



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

21.12.2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი: ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე - ს---- მ-----ე
წარმომადგენელი - ო---- ჯ-----ი

მოპასუხე - შპს „ჯ-----ი“
წარმომადგენელი - მ--- ძ-----ე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
იძულებითი განაცდურის და სახელფასო
დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჯ-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 23 აგვისტოს N2---- ბრძანება ს---- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. მოსარჩელე ს---- მ-----ე აღდგენილ იქნას შპს „ჯ-----ში“ პლასტიკური ქირურგის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე შპს „ჯ-----ს“, მოსარჩელის ს---- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, გათავისუფლების დღიდან, სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 10000 ლარის ოდენობით;

1.4. მოპასუხე შპს „ჯ-----ს“, მოსარჩელის ს----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს, სახელფასო დავალიანების 4500 ლარის ანაზღაურება.

(მოსარჩელემ სასამართლო სხდომაზე დააზუსტა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნა იხ. 2018 წლის 04 დეკემბრის სხდომის ოქმი).

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე 2010 წლის 4 ნოემბრიდან მუშაობდა შპს „ჯ-----ში“ პლასტიკური ქიმიის თანამდებობაზე. 2016 წლის 23 აგვისტოს ბრძანებით, მოსარჩელე 2016 წლის 01 ოქტომბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების, შრომის შინაგანაწესისა და მოქმედი კანონმდებლობის უხეში დარღვევის გამო. მოსარჩელეს არ დაურღვევია მისთვის დაკისრებული ვალდებულება. ხელშეკრულების პირობები დაარღვია თავად მოპასუხემ, კერძოდ ხელშეკრულების მე-4 პუნქტი, რომელიც ავალდებულებს დამსაქმებელს, დასაქმებულისათვის სათანადო პირობების შექმნას და შრომის ანაზღაურებას. იმის გამო, რომ დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო ს----- მ-----ისათვის შრომის სათანადო პირობები, აღნიშნულმა გამოიწვია მოსარჩელის უკმაყოფილება, რასაც მოყვა ამ უკანასკნელთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. მოსარჩელეს 2016 წლის მაისიდან, აგვისტოს თვის ჩათვლით მისაღები აქვს ხელფასი 4500 ლარის ოდენობით, რასაც მოპასუხე ნებაყოფლობით არ იხდის.

მოპასუხეების პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლებით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ ს----- მ-----ე ცენტრში მუშაობისას, განსაკუთრებით ბოლო პერიოდში, სისტემატიურად არღვევდა შინაგანაწესის და საექიმო საქმიანობის შესახებ კანონის 65-ე მუხლის მოთხოვნებს, რაც გამოიხატებოდა კოლეგების მიმართ საექიმო საქმიანობის არაობიექტურ კრიტიკაში, მათ მიმართ, პიროვნული თვისებების დამამცირებელ გამონათქვამებში, ოპერაციის მსვლელობისას არ ერიდებოდა კონფლიქტურ სიტუაციას კოლეგებთან, მარტივად გამოდიოდა მდგომარეობიდან, კარგავდა კონტროლს, ხმამაღლა ყვიროდა და შეურაცყოფდა დამხმარე პერსონალს. აღნიშნულის გამო მას დირექციის მხრიდან არაერთხელ მიეცა სიტყვიერი შენიშვნა. 2016 წლის 11 აგვისტოს ს----- მ-----ემ ოპერაციის მსვლელობის დროს, მიიჩნია, რომ საოპერაციო ბლოკში ჩართული კონდენციონერი არ იყო შესაბამისი სიმძლავრის და მისი აზრით საჭირო ტემპერატურას ვერ უზრუნველყოფდა. ამ ფაქტით აღელვებულმა სიტყვიერი შეურაცყოფა მიაყენა ქირურგიის უფროსს მედდას თამარ მადურაშვილს. მიატოვა ოპერაციის პროცესი, დატოვა საოპერაციო და 10 წუთის შემდეგ დაბრუნდა და განაგრძო ოპერაცია. აღნიშნულ ინციდენტზე,

დირექციის მოთხოვნის მიუხედავად დაეწერა ახსნა-განმარტება, მოსარჩელემ არც ეს მოთხოვნა შესრულა. მოპასუხის განცხადებით, მოპასუხის 2016 წლის 11 აგვისტოს ქმდება გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, მოპასუხეს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება კანონიერი და დასაბუთებულია, ვინაიდან მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულების და შინაგანაწესის პირობები.

რაც შეეხება შრომის ანაზღაურებას, მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელეს სრულად აქვს მიღებული შრომის ანაზღაურება და სარჩელი ამ ნაწილშიც უსაფუძვლოა.

მოპასუხე ასევე მიიჩნევს, რომ სარჩელი, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ ხანდაზმულია, ვინაიდან მოსარჩელის წარმომადგენელს გასაჩივრებული ბრძანება ჩაბარდა 2016 წლის 28 აგვისტოს, სარჩელი კი სასამართლოში წარდგენილია 2016 წლის 27 დეკემბერს, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტით დადგენილი 30 დღიანი გასაჩივრების ვადის დარღვევით.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, მუშაობდა შპს „ჯ-----ში“ პლასტიკური ქირურგის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრებოდა ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს მოცულობის შესაბამისად, პაციენტის ერთი ამბულატორიული მიღებისათვის და ოპერაციისათვის, მიღებული შემოსავლის 50 პროცენტი.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომის ხელშეკრულება
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.2. 2016 წლის 23 აგვისტოს, მოპასუხე შპს „ჯ-----ის“ დირექტორის ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 01 ოქტომბრიდან, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე - „დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა“.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2016 წლის 23 აგვისტოს N2---- ბრძანება;
- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 მოსარჩელემ 2016 წლის 11 აგვისტოს ოპერაციის მსვლელობის დროს, მიიჩნია, რომ საოპერაციო ბლოკში ჩართული კონდენციონერი ვერ უზრუნველყოფდა საჭირო ტემპერატურას. ამ ფაქტით აღელვებულმა სიტყვიერი შეურაცყოფა მიაყენა ქირურგიის უფროსს მედდას თამარ მადურაშვილს. მიატოვა ოპერაციის პროცესი და პაციენტი, დატოვა საოპერაციო, სადაც დაბრუნდა და ოპერაცია განაგრძო დაახლოებით 10 წუთის შემდეგ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავო გარემოებას წარმოადგენს

მოსარჩელის მიერ სამუშაოს შესრულების, კერძოდ ოპერაციის მიმდინარეობის დროს, თანამშრომლის შეურაცყოფა და ოპერაციის პროცესის გარკვეული დროით მიტოვება.

სასამართლო სხდომაზე, მოწმის სახით დაიკითხა, ცენტრის თანამშრომელი საოპერაციოს მედდა თამარ მადურაშვილი. აღნიშნულმა პირმა, სასამართლო სხდომაზე მიცემული ჩვენებით დაადასტურა, რომ მოსარჩელემ ოპერაციის მიმდინარეობისას მოწმეს მიაყენა სიტყვიერი შეურაცყოფა, მოსარჩელე იქცეოდა არაადეკვატურად, მან მიატოვა ოპერაცია და პაციენტი და დაახლოებით 10 წუთის შემდეგ დაბრუნდა საოპერაციოში და განაგრძო ოპერაციის ჩატარება. მოწმის ჩვენებით საოპერაციოში იყო სათანადო ტემპერატურა.

3.2.2 მოპასუხეს არ გააჩნია მოსარჩელის მიმართ, შრომის ანაზღაურების დავალიანება.

მოპასუხემ წარმოადგინა სადაო პერიოდში მოსარჩელისათვის ასანაზღაურებელი თანხების ცხრილი და ცხრილით გათვალისწინებული თანხების, მოსარჩელისათვის სრულად ჩარიცხვის დამადასტურებელი საგადასახადო დავალებები. მოსარჩელის წარმომადგენელს ეს მტკიცებულებები სადაოდ არ გაუხდია, თუმცა აღნიშნა, რომ რიგ შემთხვევებში მოსარჩელეს ეკუთვნოდა იმაზე მეტი ოდენობის თანხა, რაც გაანგარიშების ცხრილშია მითითებული და რაც საერთო ჯამში შეადგენს 4500 ლარს. მოსარჩელე მხარეს არ წარმოუდგენია ამ გარემოების დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება. მას არც სასამართლოს წინაშე უშუამდგომლია, მოპასუხე ორგანიზაციიდან გამოეთხოვა ინფორმაცია სადაო პერიოდში ს----- მ-----ის შესრულებული სამუშაოს მოცულობის და ამ სამუშაოს შესრულების შედეგად მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ მიღებული შემოსავლის შესახებ, რითაც დადასტურდებოდა ს----- მულაძისათვის ანაზღაურებული თანხა იყო თუ არა იმ პროპორციულობის, რაც ხელშეკრულებით იყო გათვალისწინებული. აქედან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს არ გააჩნია ს----- მ-----ის მიმართ შრომის ანაზღაურების დავალიანება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომითი კანონმდებლობის დაცვით, შესაბამისად არ არსებობს ბრძანებების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი. ასევე, უსაფუძვლოა მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების შესახებ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს ორგანული კანონის - 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 მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლობიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლობიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა

მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეშად დარღვევის გამო, რაც გამოიხატა მოსარჩელის მიერ ოპერაციის მიმდინარეობის დროს, უფროსი მედლის შეურაცყოფასა და ოპერაციის პროცესისა და პაციენტის მიტოვებაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას.

უპირველეს ყოვლისა, დასაქმებულის ვალდებულებების შეფასებისათვის, მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული შრომის შინაგანაწესი, რომელსაც მოსარჩელე გაცნობილი იყო კანონით დადგენილი წესით. აღნიშნული შინაგანაწესის მე-2 მუხლის თანახმად მუშაკი პაციენტებთან და კოლეგებთან ავლენენ კორექტულობას და ზომიერებას, ვალდებულნი არიან კეთილსინდისიერად შეასრულონ სამსახურებრივი მოვალეობები. სასამართლოს მიაჩნია, რომ დასაქმებულის უფლება-მოვალეობების განსაზღვრის ერთ-ერთ დოკუმენტს წარმოადგენს შრომითი შინაგანაწესი. გამოკვლეულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ შინაგანაწესით დადგენილი წესების დარღვევის ფაქტს.

ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეს მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში ეკავა საპასუხისმგებლო თანამდებობა, კერძოდ, იგი იყო ექიმი - პლასტიკური ქირურგი და მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის ჯეროვნად შესრულებაზე პირდაპირ იყო დამოკიდებული პაციენტის ჯანმრთელობა და სიცოცხლე. გამომდინარე აქედან, მოსარჩელეს მოეთხოვებოდა კანონით და შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების ზედმიწევნით დაცვა. დასაქმებულის ქმედებით საფრთხე შეექმნა პაციენტის ჯანმრთელობას, ასევე შეილახა მოპასუხის საქმიანი რეპუტაცია. ამდენად, აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევას.

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა არ ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

6.2. 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერია, შესაბამისად არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, სახეზე არ არის დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხეებისთვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მოსარჩელეს სრულად აქვს მიღებული ხელფასი იმ ოდენობით, რაც გათვალისწინებულია შრომის ხელშეკრულებით. საწინააღმდეგო მტკიცებულება მოსარჩელე მხარეს არ წარმოუდგენია. შესაბამისად, მოთხოვნა, სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების შესახებ უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.4. სასამართლო არ იზიარებს მოპასუხის პოზიციას, იმის შესახებ, რომ მოსარჩელეს გაშვებული აქვს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადა.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა დაკავშირებულია იმ ფაქტობრივ გარემოებასთან, მოითხოვა თუ არა დასაქმებულმა დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთება (შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, და მე-7 პუნქტი). ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან (ან წერილობითი დასაბუთების მომზადების 7-დღიანი ვადის ამოწურვიდან) მხოლოდ 30 დღის ვადაშია დასაქმებული უფლებამოსილი, გაასაჩივროს შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილება. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს ასეთ წერილობითი დასაბუთების გადაცემას, ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებაზე არ ვრცელდება 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული 30-დღიანი ვადა. ასეთ შემთხვევებზე შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის და სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, ვრცელდება სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა. დადგენილია, რომ, ამ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ თავისი ინიციატივით არ გადასცემია მოსარჩელეს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება და არც დასაქმებულს მოუთხოვია ასეთი წერილობითი დასაბუთების გადაცემა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ამ პირობებში, დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა თანახმად სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლისა შეადგენს სამ წელს. შესაბამისად სარჩელი არ არის ხანდაზმული.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს უცვლელად.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის -მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა:

1. არ დაკმაყოფილდეს ს----- მ-----ის სარჩელი შპს „ჯ-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, სახელფასო დავალიანებისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
3. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

თეა ბერაია