



**ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
განჩინება
საქართველოს სახელით**

საქმე №2/ბ-631
2019 წელი

3 ოქტომბერი
ქ. ქუთაისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატის
მოსამართლე: თამარ სვანიძე**

**სხდომის მდივანი: ეკატერინე
ქორიძე**

აპელანტი (მოსარჩელე): ა----- გ-----

წარმომადგენელი: ფ----- ბ-----

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე): შპს „ს-----ს ფ-----“

წარმომადგენელი: მ---- ხ-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – ზუგდიდის რაიონული
სასამართლოს 2019 წლის 17 მაისის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, პროცენტის
დაკისრება, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა

აღწერილობითი ნაწილი:

მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის საფუძვლები:

1. ზუგდიდის რაიონულ სასამართლოს სარჩელით მიმართა ა----- გ----მ (შემდგომში მოსარჩელე, აპელანტი, დასაქმებული), მოპასუხე მხარედ შპს „ს-----ს ფ-----“ (შემდგომში: მოპასუხე, მოწინააღმდეგე მხარე, დამსაქმებელი) მიუთითა და ითხოვა მოსარჩელესთან, როგორც შპს „ს-----ს ფ-----ის“ სერვისცენტრის მართვის დეპარტამენტის ზუგდიდის №2100 სერვისცენტრის მენეჯერთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შპს „ს-----ს ფ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 22 აგვისტოს №15-02/1115 ბრძანების ბათილად ცნობა; სამუშაოზე აღდგენა; სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან - 2018 წლის 01 სექტემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის დღემდე მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება ყოველთვიურად 1250 ლარის ოდენობით; 2018 წლის 01 სექტემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის დღემდე ყოველდღიურად მოპასუხისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრება; მოსარჩელის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენა.

2. მოსარჩელის განმარტებით: 2012 წლის 3 დეკემბრიდან მუშაობს შპს „ს-----ს ფ-----ის“ სამეგრელოსა და ზემო სვანეთის რეგიონული სამმართველოს ზუგდიდის საფოსტო განყოფილების სპეციალისტად. 2013 წლის 1 თებერვლიდან ამავე ფილიალის საფოსტო სერვისცენტრის ოპერატორად. 2013 წლის 1 მარტიდან სამეგრელოსა და ზემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის ზუგდიდის საფოსტო სერვისცენტრის უფროსად, ხოლო 2014 წლიდან შპს „ს-----ს ფ-----ის“ სერვისცენტრების მართვის სამსახურის ზუგდიდის სერვისცენტრის N2100-ის მენეჯერის პოზიციაზე. 2015 წლის 1 იანვრიდან, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დაიდო ახალი ხელშეკრულება ამავე

პოზიციაზე უვადოდ დანიშვნის შესახებ.

3. 2018 წლის 22 აგვისტოს შეტყობინებით, მოსარჩელეს ეცნობა, რომ მასთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძვლების თანახმად, მოსარჩელეს დაკისრებული ქონდა დისციპლინური სახდელის სახით „შენიშვნა“, 2018 წლის 16 აგვისტოს ანგარიშის შესაბამისად ზუგდიდის სერვისცენტრში გამოვლენილი დარღვევების გამო. კერძოდ დაფიქსირდა გზავნილის ბილინგის გარეშე გატარება. რეალურად არანაირ დარღვევას ადგილი არ ქონდა, რადგან გზავნილის გატარება შეიძლება განხორციელდეს მეორე დღესაც. აღნიშნულით ზიანი არ მიდგომია სერვისცენტრს. გარკვეული სახის შეფერხებები გამოწვეული იყო კურიერების ნაკლებობით. კურიერების ნაკლები რაოდენობისა და რთული სამუშაო გარემოს გამო, კურიერები ხშირად ტოვებდნენ დაკავებულ პოზიციას. მოსარჩელის განმარტებით, მან არაერთხელ გაგზავნა წერილობითი მოთხოვნა ცენტრში კურიერების დამატების თაობაზე, რადგან მათი სიმცირის გამო გზავნილები ვადაგადაცილებით ბარდებოდა ადრესატებს. 2018 წლის 03 მარტს, ზუგდიდის N2100 სერვისცენტრს, პროდუქტების გაყიდვების საუკეთესო მაჩვენებლისთვის სერთიფიკატი გადაეცა, აღნიშნული ნათლად მიუთითებს მოსარჩელის წარმატებულ საქმიანობაზე. 2018 წლის 27 ივნისის კორესპოდენციით ირკვევა, რომ მენეჯმენტის გადაწყვეტილებით, ზუგდიდის სერვისცენტრის კურიერის პოზიციაზე დასაქმებულ თანამშრომლებს, მიმდინარე წელს ეფექტური მუშაობისთვის დაერიცხათ ბონუსი. შესაბამისად რამდენიმე თვეში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოკლებულია ყოველგვარ საფუძველს. რეალური მიზეზი სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლებისა იყო კრიტიკული პოლიტიკური შეხედულება ხელისუფლების მიმართ, რის გამოც 2018 წლის 17 აპრილს, ფოსტის გენერალურმა დირექტორმა ლ---- ჩ-----ემ, მოსარჩელე და დ----- ს----- დაიბარა თბილისის ცენტრალურ ოფისში, სადაც შედგა საუბარი სამსახურიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით.

აღნიშნული საუბრის ჩანაწერიდან ნათლად ჩანს რომ გათავისუფლების მიზეზი არის პოლიტიკური შეხედულებები, ხელისუფლების მიმართ კრიტიკული განწყობა. მოსარჩელის მითითებით, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია.

მოპასუხის პოზიცია:

4. განსახილველ სარჩელთან დაკავშირებით, მოპასუხე მხარემ წარადგინა როგორც მოთხოვნის გამომრიცხავი, ისე მოთხოვნის შემაფერხებელი შესაგებელი, რომლითაც ა----- გ-----ს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

5. მოპასუხის განმარტებით: შპს „ს-----ს ფ-----ის“ გენერალური დირექტორის ბრძანებით, ა----- გ-----ს დისციპლინური სახდელის სახით დაეკისრა „შენიშვნა“. აღნიშნულის თაობაზე მას წერილობით ეცნობა 2017 წლის 06 სექტემბრის შეტყობინებით. დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველს წარმოადგენდა ის ფაქტი, რომ დასაქმებული არასათანადოდ აკონტოლებდა თავის დაქვემდებარებაში მყოფ კურიერებს, რის გამოც სერვისცენტრში დაგროვდა ვადაგადაცდილებული გზავნილები.

6. 2018 წლის 16 აგვისტოს მონიტორინგის სამსახურის ანგარიშის შესაბამისად, შპს „ს-----ს ფ-----ის“ სერვისცენტრების მართვის ზუგდიდის N2100 სერვისცენტრში, სადაც ა----- გ----- იყო დასაქმებული მენეჯერის პოზიციაზე, გამოვლინდა მნიშვნელოვანი ხასიათის დარღვევები. კერძოდ, სერვისცენტრში ფიქსირდებოდა პროცედურული დარღვევები: კურიერებზე რეესტრის გარეშე გადაცემული იქნა 222 გზავნილი, 105 გზავნილზე ვიზიტი ზედმეტად იყო განხორციელებული, 1 გზავნილი არ იყო გატარებული ბილინგში. ვადაგადაცდილებით ჩაბარებული გზავნილის რაოდენობა ჯამში შეადგენდა - 4516; 13 გზავნილი სერვისცენტრიდან გაგზავნილი იქნა რეესტრში შეტანის გარეშე, ასევე 17 გზავნილზე არ ფიქსირდებოდა კორპორატიული კლიენტისაგან გზავნილების რეესტრით მიღება.

7. მოპასუხემ უარყო დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობა და პოლიტიკური შეხედულების გამო ა----- გ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლება, აღნიშნა, რომ ყოველგვარ საფუძველს არის მოკლებული მოსარჩელის აღნიშნული პოზიცია.

8. მოპასუხის განმარტებით, ა----- გ-----ს სარჩელი ხანდაზმულია, რადგან მოსარჩელეს გათავისუფლების შესახებ შეტყობინება ჩაბარდა 2018 წლის 29 აგვისტოს. გათავისუფლების შესახებ შეტყობინებაში მითითებული იყო, როგორც გათავისუფლების ფაქტობრივი, ისე სამართლებრივი საფუძვლები. სარჩელი კი მან სასამართლოში წარადგინა 2018 წლის 26 ოქტომბერს.

სარჩელის განმხილველი სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

9. მოსარჩელე ა----- გ-----, 2012 წლიდან მუშაობდა შპს „ს-----ს ფ-----ში“, ხოლო 2014 წლის 31 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე იგი 2015 წლის 01 იანვრიდან განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა შპს „ს-----ს ფ-----ის“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტში ზუგდიდის №2100 სერვისცენტრის მენეჯერის თანამდებობაზე და 2016 წლის 01 ივნისიდან მისი ხელფასი იყო 1250 ლარი. ხელშეკრულების 6.2.7 პუნქტით განისაზღვრა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია წინამდებარე ხელშეკრულებით, შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა დოკუმენტით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

10. №15-01/510 ბრძანებით დამტკიცდა სერვისცენტრის მენეჯერის სამუშაოს აღწერილობა, რომლითაც დადგინდა მოსარჩელის, როგორც სერვისცენტრის მენეჯერის ძირითადი ფუნქციები და მოვალეობები და რომელსაც შრომითი ხელშეკრულების 2.1.4 მუხლის საფუძველზე გაეცნო მოსარჩელე ა----- გ----- . ასევე, იგი გაეცნო შპს „ს-----ს ფ-----ის“ შინაგანაწესსა და თანამშრომლის სახელმძღვანელოს, რომლის მოთხოვნები შრომითი ხელშეკრულების 2.2.1.

პუნქტის შესაბამისად, უნდა შეესრულებინა მოსარჩელეს, კერძოდ, სამუშაოს აღწერილობის მიხედვით, მენეჯერის ა----- გ-----ს ერთ-ერთი ვალდებულება იყო: -დაეგეგმა სამუშაოს პროცესი, მოეხდინა პროცესების კონტროლი... წარმართა საფოსტო საქმიანობა და ეკონტროლებინა პროცესის მიმდინარეობა, რომელიც მოიცავდა: წერილების, საფოსტო ბარათების, მცირე პაკეტების, ამანათების და სხვადასხვა საფოსტო გზავნილების გაგზავნას და მიღებას, დეპეშების მიღებას და გაგზავნას, ფულადი გზავნილების მიღებას და გაგზავნას... -ემართა დაქვემდებარებული პერსონალი, გაენაწილებინა საქმიანობა ეფექტურად, განეხორციელებინა მათ მიერ სამუშაოს შეფასება; - ყოველდღიურად განეხორციელებინა გზავნილების ჩაბარების მონიტორინგი, საჭიროების შემთხვევაში მიენიჭებინა პროგრამული სტატუსი; -მონიტორინგი განეხორციელებინა კურიერის საქმიანობაზე.

11. შპს „ს-----ს ფ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 05 სექტემბრის №15-02/1223 ბრძანებით ზუგდიდის №2100 სერვისცენტრის მენეჯერს - ა----- გ-----ს გამოეცხადა შენიშვნა, რასაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიერ კურიერების მუშაობის არასათანადო კონტროლი, კერძოდ, გამოვლინდა კურიერების მხრიდან სამუშაო დროის არაეფექტურად გამოყენების ფაქტები, რაც იწვევს სერვისცენტრში ვადაგადაცილებული გზავნილების დაგროვებას. აღნიშნულ ბრძანებას 13.09.2017 წელს გაეცნო და დაეთანხმა ა----- გ-----.

12. 24.07.2018 წლიდან 15.08.2018 წლამდე პერიოდში ზუგდიდის №2100 სერვისცენტრში ჩატარდა მონიტორინგი, რის შედეგადაც აღმოჩენილი იქნა შემდეგი სახის დარღვევები: 1) კურიერზე რეესტრის გარეშე გადაცემულია 222 გზავნილი; 2) ვიზიტი ზედმეტად არის განხორციელებული 105 გზავნილზე; 3) 1 გზავნილი არ არის ბილინგში გატარებული; 4) სადავო პერიოდისათვის ვადაგადაცილებით ჩაბარებულია 4516 გზავნილი; 5) 13 გზავნილი სერვისცენტრიდან გაგზავნილი LKS რეესტრში შეტანის გარეშე; 6) 17 გზავნილზე არ ფიქსირდება კორპორატიული კლიენტისგან გზავნილების რეესტრით მიღება. აღნიშნული დარღვევები დადასტურებული იქნა

მოსარჩელე ა----- გ-----ს მიერ მონიტორინგის პერიოდში - 25.07.2018 წელს შედგენილი ახსნა-განმარტებით.

13. 16.08.2018 წლის მონიტორინგის ანგარიში დარღვევების შესახებ საფუძვლად დაედო შპს „ს-----ს ფ-----ის“ გენერალური დირექტორის მიერ 2018 წლის 22 აგვისტოს №15-02/1115 ბრძანების გამოცემას, რომლითაც 2018 წლის 01 სექტემბრიდან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება №2100 მენეჯერთან - ა----- გ-----სთან მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

14. გენერალური დირექტორის 2018 წლის 22 აგვისტოს №15/8/7-845 შეტყობინებით ა----- გ-----ს ეცნობა, რომ 2018 წლის 01 სექტემბრიდან მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს „ს-----ს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი და განემარტა გათავისუფლების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები. აღნიშნული წერილობითი დასაბუთება მოსარჩელეს ჩაბარდა 29.08.2018 წელს. ა----- გ-----ს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება უნდა გაესაჩივრებინა სასამართლოში №15/8/7-845 შეტყობინების ჩაბარების თარიღიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, თუმცა მან სასამართლოს გენერალური დირექტორის 2018 წლის 22 აგვისტოს №15-02/1115 ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სარჩელით მიმართა სასამართლოს 2018 წლის 26 ოქტომბერს, რის გამოც სასამართლომ წარდგენილი სარჩელი ხანდაზმულად მიიჩნია.

15. სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის სამართლებრივ საფუძვლად სასამართლომ მიუთითა „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-38-ე მუხლებზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე, 144-ე მუხლებზე.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

16. ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 17 მაისის გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრით გაასაჩივრა ა----- გ-----მ, რომელმაც

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებითა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება ითხოვა.

17. აპელანტის განმარტებით: სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები და არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. კერძოდ საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მოსარჩელისათვის 2018 წლის 29 აგვისტოს ჩაბარებას. გაუგებარია რა მტკიცებულებაზე დაყრდნობით დაადგინა სასამართლომ მითითებული ფაქტობრივი გარემოება, მაშინ, როდესაც მოსარჩელემ ბრძანების ჩაბარება ითხოვა 2018 წლის 14 სექტემბერს, რომელიც ჩაბარდა ამავე წლის 27 სექტემბერს, შესაბამისად გასაჩივრების ვადის ათვლა უნდა დაიწყოს 27 სექტემბერიდან, რაც სარჩელის ხანდაზმულობას გამოიწვევს.

18. სასამართლომ არ გაითვალისწინა მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ დასაქმებული მუდმივად ატყობინებდა ხელმძღვანელობას კურიერების სიმცირის გამო წარუშობილი პრობლემების შესახებ, თუმცა უშედეგოდ. შპს „ს-----ს ფ-----ის“ ხელმძღვანელობა განგებ აყენებდა მოსარჩელეს კაბალურ პირობებში, რათა მისცემოდა შესაძლებლობა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

19. აპელანტი მიიჩნევს, რომ მის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციას და პოლიტიკური ნიშნით დევნას, რითაც დამსაქმებელმა არათანაბარ მდგომარეობაში ჩააყენა ის სხვა დასაქმებულებთან შედარებით.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

20. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი

თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

21. ამავე კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ და თუკი ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

22. მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არ არსებობს ა----- გ-----ს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 17 მაისის გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები შემდეგი გარემოებების გამო:

23. საქმის მასალებზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს მითითებული გადაწყვეტილების 9-14 პუნქტებში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს და დამატებით აღნიშნავს შემდეგს:

24. მოპასუხე მხარემ შპს „ს-----ს ფ-----ის“ წარმომადგენელმა, პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილ შესაგებელს დაურთო შპს „ს-----ს ფ-----ის“ გენერალური დირექტორის ლ---- ჩ-----ის, 2018 წლის 22 აგვისტოს N15/8/7-845 წერილობითი შეტყობინება, რომლითაც შეტყობინების ავტორი ა----- გ-----ს ატყობინებდა 2018 წლის 1 სექტემბრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. შეტყობინების ავტორი განუმარტავს დასაქმებულს რომ სამსახურიდან გათავისუფლება დაეფუძნა მონიტორინგის სამსახურის 2018 წლის 16 აგვისტოს დასკვნას, ამასთან დარღვევის განმეორებით ხასიათს. შეტყობინება შემდეგი შინაარსისაა: „... იმის გათვალისწინებით, რომ თქვენ მსგავს და ერთგვაროვან დარღვევებზე უკვე დაკისრებული გაქვთ დისციპლინური სახდელი, თქვენს მიერ ჩადენილ ახალ გადაცდომასთან დაკავშირებით განგიმარტავთ, რომ

თქვენი ქმედებები ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას და არსებობს თქვენთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უპირობო საფუძველი. ამგვარად თქვენს მიერ ჩადენილი დარღვევების არაერთგზისობისა და სიმძიმის გათვალისწინებით და მონიტორინგის სამსახურის მიერ მომზადებული ანგარიშის საფუძველზე, შპს „ს-----ს ფ-----ს“ მიაჩნია, რომ თქვენ ვერ უზრუნველყავით თქვენზე დაკისრებული ვალდებულების შესრულება და შესაბამისად არსებობს თქვენი გათავისუფლების ფაქტობრივი და მატერიალურ - სამართლებრივი საფუძველი.“ მითითებული შეტყობინება შეიცავს ასევე სამართლებრივ დასაბუთებას მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ. რომლის თანახმადაც: „საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის თანახმად, პირის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. განსახილველ შემთხვევაში, თქვენ, გქონდათ მოქმედი დისციპლინური სახდელი „შენიშვნა“, დაკისრებული გენერალური დირექტორის ბრძანებით, სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის. განმეორებით დარღვევებთან დაკავშირებით განგიმარტავთ, რომ თქვენი მხრიდან ადგილი ჰქონდა შპს „ს-----ს ფ-----ს“ გენერალური დირექტორის 17.02.2017 წლის N15-01/105 ბრძანებით დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესის 17.20.4 პუნქტის „ა“ ქვეპიუნქტით გათვალისწინებულ ქმედებას (სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობა და არაჯეროვანი შესრულება) დამატებით გაცნობებთ, რომ შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს თქვენთან დადებული შრომის ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და გაცნობის და თანხმობის ფაქტი

დადასტურებული გაქვთ საკუთარი ხელმოწერით. გამომდინარე აღნიშნულიდან, შპს „ს-----ს ფ-----ს“ მიაჩნია, რომ თქვენს მიერ დარღვეული იქნა ის პრინციპები და ვალდებულებები, რაც კომპანიის ნორმალურ და გამართულად მუშაობას განაპირობებს. . . „ (ს.ფ.78-81)

25. საქმეში ს.ფ.130-ზე განთავსებულია საფოსტო დასტური NAP02004873323, მითითებული დოკუმენტით უტყუარადაა დადასტურებული, რომ შპს „ს-----ს ფ-----ს“ წერილობით კორესპოდენცია N15/8/7-845 ა----- - გ-----ს გაეგზავნა 2018 წლის 27 აგვისტოს და პირადად ჩაბარდა ადრესატს ამავე წლის 29 აგვისტოს 13.08.36 სთ-ზე. დასტური შეიცავს ა-----ს პირად ნომერზე მითითებას N----- და ადრესატის ხელმოწერას.

26. შესაბამისად დადასტურებულია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების შესახებ მოსარჩელე მხარეს წერილობით ეცნობა 2018 წლის 29 აგვისტოს. (ს.ფ.130).

სამართლებრივი დასაბუთება:

27. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულის უფლებაა ინდივიდუალურად იქნეს გაფრთხილებული დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის შესახებ, რაც კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის უფლებას უკავშირდება. იხ., სუსგ Nას-720-685-2015, 29.12.2015; შდრ: Nას-1019-980-2016, 05.07.2017წ.

28. სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადის დარღვევის კუთხით, რაიონულმა სასამართლომ გაიზიარა დამსაქმებლის არგუმენტი იმის შესახებ, რომ დამსაქმებლის მიერ გაშვებული იყო ბრძანების გასაჩივრების ერთ თვიანი ვადა.

29. პალატა აღნიშნავს, რომ სსკ-ის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესის 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 (**იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, თბილისი, 2007, 63; შდრ: სუსგ 11.06.2012 საქმე №ას-547-515-2012**). ხანდაზმულობის ვადის გასვლით ისპობა სასამართლოს ან სხვა ორგანოს მეშვეობით პირის მოთხოვნის იძულებით განხორციელების შესაძლებლობა, მაგრამ არა სასამართლოსათვის ან სხვა ორგანოსათვის მიმართვის უფლება.

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.

30. 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. „მხარეთა სასარჩელო შესაძლებლობები ხშირად არის ვადით შეზღუდული. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო

გზით დაცვის შესაძლებლობას“ (**საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება #1/3/161 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ოლღა სუმბათაშვილი და იგოო ხაპროვი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“**).

31. 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. (იხ. სუსგ Nას-120-2018).

32. ზემოთ ჩამოთვლილი ლეგიტიმური მიზნების არსებობას იზიარებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოც. 1996 წლის 22 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში **საქმეზე სტაბინგი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ, სასამართლო განმარტავს:** „... ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას

ძველი სარჩელებისგან, რომლებისგან თავის დაცვაც შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომლებიც შესაძლოა, დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს“ (პარ.51)

33. 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, 15.11.2011).

34. პალატა მიიჩნევს, რომ ხანდაზმულობის ვადის დაცულობის საკითხის შესამოწმებლად, მნიშვნელოვანია იმის დადგენა თუ: ა) რა ვადაში უნდა გასაჩივრებულიყო სადავო ბრძანება და ბ) საიდან უნდა აითვალოს „ა“ პუნქტში მითითებული ვადა.

35. პირველ რიგში, აღსანიშნავია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, რომლის მიხედვით შრომით დავაზე არ უნდა გავრცელდეს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილი, არამედ, შრომის **კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტი**, რადგან ამით ირღვევა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი (**შდრ: სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი**).

36. საგულისხმოა, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისათვის ჩაბარების მომენტიდან მიიჩნევა. სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ნების გამოვლენა ნამდვილია, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა. (**შდრ. სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი**). როდესაც, შრომითი ხელშეკრულება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე წყდება (შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში),

მიზანშეწონილია, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება წერილობით განხორციელდეს. წერილობითი დოკუმენტის შექმნა, ერთი მხრივ, დასაქმებულის უფლებების დაცვას ემსახურება, ვინაიდან იგი უფლებამოსილია, სრულ ინფორმაციას ფლობდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღის, საფუძვლისა და გასაჩივრების წესის თაობაზე. მეორე მხრივ, კი დამსაქმებლისათვის მტკიცების პროცესს აიოლებს, რადგან, თუ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინფორმაციის ჩაბარება, ხელშეკრულება შეწყვეტილად არ მიიჩნევა. ხელშეკრულება შეწყვეტილად მეორე მხარისათვის შეტყობინების ჩაბარების მომენტიდან ითვლება. (დამატებით იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ავტორთა კოლექტივი, თბილისი, 2016, 247).

37. პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულებას აკისრებს. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. გასაჩივრების ვადა სასამართლოსათვის მიმართვის ვადაა. აღნიშნული ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველს არ წარმოადგენს. უფრო მეტიც, ვადის დაცვით, თუ მის დაუცველად სასამართლოსათვის მიმართვა, შესაბამისი შესაგებლის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით, სასამართლოს კვლევის საგანი არ არის. კანონით გათვალისწინებული ვადის დაცვის გარეშე სასამართლოსათვის მიმართვა ერთ-ერთი არგუმენტთაგანია, რომელიც შესაგებლის ფარგლებში, დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. აღნიშნული ვადის სიმცირეს შრომის სამართლის თეორიაში თავისი დატვირთვა აქვს, კერძოდ, სადავო ფაქტები მტკიცებადი უნდა იყოს, ასევე დარღვეული უფლების აღდგენა დროის მცირე მონაკვეთში უნდა მოხდეს, რათა შემდგომ, ვითარების ცვლილებამ, დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის შეუძლებლობა არ

განაპირობოს. მითითებული ვადის სიმცირეს თავის დატვირთვა აქვს ასევე დამსაქმებლის უფლებრივი გადასახედიდანაც. დამსაქმებელი მუდმივად თავდაცვის რეჟიმში არ უნდა იყოს. მას თამამი საკადრო გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს. შესაბამისად, მისი მოლოდინი გათავისუფლებული დასაქმებულისაგან სარჩელის აღძვრის თაობაზე დროის გარკვეული პერიოდით უნდა იყოს შემოსაზღვრული. ამიტომაც, მიიჩნევა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის ლიმიტით თავის დაცვა, პირველ რიგში, დამსაქმებლის უფლება და მისი შესაგებლის ფარგლებში სამტკიცებელი გარემოებაა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სახეზე გვაქვს მოცემულობა რომ დასაქმებულის მიერ კანონით განსაზღვრული ვადის გაშვების მიუხედავად, დამსაქმებელი გამოხატავს მზადყოფნას, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერება ამტკიცოს, რა დროსაც გასაჩივრების ვადის ფარგლებით აღნიშნული მტკიცება სასამართლომ არ უნდა შეზღუდოს. ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა მოპასუხის სამტკიცებელია, მითითებული გარემოება ფაქტის საკითხია, შესაბამისად, საპროცესო-სამართლებრივად ფაქტები, რომლითაც მოპასუხე, მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელი, თავს იცავს, იმთავითვე კანონით დადგენილი წესით წარდგენილ შესაგებელში უნდა მიეთითოს. (იხ. სუსგ Nას-120-2018)

38. შრომის კოდექსის შესაბამისად, დასაქმებულს სასამართლოში სარჩელის აღძვრის უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 დღის ვადაში. წერილობითი დასაბუთება შესაძლოა ხელშეკრულებით შეწყვეტის შეტყობინებაშიც იყოს მოცემული. თუ წერილობით შეტყობინებაში არ არის მითითებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთება (და რეალურად დამსაქმებელს აღნიშნული არც ევალება), დასაქმებული, შესაბამისი სურვილის შემთხვევაში, უფლებამოსილია მოითხოვოს დამსაქმებლისგან ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება.

39. ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის

გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან.(იხ. სუსგ Nას-120-2018).

40. განსახილველ შემთხვევაში უდავოდაა დადგენილია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების შესახებ მოსარჩელე მხარეს ა-----ს წერილობით ეცნობა 2018 წლის 29 აგვისტოს(ს.ფ. 130). სარჩელით კი ა----- გ-----მ რაიონულ სასამართლოს მიმართა 2018 წლის 26 ოქტომბერს ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა დასაქმებული მიერ არ არის დაცული, რაც ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელის უარყოფის საფუძველია.

41. სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სარჩელის უარყოფა გამორიცხავს მოსარჩელის მოთხოვნების დაკმაყოფილებას.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, ე, 390-ე, 391-ე, 395-ე, 397-ე მუხლებით და

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. ა-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელი ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 17 მაისის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტების მიერ სახ. ბაჟი გადახდილია.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების

გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

5. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

6. პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებულნი არიან გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არაუგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდნენ სასამართლოში გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარების მიზნით.

7. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების დადგენილებითი ნაწილის მე-5 და მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;

მოსამართლე:

თამარ სვანიძე