც ევალება წინასწარი შეტყობინება და არც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების დასაქმებულისთვის ჩაბარება. შესაბამისად, რადგან დასაქმებულისთვის ცხადია დათხოვნის საფუძველი, ასეთ შემთხვევებში არც დათხოვნის დასაბუთების გამოთხოვას აქვს აზრი და მისთვის გასაჩივრების ვადის ათვლა იწყება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის, ანუ უფლების დარღვევის მომენტიდან.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ 20----- ივლისიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის ვადები შესაბამის თანამდებობებზე განისაზღვრებოდა 1 თვის ვადით. საბოლოოდ, 20----- -- სექტემბრის ბრძანებით, მ-----ს გაუგრძელდა შტატ გარეშე შრომითი ურთიერთობა 1 (ერთი) თვის ვადით, რა ვადაც ამოიწურა 20----- -- ოქტომბერს. აღნიშნული პერიოდიდან, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა არ გაგრძელებულა და შესაბამისად არც სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას არ ასრულებდა. ანუ, 20----- -- ოქტომბრიდან მისთვის ცნობილი იყო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

ზოგადად, ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად კი, ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა იმ დღიდან, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ. თუკი პირმა თავისი დაუდევრობის, გულგრილობის გამო ვერ გაიგო უფლების დარღვევის შესახებ, მაშინ ხანდაზმულობის ვადის დენა დაიწყება იმ მომენტიდან, როცა საქმის გარემოებების მიხედვით უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვა მოქმედების შესრულებაზე.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია და სადავო არ არის, რომ 20----- -- ოქტომბრიდან, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება არ

გაგრძელებულა, არც მოსარჩელე არ ახორციელებდა სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას და შესაბამისად არც შრომით ანაზღაურებას არ ღებულობდა. უფრო მეტიც, მოსარჩელე დასაქმდა სხვაგან და ეწევა ანაზღაურებად საქმიანობას. ამასთან, საქმეში წარმოდგენილია ტ-----
----- (მოსარჩელის მამა) გაგზავნილი 2-----ს წერილი, სადაც მითითებულია, რომ მ-----სთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველით და სადავო არ არის, რომ ამ წერილის შინაარსი ცნობილი იყო მოსარჩელესთვის. თუმცა არც აღნიშნული წერილის მიღებიდან სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებულ (30+7+30) ვადებში სასამართლოში დავა არ დაუწყია (სარჩელი აღიძრა მხოლოდ 2015 წლის 18 სექტემბერს).

ამდენად, ისეთ პირობებში, როდესაც დასაქმებულს კანონით დადგენილ ვადაში და წესით, სადავოდ არ გაუხდია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტი, თუნდაც იმის გამო, რომ მას საფუძვლად დაედო კანონის მოთხოვნათა საწინააღმდეგოდ განსაზღვრული ვადის (ბათილი პირობა) გასვლა, მხოლოდ ვადის განსაზღვრის თაობაზე მოპასუხის გადაწყვეტილების (ბრძანების და მხარეთა შეთანხმების ბათილად ცნობა, გავლენას ვერ მოახდენს მოსარჩელის სამართლებრივ მდგომარეობაზე და იგი არ გამოიწვევს იძულებითი განაცდურის, როგორც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების უკანონოდ ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი უფლებისა დაკმაყოფილებას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იურიდიული ინტერესის არარსებობისა და გასაჩივრების ვადის გაშვების გამო, სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნები შ-- „-----
----- მიმართ მის მიერ გამოცემული ბრძანებების, ასევე მას-ა და მოსარჩელეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების ნაწილობრივ ბათილად ცნობის შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

4.10. იურიდიული ინტერესის არ არსებობის გამო, პალატა ასევე უსაფუძვლოდ მიიჩნევს ს- „ს-----ის“ მიმართ არსებულ მოთხოვნას - დირექტორთა საბჭოს 2013 წლის 16 ივლისის დადგენილების სადავო ნაწილის ბათილად ცნობის შეხახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის თანახმად, 1. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98

კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ – დასაქმებულთა გაერთიანება). 2. დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო. 3. დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

განსახილველ შემთხვევაში, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის სუბიექტები - მხარეები არიან მოსარჩელე მ----- და მოპასუხე შ-- „ტ----- (ამჟამად შ-- „-----). აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ რ----- (რომელიც წარმოადგენს დამსაქმებელი კომპანიის დამფუძნებელს) დირექტორთა საბჭოს დადგენილების სადავო ნაწილს (მე-4 პუნქტის სიტყვების „ერთი თვის ვადით“) მოსარჩელის რაიმე სახის უფლება ან ვალდებულება არ განუსაზღვრავს, შესაბამისად, მისი ბათილად ცნობაც მოსარჩელის სამართლებრივ უფლებაზე გავლენას ვერ მოახდენს.

4.11. სააპელაციო პალატას ასევე უსაფუძვლოდ მიაჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა, რომელიც შეეხება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა და იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს. პალატა აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეს კანონით დადგენილი წესითა და ვადაში სადავოდ არ გაუხდია თავად ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხი. შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივრებში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე, 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტი „სახელმწიფო ბაჟის“ შესახებ საქართველოს კანონის 5.1. მუხლის „ა“ პუნქტის თანახმად, გათავისუფლებულია საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. მ----- სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტი გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე 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:
ქირია

გელა