



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

23 ოქტომბერი, 2018 წელი

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

თავმჯდომარე _ ხათუნა არევაძე
მოსამართლეები _ ეკატერინე ცისკარიძე
ანა გოგიშვილი

სხდომის მდივანი _ ანა ჩიკვაიძე

აპელანტი – შპს „მ---ი“

წარმომადგენლები - ლ-----ე, გ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე _ ნ-----ი

წარმომადგენელი - თ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 14 თებერვლის გადაწყვეტილება

დავის საგანი – სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 14

თებერვლის გადაწყვეტილებით ნ-----ს (პ.ნ.01-----) სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა.

ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე, შპს „მ---ის“ (ს.კ.2-----9) გენერალური დირექტორის 20/04/2017წ. N8----- ბრძანება, ნ-----თან (პ.ნ.01-----) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

ნ----- აღდგენილი იქნა შპს „მ---ის“ (ს.კ.2-----9) მონიტორინგის სპეციალისტის თანამდებობაზე შრომითი ხელშეკრულებით დარჩენილი ვადით - 2018 წლის 19 ნოემბრის ჩათვლით;

შპს „მ---ის“ (ს.კ.2-----9) დაეკისრა ნ-----ს (პ.ნ.01-----) სასარგებლოდ განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2017 წლის 21 ა----- ყოველთვიურად 600 (ექვსასი) ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე), სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში ამ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, მაგრამ არაუმეტეს 2018 წლის 19 ნოემბრისა.

შპს „მ---ის“ (ს.კ.2-----9) დაეკისრა ნ-----ს (პ.ნ.01-----) სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 (ასი) ლარის ანაზღაურება, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ - სახელმწიფო ბაჟის, 168 (ასსამოცდარვა) ლარისა და 48 (ორმოცდარვა) თეთრის გადახდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. 2016 წლის 19 აგვისტოს ნ-----ს და შპს „მ---ის“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ნ-----ი დაინიშნა შპს „მ---ის“ მონიტორინგის სპეციალისტის თანამდებობაზე 3 თვიანი გამოსაცდელი ვადით, ხოლო 2016 წლის 19 ნოემბერს ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა 2 წლით - 2018 წლის 19 ნოემბრამდე. მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა საშუალოდ 600 ლარს.

2.2. მოპასუხის 2017 წლის 20 აპრილის N 8----- ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელესთან 2017 წლის 21 ა----- შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტისა და შრომითი ხელშეკრულების 4.3.1. 4.4.5. 4.4.7. და 7.2.3. პუნქტების საფუძველზე.

2.3. მოსარჩელემ წერილობითი განცხადებით მოითხოვა შპს „მ---ისგან“ მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წერილობითი დასაბუთება. აღნიშნული განცხადება მოპასუხეს ჩაბარდა 2017 წლის 05 მაისს.

2.4. დათხოვნის საფუძველების დასაბუთების მიხედვით, ნ-----თან

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა მეწყვილესთან არაკოლეგიალური, ხოლო პერსონალის მენეჯერის მიმართ - ცილისმწამებლური და შეურაცხმყოფელი დამოკიდებულების, სამუშაო დროის არაეფექტური ხარჯვის (სამუშაო საათებში არასამსახურებრივ საკითხებზე ადმინისტრატორებთან მიმოწერის), თანამშრომლებთან გამოხატული მიკერძოებული დამოკიდებულების გამო. აღნიშნული წერილობითი დასაბუთება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2017 წლის 13 მაისს.

2.5. მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისათვის მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ არ გააჩნდა სახელფასო ან სხვა სახის დავალიანება.

2.6. მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო - შპს „მ---ის“ მონიტორინგის სპეციალისტის საშტატო ერთეული მოპასუხე საწარმოში არსებობს და იგი ვაკანტურია.

2.7. მოპასუხეს არ განუხორციელებია მოსარჩელის წინასწარი ინფორმირება და ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა იმ გარემოებებთან დაკავშირებით, რაც საფუძვლად დაედო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

2.8. ნ-----მა თავდაპირველად სარჩელი შპს „მ---ის“ წინააღმდეგ, ამავე სასარჩელო მოთხოვნით, შეიტანა 2016 წლის 06 ივნისს, რაც თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 07/06/2017წ. განჩინებით, არ იქნა მიღებული განსახილველად. ხსენებული განჩინება არ გასაჩივრებულა და შესულია კანონიერ ძალაში.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.9. სასამართლომ, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვა-გაანალიზების შედეგად, დადგენილად ჩათვალა ფაქტობრივ გარემოება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევას, შესაბამისად, მოპასუხემ, კანონიერი საფუძვლის გარეშე მოახდინა მოსარჩელესთან დადებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა.

2.10. სასამართლოს დადგენილად მიიჩნევს იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს არ აქვს გაშვებული სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.11. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტებით, შრომა თავისუფალია, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური

განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით, გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

სამოქალაქო საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილი, 102-103-ე მუხლები), თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, თუმცა როგორც ეს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 02/12/2015წ. განჩინებაში (საქმე Nას-776-733-2015) განმარტა, „შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის

თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონო დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას; შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმაზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას“.

დადგენილია, რომ 20/04/2017წ. ბრძანებაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, დათხოვნის საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი და მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.3.1., 4.4.5. 4.4.7. და 7.2.3 პუნქტები.

შრომითი ხელშეკრულების 4.3.1 პუნქტი შეეხება დასაქმებულის უფლებას მოსთხოვოს დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების, შრომის შინაგანაწესის, შრომის კოდექსისა და კანონმდებლობის დაცვა; 4.4.5. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია არ გაახმაუროს დამსაქმებლის კომერციული და სამსახურებრივი საიდუმლო ან/და ინფორმაცია, რომელიც მითითებულია ამ ხელშეკრულების 4.2.6 პუნქტში. ინფორმაციის მოპოვების მიზნით დასაქმებულზე ან მის ახლო ნათესავზე რაიმე სახის ფიზიკური ან ფსიქიკური იძულების განხორციელების დროს დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს და შესაბამის სამსახურებს. ამ ვალდებულების მოქმედება გრძელდება ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგაც და მისი დარღვევის დროს დასაქმებულმა სრულად უნდა აანაზღაუროს მიყენებული ზიანი. ამავე ხელშეკრულების 4.4.7 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული უფლება-მოვალეობების განხორციელებისას დაიცვას პროფესიული ეთიკის, ზრდილობის ნორმები, კლიენტის/პაციენტის ინტერესები, საქმიანობის პრესტიჟი, დაამკვიდროს კოლეგებს შორის ურთიერთპატივისცემის ატმოსფერო. 7.2.3. პუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას იმ შემთხვევაში, თუკი დასაქმებული უხეშად დაარღვევს ხელშეკრულებით (მათ შორის შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციის, ბრძანებით) ან/და კანონმდებლობით ნაკისრ ვალდებულებებს.

მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების წერილობით დასაბუთებაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია არაკოლეგიალური დამოკიდებულება მეწყვილესთან, ასევე, ცილისმწამებლური ბრალდება და შეურაცხყოფა ნინო ჩორგოლაშვილის მიმართ, დროის არაეფექტური ხარჯვა და მიკერძოებული დამოკიდებულება თანამშრომლებთან. ასევე, მოპასუხემ სასამართლოში საქმის განხილვისას, წერილობით შესაგებლითა და ახსნა-განმარტებაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიუთითა მოსარჩელის მიერ ადმინისტრატორისათვის პაციენტის ფოტოსურათის გადაგზავნა შეურაცხმყოფელი კომენტარით „ბუა“. მოპასუხის განცხადებით, სწორედ

აღნიშნულით დაარღვია მოსარჩელემ შრომითი ხელშეკრულება, ვინაიდან კლიენტის პერსონალური ინფორმაციის გაცემა დაუშვებელია.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ განმარტა, რომ ე-----ს ახსნა-განმარტება დათარიღებული იყო 2017 წლის 25 აპრილით - მოსარჩელის დათხოვნის შემდგომ;

ანალოგიურად იყო დათარიღებული ადმინისტრატორის, მა-----ის წერილი, ხოლო თ-----ის მოხსენებით ბარათს თარიღი საერთოდ არ აქვს.

რაც შეეხება პერსონალის მენეჯერის, ნ----- მოხსენებით ბარათს, იგი დათარიღებულია 2017 წლის 20 აპრილით - ანუ დაწერილია იმ დღეს, როდესაც მოხდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა, თუმცა აქ მოყვანილი გარემოებების თაობაზე, მოსარჩელის ინფორმირება და მისთვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა არ მომხდარა.

შესაბამისად, სასამართლოს შეფასებით, ზემოაღნიშნულ დოკუმენტებში აღნიშნული გარემოებები ვერ დაედებოდა საფუძვლად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

სასამართლომ ყურადღება მიაქცია იმ გარემოებას, რომ ასევე არ მომხდარა მოსარჩელისათვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა იმ გარემოებებთან დაკავშირებით, რაც მითითებულია დათხოვნის საფუძვლების წერილობით დასაბუთებაში.

სასამართლომ მოიხმო საქართველოს უზენაესმა სასამართლოს განმარტება, რომლის მიხედვით, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად, არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა და აშკარაა, რომ მისი წინასწარი გაფრთხილება და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენა მიზანშეუწონელია (იხ. უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 2 ოქტომბრის განჩინება Nას-106-101-2014).

ასევე, უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ განჩინებაში აღნიშნა, რომ „თუ ხელშეკრულების მოშლა (შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი) არ უკავშირდება ვალდებულების დარღვევას, მაშინ მისი მოშლა შესაძლებელია სამოქალაქო კოდექსის 399-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით, რომლითაც რეგულირდება უარი გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე, კერძოდ, განსახილველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულების ნებისმიერ მხარეს შეუძლია, პატივსადები საფუძვლიდან გამომდინარე, უარი თქვას გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე ხელშეკრულების მოშლისათვის

დაწესებული ვადის დაუცველად. პატივსადებია საფუძველი, როცა ხელშეკრულების მომშლელ მხარეს კონკრეტული ვითარების, მათ შორის, დაუძლეველი ძალისა და ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, არ შეიძლება, მოეთხოვოს სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელება შეთანხმებული ვადის ან ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის გასვლამდე. იმ შემთხვევაში, თუ საფუძველი სახელშეკრულებო ვალდებულებათა დარღვევას წარმოადგენს, მაშინ ამავე მუხლით დადგენილ მოთხოვნათ აგათვალისწინებით, გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 352-ე, 405-ემუხლებით მოცემული დანაწესი, რომლითაც რეგულირდება ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებულ ურთიერთობები.

ხელშეკრულების მოშლის, როგორც აღმჭურველი უფლების, რეალიზაციის თავისებურებები მოცემულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ზემოაღნიშნული მუხლებით. ამ ნორმებით მოცემული ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტით განსაზღვრულია არა მარტო ხელშეკრულების მოშლა პატივსადები საფუძველიდან გამომდინარე, რაც შეიძლება უკავშირდებოდეს კონკრეტულ ვითარებას, მათ შორის, დაუძლეველი ძალისა და ორმხრივი ინტერესების არსებობას, და, ასევე სახელშეკრულებო ვალდებულებათა დარღვევას, არამედ ამ უფლების რეალიზაციის სამართლებრივ მექანიზმსაც, რაც, თავისი შინაარსით, წარმოადგენს უფლების მართლზომიერად განხორციელების სამართლებრივ წესს“ (იხ. 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება Nას-545-513-2012).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 405-ემუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ ხელშეკრულების ერთი მხარე არღვევს ორმხრივი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას, მაშინ ხელშეკრულების მეორე მხარეს შეუძლია უარი თქვას ხელშეკრულებაზე ვალდებულების შესრულებისათვის მის მიერ დამატებით განსაზღვრული ვადის უშედეგოდ გასვლის შემდეგ. თუ ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, არ გამოიყენება დამატებითი ვადა, მაშინ დამატებითი ვადის განსაზღვრას უთანაბრდება გაფრთხილება. თუკი ვალდებულება მხოლოდ ნაწილობრივ დაირღვა, მაშინ კრედიტორს შეუძლია, უარი თქვას ხელშეკრულებაზე მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ვალდებულების დარღვენილი ნაწილის შესრულებამ მისთვის დაკარგა ინტერესი.

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, განსახილველი ნორმის თანახმად, ხელშეკრულებიდან გასვლის ერთ-ერთ წინაპირობას წარმოადგენს გაფრთხილება. იგი გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, არ გამოიყენება დამატებითი ვადა. გაფრთხილებაზე ვრცელდება დამატებითი ვადის დაწესების შესაბამისი პირობები. მაგალითად, გაფრთხილება შეიძლება არ იყოს გამოყენებული, როდესაც ხელშეკრულებიდან გამსვლელ მხარეს ადგება ზიანი, ან დარღვევის სიმძიმიდან გამომდინარე გაუმართლებელია გაფრთხილების ინსტიტუტის გამოყენება. მაგალითად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის

თანახმად ხელშეკრულებაზე უარი დაუშვებელია, თუ ვალდებულების დარღვევა უმნიშვნელოა.

დამსაქმებელის მიერ დასაქმებულის გაფრთხილება სამუშაოდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ წარმოადგენს არა მარტო ამ უკანასკნელის უფლების კანონისმიერ გარანტიას, არამედ სამართლებრივ შედეგებზე მითითებას, რაც ნიშნავს ხელშეკრულების გაგრძელების შეუძლებლობას, რადგან ეს ურთიერთობა დამსაქმებლისათვის ზიანის მომტანია. უზენაესმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობების შეწყვეტისას გამოყენებულ უნდა იქნას „გაფრთხილების“ ინსტიტუტი, რომლის მიზანია თანაზომიერების პრინციპის დაცვა. შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. მიუხედავად ამისა, უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, შეიძლება ადგილი ჰქონდეს შემთხვევას, როდესაც გადაცდომის სიმძიმის გათვალისწინებით დამსაქმებელმა შეიძლება შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობები. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლი უნდა განიმარტოს ქარტიის დანართის მე-2 ნაწილის შესაბამისად. კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან დაუყოვნებლივ დათხოვნა (გაფრთხილების გარეშე) დასაშვებია იმ შემთხვევაში, თუ სახეზეა დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მნიშვნელოვანი დარღვევა(მაგალითად, მძიმე გადაცდომა).

ამდენად, სასამართლოს განმარტებით, დასაქმების შეწყვეტის შესახებ კანონიერების შემოწმებისას მნიშვნელოვანია დადგინდეს თუ რა სახისა და სიმძიმის დარღვევამ განაპირობა დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება. აქედან გამომდინარე, როგორც უზენაესი სასამართლო განმარტავს, ხელშეკრულებიდან გასვლის დროს მოპასუხეს ეკისრება ხელშეკრულების მეორე მხარის გაფრთხილება, მაგრამ, არ არის აუცილებელი დამატებითი ვადის დაწესება ან გაფრთხილება, თუ აშკარაა, რომ მას არავითარი შედეგი არ ექნება. ეს ის შემთხვევაა, როცა ცხადია, რომ გაფრთხილება უშედეგოდ ჩაივლის, ანუ ობიექტური კრიტერიუმები მიუთითებენ გაფრთხილების მიცემის უსაფუძვლობაზე (2014 წლის 2 ოქტომბრის განჩინება Nას-106-101-2014).

საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაშია განმარტებული, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის,

კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. სწორედ აღნიშნული მიზნის განხორციელებას ემსახურება სშკ-ის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებები, რომელთა შესაბამისად, ამ ნორმის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. „ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ. სუსგ-ები -ნას-816-782-2016, 06.12.2016წ; ნას-416-399-16, 29.06.2016, ნას-812-779-2016, 19.10. 2016 წ.; ნას-1276-1216-2014, 18. 03. 2015 წ.; ნას-483-457-2015, 07.10. 2015წ.).

რაც შეეხება ე.წ. „სკაიპის“ ეპიზოდს, როდესაც მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელემ 2017 წლის 13 აპრილს, ადმინისტრატორ, თ-----ს გადაუგზავნა კლიენტის ფოტოსურათი, კომენტარით „ბუა“, სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანებისა და შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების შესაბამისად, აღნიშნული გარემოება საფუძვლად არ დასდებია მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. ამდენად, სასამართლომ ჩათვალა, რომ მოპასუხის მიერ სარჩელის უარყოფის საფუძვლად მითითებული აღნიშნული გარემოება არ იყო რელევანტური დავის საგანთან მიმართებაში და სასამართლომ არ იმსჯელა ამ ფაქტის არსებობა-არარსებობასთან დაკავშირებით. ამ თვალსაზრისით, სასამართლომ საყურადღებოდ მიიჩნია, რომ სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული თ-----ის ჩვენებით, ნ-----ს მიერ მისთვის გაგზავნილი ამ ფოტოს შესახებ მან მეორე დღესვე აცნობა ადმინისტრაციას (2018 წლის 17 იანვრის სასამართლო სხდომის ოქმი - მოწმის ჩვენება 15:40:41-16:02:16). შესაბამისად, თუკი ასეთ ფაქტს მართლაც ჰქონდა ადგილი, ამის შესახებ დამსაქმებელმა იცოდა ჯერ კიდევ დათხოვნის ბრძანების გამოცემამდე ერთი კვირით ადრე, თუმცა რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება მოსარჩელის მიმართ არ გატარებულა და ამ საფუძვლით მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ მომხდარა.

სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა ასევე იმ გარემოებაზე, რომ თავდაპირველად მხარეებს შორის არსებობდა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, შემდეგ კი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 2 წლის ვადით. შესაბამისად, თუკი მოსარჩელე მუდმივად იყო კონფლიქტური თანამშრომელი,

ასეთის არსებობის შემთხვევაში, მოპასუხეს აღარ უნდა გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ არ არსებობდა მოსარჩელესთან დადებული შრომის ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არცერთი საფუძველი, შესაბამისად, მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება - გამოხატული ნება, მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, - ეწინააღმდეგება კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს და ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად.

2.12. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის არგუმენტი სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამავე 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.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ არაერთ საქმეში იქნა განმარტებული, რომ საპროცესო კანონმდებლობის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის რეგისტრაციაზე უარის თქმის ან განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, პირს შეუზღუდავად შეუძლია ახალი სარჩელის აღძვრა, თუ აღმოიფხვრება სარჩელის წარმოებაში მიღების დამაბრკოლებელი გარემოებები.

სწორედ ასეთი შემთხვევისათვის ადგენს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი, რომ სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა არ შეწყდება, მაგრამ, თუ პირი განუხილველად დატოვებიდან 6 თვის განმავლობაში აღძრავს ახალ სარჩელს, რომელსაც სასამართლო წარმოებაში მიიღებს და განიხილავს, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის წარდგენის მომენტიდან (იხ. სუსგ 22/04/2013წ. №ას-1586-1489-2012; 26/01/2016წ. №ას-493-467-2015).

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოდ იქნა მიჩნეული, რომ მოსარჩელემ წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან ერთი თვის ვადაში - 2017 წლის 06 ივნისს შეიტანა სარჩელი, თუმცა ეს სარჩელი არ იქნა მიღებული წარმოებაში, რაც არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს მოსარჩელის მიერ სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გაშვების საფუძვლად, რამდენადაც მოსარჩელემ პირველი სარჩელის მიღებაზე უარის თქმიდან ექვსი თვის ვადაში შეიტანა სასამართლოში ახალი სარჩელი, რომელიც წარმოებაში იქნა მიღებული, შესაბამისად, სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა პირველი სარჩელის წარდგენილის მომენტიდან - 2017 წლის 06 ივნისს.

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

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო ადგილი - მონიტორინგის სპეციალისტის თანამდებობა ვაკანტურია (3.1.6. უდავო ფაქტობრივი გარემოება); გარდა ამისა, უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის საშუალო ხელოვასი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის შეადგენდა ყოველთვიურად 600 ლარს(საშემოსავლო გადასახადის გარეშე); ასევე დადგენილია, რომ მასთან გაფორმებული ხელშეკრულება იყო 2 წლიანი და მისი ვადა იწურებოდა 2017 წლის 19 ნოემბერს (3.1.1. უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლომ მიუთითა, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C158 კონვენციის (**Termination of Employment Convention**) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (**Termination Of Employment Recommendation**) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის

უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630). საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს შეფასებით, მოსარჩელე აღდგენილი უნდა იქნეს შპს „მ---ის“ მონიტორინგის სპეციალისტის თანამდებობაზე, შრომითი ხელშეკრულების დარჩენილი ვადით - 2018 წლის 19 ნოემბრის ჩათვლით.

განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია მოპასუხის ბრალით, სასამართლომ მას მოსარჩელის სასარგებლოდ დააკისრა იძულებით განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2017 წლის 21 აპრილიდან ყოველთვიურად 600 (ექვსასი) ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში ამ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, მაგრამ არაუმეტეს 2018 წლის 19 ნოემბრისა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს მიერ არასწორად იქნა დადგენილი ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ შპს „მ---ის“ არ განუხორციელებია მოპასუხის ინფორმირება იმ საკითხებთან დაკავშირებით, რაც საფუძვლად დაედო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას; აპელანტი მიუთითებს, რომ ხსენებული გარემოებები არ იყო სპონტანურად წარმოშობილი და საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დგინდება, რომ ის დარღვევები, რაც მითითებულია დასაქმებულისთვის მიცემულ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დასაბუთებაში, გრძელდებოდა რამდენიმე თვის მანძილზე. აღნიშნულზე ნ-----ის გაფრთხილება მიმდინარეობდა სისტემატიურად, შესაბამისად, ის სრულად იყო ინფორმირებული მათ შესახებ.

3.2. აპელანტის შეფასებით, სასამართლოს მიერ ასევე არასწორად იქნა დადგენილი ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევას

3.3. აპელანტის მოსაზრებით, არასწორია სასამართლოს დასკვნა იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეს არ აქვს გაშვებული სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადა.

კერძოდ, აპელანტი მიუთითებს, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ

ბრძანება მიღებული იქნა 2017 წლის 20 აპრილს. დასაქმებულმა, ნ-----მა, 2017 წლის 04 მაისის წერილით დამსაქმებელს მოსთხოვა წერილობითი დასაბუთების გაცემა იმის შესახებ, თუ რა დაედო საფუძვლად მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. შპს „მ---ის“ 2017 წლის 10 მაისის N157 წერილით პასუხი გაეცა ნ-----ს და მას მიეცა წერილობითი დასაბუთება. აღნიშნული დასაბუთება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2017 წლის 13 მაისს. ამდენად, უდავოა, რომ მოსარჩელისათვის 30 დღიანი გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყო 2017 წლის 14 მაისიდან. მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ გარემოება, რომ ნ-----მა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 06 ივნისს და მოითხოვა შპს „მ---ი“-ს სადავო ბრძანების (გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურისა და პირგასამტეხლოს დაკისრება. 2017 წლის 07 ივნისის განჩინებით (საქმე N2/14791-17), რომელიც არ გასაჩივრებულა და შესულია კანონიერ ძალაში, ნ-----ს, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 178-ე, 186-ე მუხლებზე მითითებით, უარი ეთქვა სარჩელის მიღებაზე. აღნიშნული განჩინებით ირკვევა, რომ ნ-----ის სარჩელი წარმოადგენდა ფორმალურ სარჩელს, რამდენადაც სარჩელი არ აკმაყოფილებდა 178-ე მუხლის "ე", "ვ", "ზ", "თ" მოთხოვნებს; მითითებული სარჩელი სწორედ იმ მიზნით იქნა წარდგენილი, რომ მას არ გაეშვა ხანდაზმულობის ვადა. აღნიშნულის შემდეგ, უკვე 2017 წლის 01 სექტემბერს ნ-----მა მიმართა სასამართლოს სარჩელით, რომელიც მიღებული იქნა წარმოებაში და განხილული იქნა. შესაბამისად, შესაფასებელია საკითხი, 2017 წლის 01 სექტემბერს აღძრული სარჩელი იყო თუ არა ხანდაზმული, რამდენადაც მეორე სარჩელი შეტანილი იქნა პირველი სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმიდან 6 თვის ვადაში.

აპელანტი მიუთითებს, რომ აღნიშნული საკითხი უნდა გადაწყდეს სამოქალაქო კოდექსის 138-ე, 140-ე მუხლების, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 186-ე, 275-ე მუხლების განმარტების შედეგად;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის თანახმად ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება, თუ უფლებამოსილი პირი შეიტანს სარჩელს მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად ან მის დასადგენად, ანდა შეეცდება დაიკმაყოფილოს მოთხოვნა სხვა საშუალებით, როგორცაა სახელმწიფო ორგანოსათვის ან სასამართლოში განცხადებით მიმართვა მოთხოვნის არსებობის შესახებ, ანდა აღმასრულებელი მოქმედების განხორციელება. შესაბამისად გამოიყენება 139-ე და 140-ე მუხლები.

ამავე კოდექსის 140-ე მუხლის თანახმად: 1. სარჩელის შეტანა ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტას არ გამოიწვევს, თუ მოსარჩელე უარს იტყვის სარჩელზე, ან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სარჩელი განუხილველად იქნება დატოვებული. 2. თუ უფლებამოსილი პირი ექვსი თვის ვადაში შეიტანს ახალ სარჩელს, მაშინ ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან. იმისთვის, რომ შეწყდეს ხანდაზმულობის ვადა სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის საფუძველზე, აუცილებელია პირმა მიმართოს სამართლებრივად ვარგის საშუალებას. ამასთან დაკავშირებით არსებობს ცალსახად დადგენილი პრაქტიკა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დაინტერესებულ პირს მიეცემოდა შესაძლებლობა ბოროტად

ესარგებლა დასახელებული ნორმით და ნებისმიერი გზით გაეხანგრძლივებინა ხანდაზმულობის ვადა. შესაბამისად, უნდა დადგინდეს, მოსარჩელის მიერ არჩეული გზა წარმოადგენდა თუ არა მიზნის მიღწევის სამართლებრივად ვარგის საშუალებას, ხოლო ამავე კოდექსის 140-ე მუხლი უფრო ავიწროვებს აღინიშნულ მოწესრიგებას იმ შემთხვევაში, როცა პირს სარჩელი შეაქვს სასამართლოში. თუ პირი გაიხმობს სარჩელს უარს იტყვის მასზე ან სხვა საფუძველით სარჩელი განუხილველი დარჩება, ასეთ შემთხვევაში სარჩელის შეტანა სასამართლოში ვერ გამოიწვევს ხანდაზმულობის შეწყვეტას, თუმცა მეორე პუნქტი აზუსტებს, რომ თუ ამგვარი ქმედების განხორციელებიდან 6 თვის ვადაში შეიტანს მოსარჩელე სარჩელს, ასეთ შემთხვევაში შეწყდება ხანდაზმულობის ვადა პირველი სარჩელის შეტანის მომენტიდან.

ამგვარად, უნდა განიმარტოს სამართლებრივად ვარგისი გზა იქნა თუ არა არჩეული მოსარჩელის მიერ და შემდგომში არსებობდა თუ არა 140-ე მუხლით განსაზღვრული შემთხვევა. აპელანტის შეფასებით, სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი შეიცავს მითითებას იმგვარ საპროცესო ინსტუტიტებზე როგორიცაა სარჩელზე უარის თქმა, განმობა, ან ნებისმიერ სხვა საფუძველი, რაც იწვევს სარჩელის განუხილველად დატოვებას. სარჩელის განუხილველად დატოვების საფუძველები პირდაპირ არის განსაზღვრული სსს კოდექსის 275-ე მუხლში. სარჩელის განუხილველად დატოვება და სარჩელის წარმოებაში მირებაზე უარის თქმა სხვადასხვა საპროცესო ცნებებია და აბსოლუტურად სხვადასხვა საფუძველს ემყარება. იმისთვის, რომ დადგენს სსს კოდექსს 275-ე მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევები, აუცილებელია დაიწყოს საქმის წარმოება. შეუძლებელია სარჩელის განუხილველად დატოვება იმ შემთხვევაში, როცა საქმის წარმოება დაწყებული არ არის, ანუ მაშინ, როცა სასამართლოს სარჩელი წარმოებაში ჯერ კიდევ არ მიუღია სსს კოდექსის 186-ე მუხლის თანახმად. სსს კოდექსის 186-ე მუხლი შეიცავს დანაწესს, რომლის მიხედვით, სასამართლო ამოწმებს სარჩელის დასაშვებობას, თუ მიიჩნევს, რომ სარჩელი ვარგისია, მიიღებს მას წარმოებაში და დაწყება საქმის წარმოება, ხოლო თუ მიიჩნევს რომ ის განსახილველად ვარგისი არ არის და შეტანილია ხარვეზებით, სასამართლო უარს ეტყვის მოსარჩელის სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე, ანუ ივარაუდება, რომ სასარჩელო წარმოება არ დაწყებულა; შესაბამისად, არ შეიძლება ჩაითვალოს რომ მან სათანადოდ მიმართა სასამართლოს. ამდენად, როცა სასამართლო უარს ამბობს სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე, ეს არ ნიშნავს იმას, რომ სასარჩელო წარმოება შეწყდა ან სასამართლომ სარჩელი განუხილველი დატოვა. ეს ნიშნავს იმას, რომ სასამართლოს სარჩელის განხილვა არც კი დაუწყია. ამდენად, ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა სასამართლო წარმოებაში მიიღებს სარჩელს, ანუ დადგინდება, რომ მოსარჩელემ სამართლებრივად ვარგისი გზა აირჩია უფლების დასაცავად და შემდეგ ამა თუ იმ მიზეზის გამო სარჩელი განუხილველი დარჩება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მივიღებთ ნორმის არამიზნობრივ განმარტებას, რაც პრაქტიკაში დიდ პრობლემას და მოსარჩელეთ მხრიდან უფლებათა ბოროტად გამოყენებას გამოიწვევს. კერძოდ, ხანდამზმულობის ვადის მიწურულს, იმ მიზნით, რომ არ გავიდეს სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის ხანდაზმულობის ვადა, პირი რომელსაც გააჩნია მოთხოვნის უფლება, შეიტანს ფორმალურად შევსებულ (თუნდაც მხოლოდ მხარეთა რეკვიზიტებისა და ზოგადი მოთხოვნის მითითებით) სარჩელს სასამართლოში, რითაც

გაიხანგრძლივებს სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადას 6 თვით; აღნიშნული კი პირდაპირ ეწინააღმდეგება სს კოდექსის 138-ე, 140-ე, სსს კოდექსის 178-ე, 186-ე მუხლის მიზნებს; შესაბამისად, აპელანტის შეფასებით, დგინდება, რომ ნ-----ს მიერ 2017 წლის 06 ივნისს შეტანილი სარჩელი, კერ შეწყვეტდა სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დენას.

3.4. გარდა აღნიშნულისა, აპელანტი მიუთითებს იმასაც, რომ ნ-----ი დასაქმებული იყო საკმაოდ საპასუხისმგებლო პოზიციაზე; კერძოდ, ის წარმოადგენდა მონიტორინგის სპეციალისტს. მას, როგორც ამ პოზიციაზე მომუშავე პირს, ჰქონდა წვდომა კლინიკაში განთავსებულ კამერებზე. შესაბამისად, სამსახურს აღნიშნულ პოზიციაზე უდავოდ სჭირდება კადრი, რომლის მიმართ განსაკუთრებული ნდობა გააჩნია, რამდენადაც არაკეთილსინდისიერ პირს შეუძლია ბოროტად გამოიყენოს აღნიშნული შესაძლებლობა, მოიპოვოს კონფიდენციალური ინფორმაცია და სოლიდური ზიანი მიაყენოს კომპანიას, როგორც მატერიალური, ასევე არამატერიალური თვალსაზრისით; კერძოდ, შელახოს კლინიკის იმიჯი და რეპუტაცია. ამ გარემოებების გათვალისწინებით, ნ-----თან დადებულ შორმით ხელშეკრულებაში (2016 წლის 19 ნოემბერი), ჩაწერილი იქნა შესაბამისი პუნქტები; კერძოდ, ხელშეკრულების 4.4.5. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია არ გაახმაუროს დამსაქმებლის კომერციული და სამსახურებრივი საიდუმლო ან/და ინფორმაცია, რომელიც მითითებულია ამ ხელშეკრულების 4.2.6 პუნქტში. ინფორმაციის მოპოვების მიზნით დასაქმებულზე ან მის ახლო ნათესავზე რაიმე სახის ფიზიკური ან ფსიქიკური იძულების განხორციელების დროს დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს და შესაბამის სამსახურებს. ამ ვალდებულების მოქმედება გრძელდება ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგაც და მისი დარღვევის დროს დასაქმებულმა სრულად უნდა აანაზღაუროს მიყენებული ზიანი. ამავე ხელშეკრულების 4.4.7 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული უფლება-მოვალეობების განხორციელებისას დაიცვას პროფესიული ეთიკის, ზრდილობის ნორმები, კლიენტის/პაციენტის ინტერესები, საქმიანობის პრესტიჟი, დაამკვიდროს კოლეგებს შორის ურთიერთპატივისცემის ატმოსფერო. ხელშეკრულების 7.2.3. პუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას იმ შემთხვევაში, თუკი დასაქმებული უხეშად დაარღვევს ხელშეკრულებით (მათ შორის შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციის, ბრძანებით) ან/და კანონმდებლობით ნაკისრ ვალდებულებებს; ამრიგად, აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელე ვალდებული იყო არ გაეხმაურებინა პერსონალური ინფორმაცია, შესაბამისად მას ჰქონდა ინფორმაციის, რომელიც მოპოვებული იქნა სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას, კონფიდენციალურად შენახვის ვალდებულება. ვალდებული იყო დაეცვა: პროფესიული ნორმები, ეთიკის ნორმები, ზრდილობის ნორმები, კლიენტის/პაციენტის ინტერესები, საქმიანობის პრესტიჟი, დაემკვიდრებინა კოლეგებს შორის ურთიერთპატივისცემის ატმოსფერო, რაც მის მიერ დარღვეულ იქნა. აპელანტის შეფასებით, საქმეში წარმოდგენილი არაერთი მტკიცებულებით დასტურდება, რომ მოწინააღმდეგე მხარეს არაკოლეგიალური დამოკიდებულება ჰქონდა თანამშრომლებთან, სისტემატურად აყენებდა მათ შეურაცყოფას, რაზეც არაერთხელ მიეცა გაფრთხილება სამსახურის მენეჯერისგან, მისი ქმედებები იყო მუდმივი დაძაბულობისა და კამათის გამომწვევი, რაც ცალსახად უარყოფით ზეგავლენას ახდენდა სამუშაო გარემოში.

აპელანტი აგრეთვე განმარტავს, რომ ნ-----ი არაეფექტურად იყენებდა დროს, რაც გამოიხატებოდა სამუშაო საათების დროს სამსახურებრივი „სკაიპის“ გამოყენებაში, მიმოწერაში, რომელიც ხანგრძლივ დროს მოიცავს და რომლის ფარგლებშიც დგინდება ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გარემოება; კერძოდ, ნ-----ის მიერ კლინიკის თანამშრომლის თ-----ისთვის გაგზავნილია სურათი, სახელწოდებით "ბუა", რომელზეც პაციენტის ფოტოა გამოსახული. უდავოა, რომ ნ-----მა პაციენტის ფოტო დამცინავი წარწერით გადაუგზავნა პირს, რომელსაც მიეცა საშუალება ენახა პაციენტი. ეს განხიროციელდა იმ პირობებში, როცა უშუალოდ ნ-----ის მოვალეობა იყო დაეცვა პაციენტის კონფიდენციალური ინფორმაცია. აპელანტის დასკვნით, სავარაუდოა, რომ თუ ნ-----ს კვლავ მიეცემა შესაძლებლობა იმუშავოს ამ პოზიციაზე, კვლავ იარსებებს საფრთხე იმისა, რომ იგი გაიმეორებს იმავე ქმედებას. ამ ფაქტით მან დაკარგა ნდობა დამსაქმებლის მხრიდან, რაც ცხადია უსაფუძვლო არ ყოფილა და მტკიცებულებებით დასტურდება.

ამდენად, აპელანტის შეფასებით, ყველა ზემოთაღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით დგინდება, რომ დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული იქნა პასუხისმგებლობის ადეკვატური ზომა; შესაბამისად, აპელანტი მიიჩნევს, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილება უსაფუძვლოა, რამდენადაც არ არსებობდა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძვლები, აქედან გამომდინარე, ასევე არ არსებობდა სხვა სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძვლებიც.

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.

სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

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

დავის არსიდან და პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების მიმართ წარდგენილი აპელაციის პრეტენზიებიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატის კვლევის საგანს წარმოადგენს ის გარემოება, ჰქონდა თუ არა ადგილი მოსარჩელის (დასაქმებულის) მხრიდან, მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების ისეთ უხეშ დარღვევას, რასაც კანონმდებელი უკავშირებს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნას.

პირველ რიგში, სააპელაციო პალატა მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე, რომლის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოუდგენელია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებაა სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით „შრომა თავისუფალია“ ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). ასევე „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საქართველოს

საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამართო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განხორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, „დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.“ ამასთან, შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება ღირსეული არსებობის მთავარი პირობაა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. საპკელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ, სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების

გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად.

ამდენად, სააპელაციო პალატის შეფასებით, დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *Ultima Ratio* - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. ნიშანდობლივია, რომ შრომის კოდექსის დასახელებული მუხლი მითითებული რედაქციით მოქმედებდა ნ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის. შესაბამისად, სააპელაციო პალატა ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. ამრიგად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში *Ultima Ratio* - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, აიძულებს უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული

დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

პალატა აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ 2017 წლის 20 აპრილის სადავო ბრძანებაში, ნ----- ბეგლარიშვილის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დათხოვნის საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი და მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 4.3.1., 4.4.5. 4.4.7. და 7.2.3 პუნქტები. ხსენებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, 4.3.1 პუნქტი შეეხება დასაქმებულის უფლებას მოსთხოვოს დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების, შრომის შინაგანაწესის, შრომის კოდექსისა და კანონმდებლობის დაცვა; 4.4.5. პუნქტის მიხედვით, დასაქმებული ვალდებულია არ გაახმაუროს დამსაქმებლის კომერციული და სამსახურებრივი საიდუმლო ან/და ინფორმაცია, რომელიც მითითებულია ამ ხელშეკრულების 4.2.6 პუნქტში. ინფორმაციის მოპოვების მიზნით დასაქმებულზე ან მის ახლო ნათესავზე რაიმე სახის ფიზიკური ან ფსიქიკური იძულების განხორციელების დროს დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს და შესაბამის სამსახურებს. ამ ვალდებულების მოქმედება გრძელდება ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგაც და მისი დარღვევის დროს დასაქმებულმა სრულად უნდა აანაზღაუროს მიყენებული ზიანი. ამავე ხელშეკრულების 4.4.7 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული უფლება-მოვალეობების განხორციელებისას დაიცვას პროფესიული ეთიკის, ზრდილობის ნორმები, კლიენტის/პაციენტის ინტერესები,

საქმიანობის პრესტიჟი, დაამკვიდროს კოლეგებს შორის ურთიერთპატივისცემის ატმოსფერო. შრომითი ხელშეკრულების 7.2.3. პუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას იმ შემთხვევაში, თუკი დასაქმებული უხეშად დაარღვევს ხელშეკრულებით (მათ შორის შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციის, ბრძანებით) ან/და კანონმდებლობით ნაკისრ ვალდებულებებს.

დადგენილია, რომ შპს მ---ის“ მიერ ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების წერილობით დასაბუთებაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია არაკოლეგიალური დამოკიდებულება მეწყვილესთან, ასევე, ცილისმწამებლური ბრალდება და შეურაცხყოფა მისი ზემდგომის მიმართ, დროის არაეფექტური ხარჯვა და მიკერძოებული დამოკიდებულება თანამშრომლებთან. ასევე, აპელანტმა სასამართლოში საქმის განხილვისას, წერილობით შესაგებლით, ახსნა-განმარტებასა და სააპელაციო საჩივარში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიუთითა მოწინააღმდეგე მხარის მიერ კომპანიის ადმინისტრატორისათვის პაციენტის ფოტოსურათის გადაგზავნის თაობაზე, რომელსაც ერთვოდა შეურაცხმყოფელი კომენტარი; აპელანტის განცხადებით, სწორედ აღნიშნული ქმედებით (ვინაიდან კლიენტის პერსონალური ინფორმაციის გაცემა დაუშვებელია) და თანამშრომლებთან არაკოლეგიალური დამოკიდებულებით დაარღვია ნ-----მა შრომითი ხელშეკრულება.

სააპელაციო პალატა იზიარებს და ყურადღებას მიაქცევს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ აპელანტის მიერ მისი პოზიციის დასაბუთებლად წარმოდგენილი მტკიცებულებები - ე-----ს ახსნა-განმარტება დათარიღებულია 2017 წლის 25 აპრილით - მოსარჩელის დათხოვნის შემდგომ; ანალოგიურადაა დათარიღებული ადმინისტრატორის, მა-----ის წერილი, ხოლო თ-----ის მოხსენებით ბარათს თარიღი საერთოდ არ აქვს და შეუძლებელია იმის დადგენა, თუ როდის იქნა შედგენილი აღნიშნული დოკუმენტი. ამასთან, პერსონალის მენეჯერის, ნ----- მოხსენებით ბარათი დათარიღებულია 2017 წლის 20 აპრილით - ე.ი. დაწერილია იმ დღეს, როდესაც მოხდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ სადავო ბრძანების გამოცემა, თუმცა აღსანიშნავია ისიც, რომ ამ დოკუმენტაციაში მოყვანილი გარემოებების თაობაზე ნ-----ის ინფორმირებისა და მისთვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევის განხორციელების თაობაზე საქმეში მტკიცებულება არ მოიპოვება. შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ 2017 წლის 20 აპრილს გამოცემული ბრძანებას საფუძვლად ვერ დაედებოდა 2017 წლის 20 აპრილის შემდგომ შედგენილი დოკუმენტებით გადმოცემული გარემოებები, რის გამოც, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას და თვლის, რომ გათავისუფლების შემდგომ ჩამორთმეული ახსნა-განმარტებები და მოხსენებითი ბარათები ვერ შეფასდება სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძვლად, მით უფრო, რომ დადგენილია ისიც, რომ არც იმ გარემოებებთან დაკავშირებით არ მომხდარა ნ-----ისთვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა, რაც მითითებულია დათხოვნის საფუძვლების წერილობით დასაბუთებაში, ხოლო სხვა მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა მოწინააღმდეგე მხარის მიერ დაკისრებული მოვალეობების უხეში დარღვევის ფაქტს, წარმოდგენილი არ ყოფილა. რაც შეეხება

აპელანტის პოზიციას ე.წ. „სკაიპის“ ეპიზოდის თაობაზე, როდესაც შპს „მ---ის“ აპელირებით ნ-----ის მხრიდან განხორციელდა სხვა ფილიალის ადმინისტრატორისათვის კლიენტის ფოტოსურათის შეურაცხყოფელი დასათაურებით გადაგზავნა და კლიენტის პერსონალური ინფორმაციის გახმაურება, სააპელაციო პალატა შენიშნავს, რომ 2017 წლის 20 აპრილის სადავო ბრძანებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე წერილობითი დასაბუთება ხსენებულ ეპიზოდზე მითითებებს არ შეიცავს, აღნიშნული გარემოება აპელანტის მიერ მხოლოდ სასამართლო სხდომაზე გაჟღერდა და შესაბამისად, იგი საფუძვლად არ დასდებია ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლებას; აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ დასახელებული გარემოება მოსარჩელის მოთხოვნის უარყოფის თვალსაზრისით არ არის რელევანტური დავის საგანთან მიმართებაში და შესაბამისად, იგი განსახილველი დავის ფარგლებში მსჯელობისა და შეფასების საგანს არ წარმოადგენს.

ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ შპს „მ---ის“ მხრიდან პირველ ინსტანციის სასამართლოში, ასევე სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში საქმის განხილვისას, ვერ იქნა დასაბუთებული სადავო ბრძანებასა და წერილობით განმარტებაში ნ-----ის გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული საკანონმდებლო ნორმისა და ფაქტობრივი გარემოებების შესაბამისობა, რის გამოც, სააპელაციო პალატის შეფასებით, შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში არსებულ მოვალეობათა „უხეშ დარღვევად“ შეფასების კრიტერიუმები სახეზე არ არის; შესაბამისად, არ არსებობდა ნ-----თან დადებული შრომის ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის შრომის კოდექსით გათვალისწინებული საფუძველი; აღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებლის მიერ გამოცემული სადავო ბრძანება ეწინააღმდეგება კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, რის გამოც იგი თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მიერ სწორად და მართებულად იქნა ბათილად ცნობილი.

4.2. სააპელაციო პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის პოზიციას მასზედ, რომ ნ-----ის მიერ აღძრული სარჩელი ხანდაზმულია; აღნიშნული მოსაზრება ეფუძნება შემდეგ არგუმენტებს: სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა სასამართლო წარმოებაში მიიღებს სარჩელს, ანუ დადგინდება, რომ მოსარჩელემ სამართლებრივად ვარგისი გზა აირჩია უფლების დასაცავად და შემდეგ ამა თუ იმ მიზეზის გამო სარჩელი განუხილველი დარჩება და არა იმ შემთხვევაში, თუ სასამართლო უარს ეტყვის მხარეს სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილზე, რომლის შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადა ვრცელდება სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე. ხანდაზმულობის ვადების დაწესებით კანონმდებლის მიზანია, გამორიცხოს კრედიტორის უფლების განხორციელების არათანაზომიერად ან ბოროტად გამოყენების საფრთხე; გარდა ამისა: ა) ხანდაზმულობის ვადა სასამართლოს უმსუბუქებს

ფაქტების დადგენისა და შესწავლის პროცესს და ამ გზით ხელს უწყობს დასაბუთებული გადაწყვეტილების გამოტანას; ბ) ხელს უწყობს სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილიზაციას; გ) აძლიერებს სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის სუბიექტების ურთიერთკონტროლსა და იძლევა დარღვეული უფლების დაუყოვნებლივ აღდგენის სტიმულიზაციას (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, თბილისი, 2007, გვ.63; შდრ. სუსგ 11.06.2012წ. საქმე №ას-547-515-2012); მეტიც, ხანდაზმულობის ვადის გასვლით ისპობა სასამართლოს ან სხვა ორგანოს მეშვეობით პირის მოთხოვნის იძულებით განხორციელების შესაძლებლობა, მაგრამ არა სასამართლოსათვის ან სხვა ორგანოსათვის მიმართვის უფლება. სასამართლოსათვის ან სხვა ორგანოსათვის მიმართვის უფლება რაიმე დროით შეზღუდული არ არის. პირს ყოველთვის შეუძლია წარადგინოს მოთხოვნა მაშინაც კი, როცა ხანდაზმულობის ვადა გასულია. ხანდაზმულობის ვადა სპობს უფლების იძულებით განხორციელების შესაძლებლობას მატერიალური და არა პროცესუალური თვალსაზრისით. ხანდაზმულობის ვადის საფუძველია უფლების დარღვევა, რომელიც შესაძლოა კანონიდან გამომდინარეობდეს ან ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოიშვას. ხანდაზმულობის ვადების გათვალისწინება სასამართლოს მიერ ხორციელდება არა საკუთარი ინიციატივით, არამედ მხოლოდ საქმის განხილვაში მონაწილე მხარეების (მხარის) მიერ აღნიშნულზე მითითების შემთხვევაში. ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყება დაკავშირებულია სუბიექტურ ფაქტორთან ანუ იმ მომენტთან, როცა დაზარალებულმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ, ამასთან ივარაუდება, რომ მან დარღვევის განხორციელებისთანავე შეიტყო აღნიშნულის შესახებ. საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს აწევს (იხ. სუსგ №ას-988-1021-2011, 15.11.2011წ.). სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადები ასევე მიიჩნევა საქმის სწორად გადაწყვეტის ერთ-ერთ ეფექტურ გარანტიად, კერძოდ: გადაწყვეტილება ეფუძნება მხარეთა მიერ წარდგენილ მტკიცებულებებს, შესაბამისად, მტკიცებულებათა უტყუარობა, მათი ვარგისიანობის, ნამდვილობის უტყუარად დადგენის შესაძლებლობა უმნიშვნელოვანესია სწორი და ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად, სამართალწარმოებაში შეცდომის თავიდან აცილება უპირველესი მიზანია. ამასთან, ხანგრძლივი დროის გასვლამ შეიძლება გამოიწვიოს მტკიცებულებების შეცვლა ან მათი მოპოვების უკიდურესად გართულება, ზოგჯერ კი – განადგურება, რაც, საბოლოო ჯამში, გაართულებს სადავოდ გამხდარი მტკიცებულებების საიმედოობის დადგენას. როდესაც ხანგრძლივი დროა გასული იმ მოვლენიდან, რომელმაც სადავო გარემოებები წარმოშვა, მაღალია ალბათობა, რომ მტკიცებულებები, რომლებიც ადრე არსებობდა, შეიძლება დაკარგული ან სახეშეცვლილი იყოს, ასევე, გაფერმკრთალდება მოწმეთა მეხსიერება, რომელთა ჩვენებებს სასამართლო დავის გადაწყვეტისას უნდა დაეყრდნოს, გაიზრდება სავარაუდო, არასანდო მტკიცებულებათა რიცხვი. შედეგად, მეტი ალბათობით, შეიქმნება ნიადაგი საქმის ფაქტობრივი გარემოებების არაობიექტური შეფასებისათვის. ხანდაზმულობის ვადა წარმოადგენს მცდელობას, დაიცვას მხარეები ასეთი საფრთხეებისაგან.

პალატა შენიშნავს, რომ აპელანტი პირველი ინსტანციის სასამართლოშიც და სააპელაციო საჩივრის ფარგლებშიც სადავოდ ხდის ნ-----ის მიერ ბრძანების ჩაბარებიდან

სარჩელის კანონით დადგენილ ერთ თვით ვადაში აღძვრის ფაქტს. პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება მიღებული იქნა 2017 წლის 20 აპრილს, ნ-----მა კი 2017 წლის 04 მაისის წერილით დამსაქმებელს მოსთხოვა წერილობითი დასაბუთების გაცემა, თუ რა დაედო საფუძვლად მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. შპს „მ---ის“ მიერ 2017 10 მაისის N157 წერილით პასუხი გაეცა ნ-----ს და მიეცა დასაბუთება, რომელიც მოსარჩელეს ჩაბარდა 2017 წლის 13 მაისს. ამდენად, უდავოა, რომ მოსარჩელისათვის 30 დღიანი გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყო 2017 წლის 14 მაისიდან. სადავოს არ წარმოადგენს ის გარემოება, რომ ნ-----მა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 06 ივნისს და მოითხოვა შპს „მ---ის“ სადავო ბრძანების (გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურისა და პირგასამტეხლოს დაკისრება, ხოლო სასამართლოს 2017 წლის 07 ივნისის განჩინებით ნ-----ს სარჩელის მიღებაზე ეთქვა უარი. აღნიშნულის შემდგომ, 2017 წლის 1 სექტემბერს ნ-----მა კვლავ მიმართა სასამართლოს სარჩელით, რომელიც მიღებული იქნა წარმოებაში და განხილული იქნა.

პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამავე 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.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება, თუ უფლებამოსილი პირი შეიტანს სარჩელს მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად ან მის დასადგენად, ანდა შეეცდება დაიკმაყოფილოს მოთხოვნა სხვა საშუალებით, როგორცაა სახელმწიფო ორგანოსათვის ან სასამართლოში განცხადებით მიმართვა მოთხოვნის არსებობის შესახებ, ანდა აღმასრულებელი მოქმედების განხორციელება; შესაბამისად გამოიყენება 139-ე და 140-ე მუხლები. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი ექვსი თვის ვადაში სარჩელის

განმეორებით შეტანით ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტას უკავშირებს იმ შემთხვევას, თუ თავდაპირველად მოსარჩელემ უარი თქვა სარჩელზე ან თუ განჩინებით მისი სარჩელი განუხილველად იქნა დატოვებული.

პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის მიზნებისათვის, ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტისას მის შეწყვეტამდე გასული დრო მხედველობაში არ მიიღება და ხანდაზმულობის ვადა იწყება თავიდან. ამასთან, ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტა არ გულისხმობს მოთხოვნის შეწყვეტასაც, პირიქით, ასეთ დროს არსებობს ისეთი გარემოება, რომელიც უფლებამოსილი პირის მდგომარეობას კიდევ უფრო ამყარებს და უფლების განხორციელების ხანდაზმულობის ვადის ათვლას თავიდან იწყებს - უფლებამოსილი პირის სასამართლოსადმი მიმართვის შესაძლებლობა. აღნიშნული მუხლის საფუძველზე, ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტა გრძელდება მანამ, სანამ სასამართლოს მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილება არ შევა კანონიერ ძალაში (სს კოდექსის 139-ე მუხლი). აქვე პალატა შენიშნავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი განსაზღვრავს იმ შემთხვევებს, როდესაც სარჩელის შეტანა, მიუხედავად 139-ე მუხლის დანაწესისა, არ იწვევს ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტას და ვადა საერთო წესით განაგრძობს დენას. აღნიშნულ შემთხვევებს განეკუთვნება: მოსარჩელის მიერ სარჩელზე უარის თქმა და სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სარჩელის განუხილველად დატოვება. პალატის შეფასებით, მართალია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლში მითითებულია სარჩელის განუხილველად დატოვების და არა მაგ. სარჩელის მიღებაზე უარის თაობაზე, საქმის განხილვის შეწყვეტის თაობაზე, მაგრამ საკასაციო სასამართლო განზოგადებული პრაქტიკით მიიჩნევს, რომ ნორმა განმარტებულ უნდა იქნეს მისი დანიშნულების გათვალისწინებით და არა გამოყენებული ტერმინების სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, რის გამოც პალატა თვლის, რომ ხსენებული მუხლით განსაზღვრული სამართლებრივი შედეგი მაშინაც დგება სახეზე, როდესაც ადგილი აქვს სარჩელის მიღებაზე უარის თქმას აღნიშნული არ შეიძლება გახდეს სასამართლოს მიერ მითითებული ნორმის გამოყენებაზე უარის თქმის საფუძველი (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამეწარმეო და გაცოტრების საქმეთა პალატის 2013 წლის 22 აპრილის Nას-1586-1489-2012 გადაწყვეტილება). ამავდროულად, ყურადსაღებია ის გარემოებაც, რომ სადავო ნორმა იძლევა საშუალებას, ახალი სარჩელის შეტანის შემთხვევაში ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდეს. კერძოდ, იმ შემთხვევაში, თუ სარჩელის შეტანა ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტას არ გამოიწვევს და შესაბამისად, ვადა საერთო წესით განაგრძობს დენას, რადგანაც უარი ითქვა სარჩელზე ან განუხილველად იქნა დატოვებული, მაშინ აღნიშნული მომენტიდან 6 თვის ვადაში შეტანილი ახალი სარჩელის საფუძველზე ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ჩაითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან. სააპელაციო პალატა მოიშველიებს საკასაციო სასამართლოს განმარტებას მასზედ, რომ „საპროცესო კანონმდებლობის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის რეგისტრაციაზე უარის თქმის ან განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, პირს შეუზღუდავად შეუძლია ახალი სარჩელის აღძვრა, თუ აღმოიფხვრება სარჩელის წარმოებაში მიღების დამაბრკოლებელი გარემოებები. სწორედ ასეთი შემთხვევისათვის ადგენს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე

მუხლი, რომ სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა არ შეწყდება, მაგრამ, თუ პირი განუხილველად დატოვებიდან 6 თვის განმავლობაში აღძრავს ახალ სარჩელს, რომელსაც სასამართლო წარმოებაში მიიღებს და განიხილავს, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის წარდგენის მომენტიდან. სამოქალაქო-საპროცესო კოდექსის 186-ე მუხლის მიხედვით, სასამართლო სარჩელს არ მიიღებს წარმოებაში, თუ ეს საქმე ამ სასამართლოს განსჯადი არ არის. სარჩელის განუხილველად დატოვებიდან 6 თვის ვადაში განსჯადი სასამართლოსადმი მიმართვის შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად პირველი სარჩელის წარდგენიდან ითვლება. იმავე კოდექსის 187-ე მუხლის მიხედვით კი, სარჩელის განუხილველად დატოვება წარმოებაში მიღების შემდეგადაც დაიშვება, თუ შესაბამისი საფუძველი მოგვიანებით გამოვლინდა“ (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამეწარმეო და გაცოტრების საქმეთა პალატის 2013 წლის 22 აპრილის Nას-1586-1489-2012 გადაწყვეტილება).

ამდენად, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის მიერ მოხმობილ მსჯელობას მასზედ, რომ ნ-----მა წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან ერთი თვის ვადაში - 2017 წლის 06 ივნისს შეიტანა სარჩელი და მიუხედავად იმისა, რომ ეს სარჩელი არ იქნა მიღებული წარმოებაში, აღნიშნული არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს მოსარჩელის მიერ სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გაშვების საფუძველად, რამდენადაც მოსარჩელემ პირველი სარჩელის მიღებაზე უარის თქმიდან ექვსი თვის ვადაში შემოიტანა ახალი სარჩელი, რომელიც წარმოებაში იქნა მიღებული. ამდენად, პალატის შეფასებით, სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა პირველი სარჩელის წარდგენილის მომენტიდან - 2017 წლის 06 ივნისს.

4.4. სააპელაციო სასამართლო განუმარტავს მხარეებს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ აპელანტმა ვერ დაამტკიცა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, ხოლო მოწინააღმდეგე მხარემ დაუმტკიცა სასამართლოს საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რის გამოც პალატა თვლის, რომ აპელანტის მოთხოვნა დაუსაბუთებელია, რაც განაპირობებს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ძალაში დატოვების საფუძველს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 14 თებერვლის გადაწყვეტილება უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად 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.

განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლით სასამართლო ხარჯების განაწილების საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „მ---ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 14 თებერვლის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მეოთხე პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
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.

თავმჯდომარე

/ნათუნა არევაძე/

მოსამართლეები
ცისკარიძე/

/ეკატერინე

/ანა გოგიშვილი/