



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

27 აპრილი, 2018 წელი

ქ. ზესტაფონი

შესავალი ნაწილი

ზესტაფონის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ელენე ოსაძე
სხდომის მდივანი ნათია ლუტიძე,

მოსარჩელე: ზ----- რ-----ე,
წარმომადგენელი: ლ---- ჭ-----ე,
მოპასუხე: შპს „ნ-----ი“
წარმომადგენელი: ი----- ა-----ი,

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება,

აღწერილობითი ნაწილი

სასარჩელო მოთხოვნა:

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ნ-----ის“ დირექტორის ჭ----- ჭ-----ის 2016 წლის 01 ივნისის N403 ბრძანება ზ----- რ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.
- 1.2. დაევალოს შპს „ნ-----ს“ ზ----- რ-----ის შპს „ნ-----ის“ ხელმძღვანელის მოადგილის თანამდებობაზე აღდგენა ზესტაფონის ავტოგასამართ სადგურზე.
- 1.3. მოპასუხე შპს „ნ-----ს“ ზ----- რ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის 11 500 ლარის ანაზღაურება.

მოსარჩელის პოზიცია:

მოსარჩელე ზ----- რ-----ე 2014 წლის თებერვლის თვიდან 2016 წლის აპრილის თვემდე მუშაობდა ზესტაფონის რაიონის სოფელ არგვეთაში მდებარე შპს „ნ-----ის“ ავტოგასამართ სადგურზე ხელმძღვანელის მოადგილის თანამდებობაზე

და იღებდა შესაბამის ანაზღაურებას. სამსახურში დანიშვნის მომენტში რაიმე ხელშეკრულება არ გაფორმებულა. მასზე დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებდა პირნათლად. 2016 წლის მაისის თვიდან დამსაქმებელმა შეუწყვიტა ხელშეკრულება ისე, რომ მისთვის რაიმე გარემოება და მიზეზი არ უცნობებია.

მოსარჩელემ სარჩელით მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 11 500 ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე შპს „ნ-----მა“ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა არის ხანდაზმული, რის გამოც უარი უნდა ეთქვას დაკმაყოფილებაზე.

სასამართლო სხდომაზე მოპასუხე შპს „ნ-----ის“ წარმომადგენელმა ი----- ა-----მა მხარი დაუჭირა შესაგებელს და ხანდაზმულობის გამო ითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. განმარტა, რომ 2014 წლის აპრილიდან ზ----- რ-----ესთან დაიდო ორთვიანი შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო შემდგომ 2014 წლის აგვისტოში გაგრძელდა ერთი წლის ვადით. შესაბამისად, მხარეთა შორის არსებობდა შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობა და მოქმედებდა მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება, რაც მხარეებს შესაბამის უფლე-მოვალეობებს ანიჭებდა. მოსარჩელე ზ----- რ-----ე არაერთი სიტყვიერი გაფრთხილების მიუხედავად არ ცხადდებოდა სამუშაო აღგილზე და არ ასრულებდა ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებას. აღნიშნული გარემოება გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. ზ----- რ-----ისათვის ცნობილი იყო სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი 2016 წლის 05 სექტემბერს. აღნიშნულის მიუხედავად, მან განცხადებით მიმართა შპს „ნ-----ის“ დირექტორს ჭ----- ჭ-----ს და მოითხოვა გათავისუფლების საფუძველის მითითება. აღნიშნული განცხადება ზ----- რ-----ემ განსაზღვრულ ვადაში არ წარადგინა. მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა 2016 წლის 01 ივნისიდან, განცხადების წარდგნა კი მოხდა 2016 წლის 05 სექტემბერს, შესაბამისად გასულია 30 დღიანი ვადა, რაც წარმოდგენილ სასარჩელო მოთხოვნას ხანდაზმულს ხდის. მოსარჩელეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდგომ აუნაზღაურდა ბოლო სამუშაო თვე, 2016 წლის 02 ივნისს ჩაერიცხა ხელფასი და დამსაქმებელს მასთან არანაირი ვალდებულება არ გააჩნია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. 1. მოსარჩელე ზ----- რ-----ე 2014 წლის თებერვლის თვიდან 2016 წლის აპრილის თვემდე მუშაობდა შპს „ნ-----ში“ ხელმძღვანელის

მოადგილის თანამდებობაზე და იღებდა შესაბამის ანაზღაურებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა განმარტება

3.2. სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2014 წლის აპრილიდან ზ----- რ-----ესთან დაიდო ორთვიანი შრომითი ხელშეკრულება. 2014 წლის აგვისტოს თვეში ხელშეკრულება გაგრძელდა ერთი წლის ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოპასუხის განმარტება

3.2.2. ზ----- რ-----ისათვის სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზების შესახებ არ უცნობებიათ, რითაც უხეშად შეილახა მისი უფლებები უმიზეზო გათავისუფლების გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოსარჩელის განმარტება

3.2.3. ზ----- რ-----ე არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, არ ცხადდებოდა სამსახურში არაერთი სიტყვიერი გაფრთხილების მუხედავად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტება,
- შპს „ნ-----ის“ სადგურის უფროსის ნოდარ კახელის მოხსენებითი ბარათი,
- 2016 წლის 01 ივნისის ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ

3.2.4 2016 წლის 05 სექტემბერს ზ----- რ-----ემ შპს „ნ-----ისგან“ განცხადებით მოითხოვა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მითითება. ზ----- რ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა 2016 წლის 01 ივნისს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტება,

3.2.5. ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ ზ----- რ-----ეს აუნაზღაურდა ბოლო სამუშაო თვე, კერძოდ მას 2016 წლის 02 ივნისს ჩაერიცხა

ხელფასი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტება,

სამოტივაციო ნაწილი

საქმეში არსებული მასალებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებისა შედეგად სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ **ზ----- რ-----ის** მოთხოვნა ხანდაზმულია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, 38-ე მუხლი,
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე, 130-ე, 144-ე, 145-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102- 103-ე მუხლები;
ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია
ევროპის სოციალურ ქარტი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით რეგულირებული და დაცულია შრომის უფლება. დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება

ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან;

დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, რაც უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით

გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.

6.2. საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით დაცული შრომის უფლება გარანტირებულია საქართველოს შიდა კანონმდებლობით. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში. შრომის უფლების კონსტიტუციით აღიარებით სახელმწიფოს მიზანია იზრუნოს სოციალურ-ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესებაზე, თავისი მოქალაქეების დასაქმების უზრუნველყოფის ხელშეწყობაზე და ამ უფლების სამართლებრივ რეგულირებაზე. ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო.

შრომითი უფლებების დაცვა კი განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით, შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელი აქტებით, რომლებშიც ასახულია დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმები რომლებიც აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი);

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ და შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილ იქნა, რომ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა 2014

წლიდან. მოსარჩელე მუშაობდა შპს „ნ-----ში“ ხელმძღვანლის მოადგილის პოზიციაზე ზესტაფონის რაიონის სოფელ არგვეთაში მდებარე ავტოგასამართ სადგურზე და იღებდა ყოველთვიურად შემოსავალს.

6.3. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე და 103-ე მუხლების თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამდენად, სამოქალაქო პროცესში სასამართლო შებოჭილია არამარტო მხარეთა სასარჩელო მოთხოვნებისა თუ შესაგებლის ფარგლებით, არამედ მხარეთა მითითებებით, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები.

საპროცესო კანონმდებლობით დამკვიდრებული მხარეთა შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე, ფაქტობრივი გარემოებების მითითება, მოწინააღმდეგე მხარის არგუმენტებთან შედავება და პოზიციების შესაბამისი მტკიცებულებებით გამყარება, მხარის პროცესუალურ ვალდებულებას წარმოადგენს და მისი ჯეროვნად განუხორციელებლობა იწვევს მოწინააღმდეგე მხარისათვის საპროცესო ვალდებულების შესრულების გამარტივებას. ამასთან, როგორც მოსარჩელეა შეზღუდული სარჩელში მითითებული გარემოებებით და ეკისრება მათი მტკიცების ვალდებულება, მოპასუხეც თავის მხრივ, ვალდებულია შესაგებლით და მტკიცებულებებით საცილოდ გახადოს მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და გააქარწყლოს მოსარჩელის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებები.

6.4. შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. მოსარჩელე ზ----- რ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შპს „ნ-----ის“

დირექტორის ჰ----- ჰ-----ის 2016 წლის 01 ივნისის N403 ბრძანებით, მხარეთა შორის 2014 წლის 01 აგვისტოს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 6.6.1 პუნქტის საფუძველზე.

მხარეთა შორის 2014 წლის 01 აგვისტოს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 6.6.1 პუნქტის თანახმად, თუ დასაქმებული ვერ ასრულებს ან არაჯეროვნად ასრულებს მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობას, ასევე თუ განზრახ ან გაუფრთხილებლობით არღვევს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ პირობებს, სამუშაო აღწერილობით გათვალისწინებულ მოვალეობებს, შრომის დისციპლინას, შინაგანაწესს ან დამსაქმებლის მიერ დადგენილ ნებისმიერ სხვა წესს. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სხვა სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის ადეკვატური. არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავო საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ შეძლო მისი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტობრივი გარემოების (ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძვლის) არსებობის დადასტურება, კერძოდ, დადგინდა მხარეთა განმარტებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დაკისრებული სამსახურებრივი ვალდებულების შეუსრულებლობის გამო. აღნიშნული კი გამოიხატა მასში, რომ ზ----- რ-----ემ არაჯეროვნად შეასრულა თავისი სამსახურებრივი მოვალეობა, არ ცხადდებოდა სამსახურში არაერთი სიტყვიერი გაფრთხილების მიუხედავად.

თუმცა იმის გათვალისწინებით, რომ სახეზე გვაქვს სასარჩელო ხანდაზმულობა, სასამართლო მიზანშეწონილად აღარ მიიჩნევს დასაბუთებასა და მსჯელობას მოსარჩელის მიმართ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა იყო თუ არა ადეკვატური მის მიერ ჩადენილი დარღვევის მიმართ.

6.5. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლით დადგენილია ხანდაზმულობა, რომლის თანახმადაც სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა.

სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა წარმოადგენს დროის გარკვეულ მონაკვეთს,

რომლის განმავლობაშიც პირს შესაძლებლობა აქვს მოითხოვოს საკუთარი დარღვეული უფლებების სამართლებრივი გზით 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. **(საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმე №3/1/531 ჯანაშვილი პარლამენტის წინააღმდეგ).**

სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გავლა გავლენას ახდენს მატერიალური სარჩელის, ანუ სარჩელის დაკმაყოფილების უფლებაზე. სასამართლო აღნიშნავს, რომ ხანდაზმულობის ვადაში მოიაზრება დრო, რომლის განმავლობაშიც უფლებამოსილ პირს შეუძლია თავისი უფლების რეალიზაცია ან დაცვა. ხანდაზმულობის ინსტიტუტის სპეციფიკურობა იმაში მდგომარეობს, რომ დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ მოთხოვნის უფლება ობიექტურად არსებობს, თუმცა იგი განუხორციელებელია, ანუ ამ უფლების რეალიზება სრული მოცულობით დამოკიდებულია მოთხოვნის ადრესატის ნება-სურვილზე.

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

ამ ვადის გასვლა კი არ აქარწყლებს მოთხოვნას, არამედ მას განუხორციელებლად აქცევს. ამ გარემოების გათვალისწინებით, სასამართლოს ხანდაზმულობის საკითხის გამოკვლევა შეუძლია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მას სადავოდ ხდის მხარე. **კონკრეტულ შემთხვევაში, მოპასუხე სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარს უკავშირებს სწორედ მოთხოვნის ხანდაზმულობას.** მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე მხარე, როგორც შესაგებელით ასევე სასამართლო სხდომაზე უთითებს, რომ სარჩელი საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6 ნაწილების თანახმად ხანდაზმულია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 მე-5, მე-6, მე-7 პუნქტების 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 სამართალწარმოება 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 და დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2016 წლის 01 ივნისიდან და მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა აღარ არსებობდა; საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6, მე-7 პუნქტების შესაბამისად მოსარჩელეს 2016 წლის 01 ივნისიდან წარმოეშვა უფლება დაეწყო გასაჩივრების პროცედურები კანონით დადგენილი წესით, აღნიშნული კი მის მიერ არ განხორციელებულა.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმები გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ ეს კანონი არ აწესრიგებს შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებულ საკითხებს. საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს შეტანილი ცვლილებებით დადგინდა და განისაზღვრა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების წესი და ვადა, რომელიც წარმოადგენს სპეციალურ კანონს. **ამდენად შრომით დავაზე გამოიყენება არა სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადა, არამედ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5 და მე-6 ნაწილებით დადგენილი ვადები.**

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად, 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.

სასამართლო სხდომაზე დადგენილი იქნა, რომ შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო 2016 წლის მაისის თვეში. საწინააღმდეგო მტკიცებულება მოსარჩელის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი. ასევე არავის გაუხდია სადავოდ შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივი შეწყვეტის გარემოება სწორედ ამ პერიოდიდან.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6, მე-7 მუხლების მიხედვით მოსარჩელეს არ მიუმართავს სასამართლოსათვის დარღვეული უფლების დაცვის მიზნით და არ

განუხორციელებია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები. შრომითი ხელშეკრულების ხელშეკრულების შეწყვეტის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადის ათვლა იწყება იმ თარიღიდან, როდესაც მოსარჩელემ ფაქტობრივად შეიტყო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილება. მოსარჩელეს წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით დამსაქმებლისათვის არ მიუმართავს 30 დღის ვადაში, მხოლოდ 2016 წლის 05 სექტემბერს მიმართა. სარჩელი კი აღძრა სასამართლოში 2018 წლის 29 იანვარს. შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადის დენა უნდა დაიწყოს 2016 წლის 01 ივნისიდან და სარჩელი ხანდაზმულია. **(უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები: ას-905-871-2016, 02 ნოემბერი, 2016 წელი; ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი)**

სასამართლოს მიაჩნია, რომ დასაბუთებულია მოპასუხის მითითება სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე. მოსარჩელეს, მისი სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა დროულად რომ განეხორციელებინა, შესაძლებელია ქონოდა გარკვეული სამართლებრივი პერსპექტივა. შესაბამისად, მოთხოვნა არის ხანდაზმული, რაც სარჩელის უარყოფის დამოუკიდებელი და საკმარისი საფუძველია.

6.6. მოსარჩელემ სასამართლო მოითხოვა გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის 11 500 ლარის ანაზღაურების დაკისრება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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, მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისთვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.

როგორც სამსახურში აღდგენა, ასევე იძულებითი განაცდური წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 145-ე მუხლის მიხედვით, მთავარი

მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის გასვლასთან ერთად ხანდაზმულობის ვადა გასულად ითვლება დამატებითი მოთხოვნებისთვისაც მაშინაც კი, როცა ამ მოთხოვნათა ხანდაზმულობის ვადა ჯერ არ გასულა. სასამართლოს მიაჩნია რომ როგორც სამსახურში აღდგენა, ასევე იძულებითი განაცდურის დაკისრება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ შედეგს, მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის მოთხოვნა ხანდაზმულია, არ არსებობს არც სამსახურში აღდგენის და არც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები და სარჩელი დაკმაყოფილებას არ ექვემდებარება. **(იხ.უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმე №ას-727-680-2017).**

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სასამართლო ხარჯები მოიცავს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილ თანხებს. ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სასამართლო ხარჯები უნდა დაეკისროს მოსარჩელეს, როგორც წაგებულ მხარეს, რაც მის მიერ გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით.

ამდენად, მოსარჩელის მიერ საქმეზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარი, იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, უნდა დარჩეს ბიუჯეტის შემოსავალში.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 38-39, 53-ე, 243-244, 248-249, 257, 369 მუხლებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით და

გადაწყვეტა

1. ზ----- რ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს "ნ-----ი" მიმართ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გაუქმების, სამუშაოზე აღდგენის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.

2. გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ზესტაფონის რაიონული სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ელენე ოსაძე

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 38-39, 53-ე, 243-244, 248-249, 257, 369 მუხლებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით და

გადაწყვეტა

1. ზ----- რ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს "ნ-----ი" მიმართ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გაუქმების, სამუშაოზე აღდგენის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.

2. გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ზესტაფონის რაიონული სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა

დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ელენე ოსაძე