

საქმე № 2002100--002589711
საქმე N28/7171-2019



თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

25 ოქტომბერი, 2019 წელი

ქალაქი

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა
მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მდივანი - მარინე თათრიაშვილი

აპელანტი (მოსარჩელე) - თი----- გო-----ი
წარმომადგენელი - ნათელა ჯაშიაშვილი

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე) - სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ო
წარმომადგენლები - ანა მოწონელიძე, დიმიტრი მა----შვილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თელავის რაიონული სასამართლოს
2019 წლის 18 ივლისის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება

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

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. თი----- გო-----მა სარჩელი აღძრა თელავის რაიონულ სასამართლოში
მოპასუხე სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს მიმართ და მოითხოვა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს დირექტორის 20-- წლის 14 ივნისის #0----/კ ბრძანება.

1.2. სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს დაევალოს თი----- გო-----ის აღდგენა სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს კახეთის სო-----ი მო-----ის ცენტრის უფროსი სო-----ი მუშაკის პოზიციაზე.

1.3. სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს, მოსარჩელე თი----- გო-----ის სასარგებლოდ დაევალოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 20-- წლის 14 ივნისიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე.

2. თი----- გო-----ი სარჩელს შემდეგ გარემოებებზე აფუძნებდა:

2.1. მოსარჩელის განმარტებით, სო-----ი სამსახურის დაარსების დღიდან, იგი მუშაობს აღნიშნული მიმართულებით და აქვს 18 წლიანი სამუშაო გამოცდილება. ამასთან, 2009 წლიდან გათავისუფლების დღემდე მუშაობდა კახეთის სო-----ი მო-----ის სამხარეო ცენტრის უფროსი სო-----ი მუშაკის პოზიციაზე.

2.2. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სო-----ი დაცვის მინისტრის მოადგილის 20-- წლის 14 ივნისის #0----/კ ბრძანებით, თი----- გო-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომითი ხელშეკრულებით და/ან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო (სშკ 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი).

2.3. მოსარჩელის განმარტებით, იმ შემთხვევას, რაც მოპასუხემ მიიჩნია შრომითი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად, ადგილი ჰქონდა 2015 წლის აგვისტოს თვეში, რა დროსაც დასაქმებული იმყოფებოდა ანაზღაურებად შვებულებაში. კერძოდ თი----- გო-----ის განმარტებით, მის გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო, სავარაუდო სექსუალური ძალადობის მსხვერპლი ბავშვის მიმართ, სათანადო ღონისძიებების განუხორციელებლობა.

3. მოპასუხე - სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ომ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო, მოთხოვნის უსაფუძვლობასა და ხანდაზმულობაზე მითითებით (მოთხოვნის განხორციელების გამომრიცხველი და შემაფერხებელი შესაგებელი). მოპასუხის განმარტებით, თი----- გო-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება განხორციელდა კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით. კერძოდ, სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს დირექტორის 20-- წლის 14 ივნისის #0----/კ ბრძანების გამოცემის საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი.

3.1. მოპასუხის განმარტებით, სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია მოსარჩელის მსჯელობა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უკანონობის

თაობაზე, რამეთუ „სო-----ი მო-----ის სა-----ოს ადმინისტრირების სფეროს მიკუთვნებული ფუნქციების უკეთ განხორციელებისა და გაწეული საქმიანობის კონტროლის გაუმჯობესების ღონისძიებების შესახებ“ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს დირექტორის 2012 წლის 11 მაისის #04-303/ო ბრძანებით შექმნილი კომისიის 20-- წლის 11 მაისის #2 სხდომის ოქმიდან, რომელიც საფუძვლად დაედო თი----- გო-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, ირკვევა, რომ სა-----ოს ახმეტის რაიონული განყოფილების და კახეთის სამხარეო ცენტრის უფლებამოსილი პირების მხრიდან ადგილი აქვს სამსახურეობრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულებას, მათთვის ცნობილ გარემოებებზე დაგვიანებული რეაგირების ფაქტებს, აგრეთვე ბავშვთა ძალადობისაგან დაცვის მიმართულების (რეფერირების) პროცედურით გათვა-
—სწინებული ვალდებულებების შეუსრულებლობას.

3.2. გარდა აღნიშნული დარღვევისა, მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ თი----- გო-----მა სხვა შემთხვევაშიც არ შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობა და ოფიციალურ დოკუმენტებში მოახდინა არასწორი ინფორ--ციის შეტანა, რაც გამოიხატება ბ. კ-----ისათვის გასაშვილებლის სტატუსის მინიჭების შესახებ სა-----ოს მეურვეობა-მზრუნველობისა და სო-----ი პროგრამების დეპარტამენტში დოკუმენტაციის დროულად არ მიწოდებასა და ასევე სახელმწიფო მზრუნველობის ქვეშ მყოფი ბავშვების 2015 წლის 5 ოქტომბრის რეესტრში ბე-- კ-----ის მონაცემების დამალვაში.

3.3. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხის მტკიცებით, თი----- გო-----ის მხრიდან იკვეთება ვალდებულებების უხეში დარღვევა, რაც დაედო საფუძვლად შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტას.

3.4. მოპასუხემ დამატებით წარმოდგენილ მოსაზრებაში მიუთითა, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტზე და აღნიშნა, რომ თი----- გო-----ის სარჩელი ხანდაზმულია.

4. თელავის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 18 ივლისის გადაწყვეტილებით თი----- გო-----ის სარჩელი სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს მიმართ, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა.

4.1. სასამართლომ განმარტა, რომ როგორც კონსტიტუციით, ისე საერთაშორისო სამართლის ნორმებით დაცულია თითოეული ადამიანის შრომითი უფლებები. მართა---ა, დამსაქმებელს აქვს მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის უფლება, მაგრამ მან ეს უნდა განახორციელოს იმ წესების მკაცრად დაცვით, რაც განსაზღვრულია კანონმდებლის მიერ. საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა შემდეგი: “ნებისმიერი უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

4.2. სასამართლომ მიუთითა ბავშვის უფლებების შესახებ კონვენციაზე, რომლის მესამე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად: „ბავშვების მიმართ ყველა მოქმედებაში იმის მიუხედავად, მიმართავენ მას სო-----ი უზრუნველყოფის საკითხებზე მომუშავე სახელმწიფო თუ კერძო დაწესებულებები, სასამართლოები, ადმინისტრაციული თუ საკანონმდებლო ორგანოები, უპირველესი ყურადღება ეთმობა ბავშვის საუკეთესო ინტერესების უზრუნველყოფას.“ ამავე კონვენციის N14 ზოგადი კომენტარის თანახმად ბავშვის უფლებათა კონვენციის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტი „ბავშვს აძლევს უფლებას, მის მიმართ განხორციელებული ნებისმიერი ქმედებისას ან მასთან დაკავშირებული ნებისმიერი გადაწყვეტილების მიღებისას, შეფასდეს და უპირველესი ყურადღება დაეთმოს მის საუკეთესო/ჭეშმარიტ ინტერესებს როგორც საზოგადოებრივ, ისე კერძო სფეროში“. ასევე, „პირველი პუნქტის მიზანია, უზრუნველყოს, რომ უფლება გარანტირებული იყოს ბავშვებთან დაკავშირებულ ყველა გადაწყვეტილებასა და ქმედებაში. ეს ნიშნავს იმას, რომ ნებისმიერი ქმედება, რომელიც უკავშირდება ბავშვს ან ბავშვებს, უნდა ითვალოსწინებდეს მათ საუკეთესო ინტერესებს როგორც უპირველეს პრიორიტეტს. სიტყვა „ქმედება“ მოიცავს არა მხოლოდ გადაწყვეტილებებს, არამედ მოქმედებებს, ქცევას, წინადადებებს, მო-----ას, პროცედურებსა და სხვა ღონისძიებებს. უმოქმედობა ან ქმედების განუხორციელებლობა და დაუდეკრობა აგრეთვე წარმოადგენს „ქმედებას“, მაგა---თად, მაშინ, როდესაც სო-----ი დაცვის ორგანოები არ ახორციელებენ ქმედებას ბავშვთა დასაცავად უგულებელყოფის ან ჩაგვრისაგან“. აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის ქმედება/უმოქმედობა არ ემსახურებოდა ბავშვის საუკეთესო ინტერესებს.

4.3. სასამართლომ ასევე მიუთითა ბავშვთა სექსუალური ექსპლუატაციისა და სექსუალური ძალადობისაგან დაცვის ევროპის საბჭოს კონვენციის მეთორმეტე მუხლზე, რომლის პირველი პუნქტის თანახმად თითოეული მხარე გაატარებს აუცილებელ საკანონმდებლო ან სხვა სახის ზომებს, რათა უზრუნველყოს, რომ ზოგიერთ პროფესიონალს, რომლებსაც იძახებენ ბავშვებთან სამუშაოს ჩასატარებლად, შიდა კანონმდებლობით გათვა---სწინებული კონფიდენციალურობის წესის გამო, არ შეექმნას რაიმე წინააღმდეგობა, შეატყობინოს ბავშვის დაცვაზე პასუხისმგებელ სამსახურებს ნებისმიერი ვითარების შესახებ, როცა კი გონივრული საფუძველი არსებობდა იმის სავარაუდოდ, რომ ბავშვი არის სექსუალური ექსპლუატაციისა ან სექსუალური ძალადობის მსხვერპლი. ამავე ნორმის მე-2 პუნქტის თანახმად, თითოეული მხარე გაატარებს აუცილებელ საკანონმდებლო ან სხვა სახის ზომებს, რათა სტიმული მისცეს ნებისმიერ პირს, რომელმაც იცის ან ეჭვი აქვს ბავშვთა სექსუალური ექსპლუატაციისა ან მათ მიმართ სექსუალური ძალადობის შესახებ, ამის შესახებ კეთილსინდისიერად აცნობოს შესაბამის სამსახურებს.

4.4. სასამართლომ საკანონმდებლო ნორმების და სასამართლო პრაქტიკის მოხმობის საფუძველზე არ გაიზიარა მოსარჩელე მხარის მოსაზრება, რომ მის ვალდებულებას არ წარმოადგენდა მიემართა შსს ორგანოებისათვის, ვინიდან დადგენილია, რომ იგი კახეთის რეგიონში ეწეოდა სო----- მუშაკთა საქმიანობაზე ზედამხედველობას და საქმის წარმოების მონიტორინგს. სასამართლომ ასევე დადგენილად მიიჩნია, რომ შევებულებიდან გამოსვლის შემდეგაც, 20-- წლის 22 აგვისტოდან - 20-- წლის 13 ოქტომბრამდე მოსარჩელეს არ მიუმართავს შსს ახმეტის რაიონული სამმართველოსათვის და არც შესაბამისი რეკომენდაცია არ გაუცია სო-----ი მუშაკისათვის. ამასთანავე სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2015 წლის 1 აგვისტოდან სავარაუდო მოძალადესთან მინდობით აღსაზრდელად განთავსდა 2 მზრუნველობამოკლებული ბავშვი და საკმაოდ გვიან, 2015 წლის 13 ოქტომბრიდან გადაყვანილნი იქნენ გადაუდებელ მინდობით აღზრდაში, მანამდე კი ეს ბავშვები განაძობდნენ იმავე სავარაუდო მოძალადესთან ერთად ცხოვრებას.

4.5. სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხე მხარის მოსაზრება, რომ სა-----ოს კახეთის სამხარეო ცენტრის პასუხისმგებელი პირების მხრიდან არ იქნა შესრულებული სა-----ოს მეურვეობა-მზრუნველობისა და სო-----ი პროგრამების დეპარტამენტის 2012 წლის 9 ოქტომბრის N04/63135 წერილით და 2014 წლის 25 თებერვლის N04/15828 წერილით განსაზღვრული მოვალეობები, რამაც გამოიწვია არასრულწლოვნების ჭეშმარიტი ინტერესების უგულებელყოფა (რაც გამოიხატა ბიოლოგიური ძმების ბე-- და ზურიკო კ-----ების შეგნებული დაშორებით), აღნიშნულთან მიმართებით სასამართლომ პასუხისმგებელ პირად მოპასუხის განმარტების შესაბამისად მიიჩნია კახეთის სამხარეო ცენტრის უფროსი სო-----ი მუშაკი (მოსარჩელე).

4.6. სასამართლოს განმარტებით, დადგენილია თი----- გო-----ის დასაქმების შეწყვეტის საპატიო მიზეზი, კერძოდ მოსარჩელის მიერ უხეშად იქნა დარღვეული შრომითი ხელშეკრულებით გათვა--სწინებული ვალდებულება, რის გამოც მისი სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4.7. სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, სასამართლომ სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლზე მითითებით განმარტა, რომ სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა.

4.8. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ხანდაზმულობას არ აქვს ეფექტი (მოპასუხე) მხარის მითითების გარეშე, ასეთი მითითება კი შეჯიბრებითობის პრინციპის რეა--ზაციის გამოხატულებაა. სწორედ აღნიშნულიდან გამომდინარე, ხანდაზმულობა განიხილება, როგორც მოპასუხის მიერ მითითებული საქმის ფაქტობრივი გარემოება. სასამართლოს განმარტებით, ხანდაზმულობა არის

დარღვეული უფლების იძულებით დაცვის ვადა, რომლის გასვლით პირი კარგავს მოთხოვნის დაკმაყოფილების უფლებას. იმ პირობებში, როდესაც მოპასუხე სადავოდ ხდის სარჩელის ხანდაზმულობას, სასამართლოს ვალდებულებაა მსჯელობის საგნად აქციოს აღნიშნული საკითხი.

4.9. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტებზე, რომელთა მიხედვით, 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. იმავე მუხლის მე-6 პუნქტი განსაზღვრავს დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხს, კერძოდ, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ ვადის გაშვების შემდგომ, მოთხოვნა ითვლება ხანდაზმულად.

4.10. სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ სასარჩელო ხანდაზმულობაში იგულისხმება დრო, რომლის განმავლობაშიც პირს, ვისი უფლებებიც დარღვეულია, შეუძლია მოითხოვოს თავისი უფლების იძულებით განხორციელება ან დაცვა. სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყება დაკავშირებულია სუბიექტურ ფაქტორთან, ანუ იმ მომენტთან, როცა დაზარალებულმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ. სასამართლომ ხანდაზმულობის საკითხთან დაკავშირებით მიუთითა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებაზე, კერძოდ „...ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისაგან, რომლებისგანაც თავის დაცვა შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება, წარმოშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან, გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომელიც შესაძლოა დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს..." (იხ. *CASE OF STUBBINGS AND OTHERS VS THE UNITED KINGDOM*, 1996 წლის 22 ოქტომბერი).

4.11. სასამართლომ განმარტა, რომ თი----- გო-----მა 22.06.20-- წელს №60207 განცხადებით მიმართა სო-----ი მო-----ის სა-----ოს, რომლითაც მოითხოვა 14.06.20-- წლის №0-----/კ ბრძანებით ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების 7 დღის ვადაში მიღება. სო-----ი მო-----ის სა---

---ოს დირექტორის მოადგილის 20-- წლის 27 ივნისის №04/37099 წერილით თი---
--- გო-----ს განემარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის
საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს ორგანული კანონის - „საქართველოს
შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი. აღნიშნული
წერილობითი დასაბუთება მოსარჩელეს ჩაბარდა 20-- წლის 28 ივნისს.
სასამართლოს მითითებით, თი----- გო-----ს შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტის შესახებ ბრძანება უნდა გაესაჩივრებინა სასამართლოში №04/37099
წერილის ჩაბარების თარიღიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, თუმცა მან
სა-----ოს დირექტორის 14.06.20-- წლის №0-----/კ ბრძანების ბათილად ცნობის
თაობაზე სარჩელით სასამართლოს მიმართა 20-- წლის 14 აგვისტოს.

4.12. აღნიშნული გარემოებების გათვა---სწინებით, სასამართლომ
დადგენილად მიიჩნია, რომ კანონით განსაზღვრული 30 დღიანი
ხანდაზმულობის ვადა გასულია 14.08.20-- წლის მდგომარეობით.

4.13. სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არსებულ
მოთხოვნებთან დაკავშირებით სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა
საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტზე, რომლის
მიხედვითაც, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები,
რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი,
რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.
სასამართლომ მიუთითა სამოქალაქო კოდექსის 145-ე მუხლზე, რომლითაც
რეგლამენტირებულია დამატებითი მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადა და
აღნიშნა, რომ მთავარი მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის გასვლასთან ერთად
ხანდაზმულობის ვადა გასულად ითვლება დამატებითი მოთხოვნებისთვისაც
მაშინაც კი, როცა ამ მოთხოვნათა ხანდაზმულობის ვადა ჯერ არ გასულა.

4.14. სასამართლოს განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში მთავარ
მოთხოვნას წარმოადგენს 14.06.20-- წლის №0-----/კ ბრძანების ბათილად ცნობა,
ხოლო რამდენადაც აღნიშნულ ნაწილში სარჩელი ხანდაზმულია,
მითითებული ნორმის საფუძველზე, იგივე სამართლებრივი რეჟიმი უნდა
გავრცელდეს სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების
მოთხოვნაზეც.

4.15. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხის
პოზიცია და მიიჩნია, რომ სარჩელი გარდა იმისა, რომ უსაფუძვლოა ასევე
ხანდაზმულობა და არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

5.1. გადაწყვეტილების გაუქმების და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების
მოთხოვნით სააპელაციო საჩივარი წარადგინა თი----- გო-----მა და განმარტა,
რომ მას არა თუ უხეშად, არამედ საერთოდ არ დაურღვევია შრომითი

ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები. აპელანტის მითითებით, იგი აღნიშნული მიმართულებით მუშაობს 2000 წლიდან და აქვს 18 წლიანი სამუშაო გამოცდილება, თი----- გო-----ი 2009 წლიდან გათავისუფლების დღემდე მუშაობდა კახეთის სო-----ი მო-----ის სამხარეო ცენტრის უფროსი სო-----ი მუშაკის პოზიციაზე.

აპელანტის მითითებით, იმ შემთხვევაში, რაც სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ომ მიიჩნია შრომითი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად, ადგილი ჰქონდა 2015 წლის აგვისტო თვეში, კერძოდ საუბარია სავარაუდო სექსუალური ძალადობის მსხვერპლი ბავშვთან მიმართებით არასათანადო რეაგირებაზე, რასაც არ ეთანხმება აპელანტი და აღნიშნავს, რომ იმ პერიოდში როდესაც მოწინააღმდეგე მხარე ედავება თ. გო-----ს მისი ვალდებულებების უხეშ დარღვევას, მოსარჩელე იმყოფებოდა ანაზღაურებად შვებულებაში, რა დროსაც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულია.

აპელანტის განმარტებით, იმ მცირე საოჯახო ტიპის სააღმზრდელო დაწესებულებაში, სადაც ცხოვრობდა სავარაუდო სექსუალური ძალადობის მსხვერპლი ბავში, 2015 წლის 3 აგვისტოს ვიზიტი განახორციელა სო-----ი მო-----ის სა-----ოს ახმეტის რაიონული განყოფილების სო-----მა მუშაკმა ნა---- მ-----მა, ამავე დღეს იგი შეხვდა სავარაუდო მსხვერპლს მარიამ ესტატიშვილს და მიიღო ინფორ--ცია სავარაუდო ძალადობის შესახებ. აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით. 2015 წლის 4 აგვისტოს, ახმეტის რაიონული განყოფილების სო-----მა მუშაკმა ნა---- მამაგულაშვიმა თინტინ გო-----ს დაურეკა ტელეფონზე, მიაწოდა ზემოაღნიშნული ინფორ--ცია და სთხოვა რჩევა. ვინაიდან, 2015 წლის 3 აგვისტოდან მოსარჩელე იმყოფებოდა ანაზღაურებად შვებულებაში 15 სამუშაო დღით, მან სო----- მუშაკს ურჩია, სიტუაცია ეცნობებინა განყოფილების გამგისათვის და უფროსი სო-----ი მუშაკის მოვალეობის შემსრულებლისათვის - და--- მო-----ისათვის. მოსარჩელის შვებულებაში ყოფნის პერიოდში სწორედ და--- მო-----ი ახორციელებდა უფროსი სო-----ი მუშაკის სამსახურეობრივ მოვალეობას. ამასთან, თ. გო-----ის საუბარი ნა---- მ-----თან შემოიფარგლა მხოლოდ ზეპირი რჩევით, რომ ემოქმედა ბავშვის საჭიროებისა და მისი ჭეშმარიტი ინტერესების შესაბამისად.

აპელანტის განმარტებით, სავარაუდო მოძალადე 2015 წლის ივლისის თვიდან აღარ მუშაობდა ამ დაწესებულებაში, შესაბამისად გოგონა განრიდებული იყო სავარაუდო მოძალადისაგან და უსაფრთხო და კეთილსაიმედო გარემოში იმყოფებოდა. მოსარჩელის შვებულებიდან გამოსვლის შემდეგ მოწვეული იქნა შემთხვევის კონფერენცია, რომელსაც ესწრებოდა სამხარეო ცენტრის უფროსი და მოადგილე, ახმეტის ტერიტორიული ერთეულის უფროსი, მსტ სახლისა და ცენტრის ფსიქოლოგები, ცენტრის იურისტი, შემთხვევისა და უფროსი სო-----

-ი მუშაკი. საქმის კურსში იყო მთელი კახეთის სამხარეო ცენტრის ადმინისტრაცია. გადაწყდა - ბავშვის, თელავის ფსიქო-ნევროლოგიურ ცენტრში კიდევ ერთხელ გაგზავნა - ბავშვზე სავარაუდო ძალადობის თაობაზე ინფორმაციის სანდოობის დასადასტურებლად, რადგან იგი ხშირად ცვლიდა თავის მონაყოლს. თელავის ფსიქო-ნევროლოგიური ცენტრის დასკვნით - ბავშვის ქცევა იყო მანიპულირებადი. ბავშვის თბილისის ფსიქიატრიული კლინიკიდან გამოყვანის შემდეგ როგორც მოსარჩელის, ისე დანარჩენი სოც. მუშაკების მიერ, ყველა ღონისძიება განხორციელდა. ბავშვი სისტემატიურად იღებდა მედიკამენტურ და ფსიქოლოგიურ დახმარებას თელავის ფსიქონევროლოგიური ცენტრის ფსიქიატრთა მიერ. იგი მიყვანილ იქნა თბილისის წამების მსხვერპლთა ფსიქოსო-----ი და სამედიცინო რეაბილიტაციის ცენტრში 2015 წლის 15 და 25 სექტემბერს, სადაც გადიოდა ფსიქოთერაპიის კურსს.

აპელანტის განმარტებით, ბავშთან დაკავშირებით განხორციელდა ყველა ქმედება მისი უსაფრთხოების, ჯანმრთელობის და ინტერესების დაცვის მიზნით, რაც წარმოადგენს სო-----ი საქმიანობის უმთავრეს მიზანს. ადგილზე ყველა შესაძლო/სათანადო პროცედურების ჩატარების შემდგომ, სპეციალ---სტებისა და მეურვეობა-მზრუნველობის და სო-----ი პროგრამების დეპარტამენტის წარმომადგენელთა ერთობლივი აზრით გადაწყდა - ბავშვის ახმეტის მცირე საოჯახო ტიპის სახლიდან გადაყვანილიყო თბილისის მცირე საოჯახო ტიპის სახლში.

კომისიის დასკვნის მე-4 პუნქტის თანახმად, თ. ბ-----ს და თ. გო-----ის მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის გამო, ახმეტის რაიონული განყოფილების უფროსისა და ამავე განყოფილების სო-----ი მუშაკის მიერ ვერ იქნა განხორციელებული კანონმდებლობით გათვა---სწინებული საჭირო ზომები. აპელანტის განმარტებით, ხსენებულ ნაწილში კომისიის დასკვნა დაუსაბუთებელია, ვინაიდან ახმეტის რაიონული განყოფილების უფროსი არის მენეჯერული პოზიცია უფროს სო----- მუშაკზე მაღლა მდგომი თანამდებობა, შესაბამისად მოსარჩელე შვებულებაში რომც არ ყოფილიყო იგი ვერ გასცემდა იმგვარ დირექტივას, რასაც დაემორჩილებოდა ამავე განყოფილების უფროსი. არამედ, განყოფილების უფროსი თავად არის ვალდებული მიიღოს გადაწყვეტილებები კონკრეტულ საქმეზე. აპელანტის განმარტებით, უფროსი სო-----ი მუშაკი ზედამხედველობას ახორციელებს სო----- მუშაკთა საქმიანობაზე და არა მათი უფროსების გადაწყვეტილებების სისწორეზე.

აპელანტმა ასევე განმარტა, რომ მისი შვებულებაში ყოფნის პერიოდში, სამსახურეობრივ მოვალეობას ასრულებდნენ, როგორც კახეთის სამხარეო ცენტრის უფროსი, ასევე ახმეტის რაიონული განყოფილების უფროსი, ანუ მენეჯერული პოზიციები ფუნქციონირებდნენ, რომლებიც არიან უფროს სო-----

--- მუშაკზე მაღლა მდგომი პოზიციები და რომელთაც ჰქონდათ ვალდებულება თავად მიეღოთ შესაბამისი გადაწყვეტილებები კონკრეტულ საქმეზე. ამასთან, უფროსი სო-----ი მუშაკის მოვალეობას ასრულებდა სხვა სო-----ი მუშაკი - და--- მო-----ი, რომლის ქმედებაზე და როლზე კომისიის ოქმში საერთოდ არ არის ნამსჯელი.

რაც შეეხება მეორე საკითხს, რომელიც ეხება გასაშვილებელი ბავშვის დროულ აღრიცხვას რეესტრში და მის ინტერესებს, რომ საქმის წარმოება უნდა წარ--რთულიყო დედამამიშვილობის გაერთიანების და იურიდიული სტატუსის მინიჭების თაობაზე, აპელანტმა განმარტა, რომ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს დირექტორის ბრძანებით შექმნილი კომისიის დასკვნის თანახმად, სა-----ოს მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოს კახეთის რეგიონული საბჭოს თავმჯდომარის (თ.ბ-----) 24.07.2015წ. ერთპიროვნული გადაწყვეტილების საფუძველზე ახალშობილი ბე-- კ-----ი გადაუდებელი მინდობითი აღზრდის ქვეპროგრამის ფარგლებში განთავსდა მიმღები მშობლის ოჯახში, დედის უარის ფორმის საფუძველზე და შესაბამისად აღნიშნულ საქმესთან, გადაწყვეტილების მიღების პროცესთან რაიმე შემხებლობა მოსარჩელეს არ ჰქონია.

რაც შეეხება, რეესტრის წარმოებას, აპელანტმა აღნიშნა, რომ რაიონული განყოფილებები თვის 5 რიცხვამდე კახეთის სო-----ი მო-----ის სამხარეო ცენტრის უფროსს სო----- მუშაკს აწვდიან მონაცემებს, თუ ვინ იმყოფება მინდობით აღზრდაში, ჯამდება ეს მონაცემები და იგზავნება სო-----ი მო-----ის სა-----ოში. ანუ რეესტრს აწარმოებს რაიონული განყოფილება, რომელთაც ერთიანად აღნუსხავს უფროსი სო-----ი მუშაკი, თითოეული მონაცემის სისწორეზე კი პასუხისმგებლობა ეკისრება იმ განყოფილებას, რომელმაც ცენტრს მიაწოდა არასწორი ინფორ--ცია. კონკრეტულ შემთხვევაში, ბე-- კუპრეიშვილზე ინფორ--ცია სექტემბრის თვის რეესტრში არ ფიგურირებს, რის შესახებაც რეესტრის შემდგენელი - თელავის განყოფილების სოც. მუშაკი და--- მო-----ი განმარტავს, რომ სექტემბრის თვის რეესტრი, რომელიც გამოუგზავნა თ. გო-----ს 5 ოქტომბერს N4122, შესაძლებელია დაფორ--ტების დროს დაირღვა ცხრილი და ამოიჭრა (მსგავსი ტექნიკური ხარვეზი წარსულშიც დაფიქსირებულა). შესაბამისად, აღნიშნული ბრალდება იმის შესახებ, რომ გო-----მა დამალა ინფორ--ცია, არასწორია და უსაფუძვლოა. ძმების ბე-- და ზურიკო კ-----ების დაცილებასთან დაკავშირებით, აპელანტმა განმარტა, რომ დედის თანხმობის გარეშე, ბავშვს ვერ მიენიჭება გასაშვილებელი სტატუსი, რასაც იურისტი აფორმებს. ვინაიდან ზურიკო კ-----ზე არ იყო დედის თანხმობა, ძმებს ერთად ვერ გააშვილებდნენ.

აპელანტმა ასევე აღნიშნა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არ იქნა გათვა--სწინებული არც ის გარემოება, რომ თი----- გო-----ი ყოველთვის პროფესიონალურად ასრულებდა მისთვის დაკისრებულ

მოვალეობებს, გავლილი აქვს უამრავი მნიშვნელოვანი ტრენინგი და გადამზადება სხვადასხვა მიმართულებით, ასევე მიღებული აქვს არაერთი მადლობის სიგელი და სერთიფიკატი, მათ შორის ჯილდო საქართველოს პირველ სო----- მუშაკს, საქართველოში სო-----ი მუშაობის განვითარებაში შეტანილი წვლილისათვის. უფროსი სო-----ი მუშაკის საპატიო ჯილდო. თი----- გო-----მა 2016 წლის 30 დეკემბერს მედა-- და მადლობის სიგელი განსაკუთრებული დამსახურებისათვის მიიღო უშუალოდ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სო-----ი დაცვის მინისტრის - დავით სერგეენკოსგან. იგი არ არის ადმინისტრაციულ სახელდადებული და იმ შემთხვევაშიც კი, მას რომ ჩაედინა აღნიშნული გადაცდომა, ყველაზე მკაცრი ღონისძიება - სამსახურიდან გათავისუფლება არ უნდა გამოეყენებინა მოწინააღმდეგე მხარეს, ასეთი დამსახურებული და ღვაწლმოსილი მუშაკის მიმართ, რომელიც წარმოადგენს აღნიშნული სო-----ი სამსახურის შემქნელს და დამფუძნებელს. კომისიამ ისე მიიღო გადაწყვეტილება თ. გო-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომ მოსარჩელე არ მიიწვიეს კომისიის სხდომაზე, არ მოუსმინეს მას და არ მისცეს საშუალება თავის დაცვის. ამავე დროს სავარაუდო მოძალადის ნოდარი თავაურის მხრიდან სექსუალური ძალადობის ფაქტი მარიამ ესტატიშვილის მიმართ თელავის რაიონული სასამართლოს მიერ გამოტანილი განაჩენით არ დადასტურდა. აპელანტმა ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზეც, რომ 2015 წლის ოქტომბრიდან 20-- წლის მაისამდე სოც. მო-----ის სა-----ოს აღნიშნულ საქმესთან დაკავშირებით გადაწყვეტილება არ ჰქონდა მიღებული.

აპელანტმა, დაუსაბუთებლად მიიჩნია სასამართლოს მსჯელობა ხანდაზმულობასთან დაკავშირებითაც და განმარტა, რომ თი----- გო-----ს წერილობითი დასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ჩაბარდა 20-- წლის 28 ივნისს, რის შემდგომაც 20-- წლის 13 ივლისს სარჩელი აღძრა თბილისის საქალაქო სასამართლოში (წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან მე-15 დღეს). თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20-- წლის 16 ივლისის განჩინებით სარჩელი არ იქნა მიღებული წარმოებაში. აღნიშნული განჩინება თი----- გო-----ს ჩაბარდა 20-- წლის 25 ივლისს. მოსარჩელემ 20-- წლის 27 ივლისს დაწერა განცხადება, სადაც მიუთითებდა, რომ არ აპირებდა 20-- წლის 16 ივლისის განჩინების გასაჩივრებას და ითხოვა სარჩელისა და თანდართული დოკუმენტების უკან დაბრუნებას. აღნიშნული განცხადება თბილისის საქალაქო სასამართლოში დარეგისტრირდა 20-- წლის 30 ივლისს.

აპელანტის მტკიცებით, არც 20-- წლის 25 ივლისს, როდესაც მოსარჩელემ ჩაიბარა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20-- წლის 16 ივლისის განჩინება და არც 20-- წლის 27 ივლისს, როდესაც თი----- გო-----მა დაწერა განცხადება განჩინების გასაჩივრებაზე უარის თქმის შესახებ, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 20-- წლის 16 ივლისის განჩინება

არ შესულა კანონიერ ძალაში. აღნიშნული განჩინება კანონიერ ძალაში შევიდა 20-- წლის 30 ივლისს, როდესაც თი----- გო-----ის განცხადება დარეგისტრირდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს კანცელარიაში. ამიტომ ხანდაზმულობის ვადის დენა განახლდა 20-- წლის 31 ივლისიდან. თი----- გო-----ს სარჩელის აღსაძრავად დარჩენილი ჰქონდა 15 დღე. დადგენილია, რომ თი----- გო-----მა თელავის რაიონულ სასამართლოს სარჩელით მიმართა 20-- წლის 14 აგვისტოს, ანუ კანონით დადგენილ ერთ თვით ვადაში - 30-ე დღეს, რითიც დაცულია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 პუნქტის მოთხოვნა. მითითებულიდან გამომდინარე აპელანტის განმარტებით, თი----- გო-----ის სარჩელი არ არის ხანდაზმული.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

6. სააპელაციო პალატა საქმის მასალების გაცნობის, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერების და სააპელაციო საჩივრის დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი ექვემდებარება ნაწილობრივ დაკმაყოფილებას, რამეთუ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები წარმოშობს აპელანტის მტკიცების გაზიარების საფუძველს სადავო ბრძანების ბათილობასთან მიმართებით. კერძოდ, პალატა სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებულ ნაწილში, დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებებს:

6.1. თი----- გო-----ს სსიპ სო-----ი მოსამხურების სა-----ოში მუშაობის 18 წლიანი სამუშაო გამოცდილება აქვს. 2015 წლის 1 ნოემბერს დასაქმებულს და დასაქმებულს შორის დაიდო უვადო შრომით ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც თი----- გო-----ი დასაქმდა კახეთის სო-----ი მო-----ის სამხარეო ცენტრის უფროსი სო-----ი მუშაკის პოზიციაზე და მისი სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა 1000 ლარის ოდენობით.

6.2. შრომითი ხელშეკრულებით განისაზღვრა მხარეთა უფლება-მოვალეობები, მათ შორის ხელშეკრულების დანართით გაიწერა დასაქმებულის სამუშაო აღწერილობა და მის მიერ განსახორციელებელი ვალდებულებები. კერძოდ, თი----- გო-----ს ევალებოდა სო----- მუშაკთა საქმიანობაზე ზედამხედველობა და საქმის წარმოების მონიტორინგი; შრომის ხელშეკრულების შესაბამისად, მას პირადად უნდა შეესრულებინა ხელშეკრულებით გათვა--სწინებული სამუშაო და სამუშაოს შესრულებისას ზედმიწევნით უნდა დაეცვა საქმიანობასთან დაკავშირებული სამართლებრივი აქტებისა და ცალკეული მითითებების (ზეპირი, წერილობითი) მოთხოვნები; ასევე დასაქმებულს ევალებოდა სო----- მუშაკებთან ერთად შემთხვევების განხილვა და შემთხვევის პროცესის წარ--რთვის განსაზღვრა, რეგიონულ საბჭოზე სო----- მუშაკთა მიერ წარსადგენი შემთხვევების მომზადება, კანონმდებლობით გათვა--სწინებულ ვადებში სა-----ოს ცენტრალური აპარატის წინაშე

წერილობითი ანგარიშებისა და რეესტრების წარდგენა. ამავე აღწერილობის თანახმად სხვა სამიზნე ჯგუფებთან ერთად იყვენენ ასევე მზრუნველობა მოკლებული ბავშვები და მათი ოჯახები, ასევე ძალადობის მსხვერპლი ბავშვები და მათი ოჯახები.

6.3. 2015 წლის 3 აგვისტოდან - 21 აგვისტოს ჩათვლით თი-----ი გო-----ი იმყოფებოდა შვებულებაში.

6.4. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სო-----ი დაცვის მინისტრის მოადგილის 20-- წლის 14 ივნისის N0----/კ ბრძანებით თი----- გო-----ი გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან შრომითი ხელშეკრულებით და/ან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო (სშვ 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი).

6.5. თი----- გო-----ის მიმართვის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთება მოსარჩელეს ჩაბარდა 20-- წლის 28 ივნისს.

6.6. სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს 20-- წლის 27 ივნისის N04/37099 შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების მიხედვით თი----- გო-----ს ეცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ფაქტობრივ საფუძვლად დაედო „სო-----ი მო-----ის სა-----ოს ადმინისტრირების სფეროს მიკუთვნებული ფუნქციების უკეთ განხორციელებისა და გაწეული საქმიანობის კონტროლის გაუმჯობესების ღონისძიებების შესახებ“ სა-----ოს დირექტორის 2012 წლის 11 მაისის N04-303/ო ბრძანებით შექმნილი კომისიის (შემდგომში - კომისია) 20-- წლის 11 მაისის სხდომის N2 საოქმო გადაწყვეტილება. კომისიის ხსენებული ოქმის მიხედვით მოსარჩელის სამსახურებრივ საქმიანობასთან მიმართებაში განხორციელებული შემოწმების შედეგად გამოვლინდა უხეში ხასიათის სამსახურებრივი გადაცდომები.

6.7. უდავოა, რომ იმ შემთხვევას, რაც სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ომ მიიჩნია შრომითი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად, ადგილი ჰქონდა 2015 წლის აგვისტო თვეში, კერძოდ საუბარია სავარაუდო სექსუალური ძალადობის მსხვერპლი ბავშვთან მიმართებით არასათანადო რეაგირებაზე. იმ პერიოდში როდესაც მოწინააღმდეგე მხარე ედავება თ. გო-----ს მისი ვალდებულებების უხეშ დარღვევას, მოსარჩელე იმყოფებოდა ანაზღაურებად შვებულებაში, რა დროსაც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულია.

6.8. კერძოდ, საქმეზე დადგენილია, რომ იმ მცირე საოჯახო ტიპის სააღმზრდელო დაწესებულებაში, სადაც ცხოვრობდა სავარაუდო სექსუალური ძალადობის მსხვერპლი ბავშვი, 2015 წლის 3 აგვისტოს ვიზიტი განხორციელა

სო-----ი მო-----ის სა-----ოს ახმეტის რაიონული განყოფილების სო-----
მა მუშაკმა ნა--- მ-----მა, ამავე დღეს იგი შეხვდა სავარაუდო მსხვერპლს
და მიიღო ინფორ--ცია სავარაუდო ძალადობის შესახებ. აღნიშნულ ფაქტთან
დაკავშირებით, 2015 წლის 4 აგვისტოს, ახმეტის რაიონული განყოფილების სო-
-----მა მუშაკმა აცნობა მოსარჩელეს ტელეფონზე და მიაწოდა
ზემოაღნიშნული ინფორ--ცია. ვინაიდან, თი----- გო-----ი 2015 წლის 3
აგვისტოდან იმყოფებოდა ანაზღაურებად შვებულებაში 15 სამუშაო დღით, მას
ურჩია, რომ აღნიშნული ინფორ--ცია მიეწოდებინა განყოფილების გამგისა და
უფროსი სო-----ი მუშაკის მოვალეობის შემსრულებლისათვის - და--- მო-----
---ისთვის, რომელიც მოსარჩელის შვებულებაში ყოფნის პერიოდში
ახორციელებდა მის სამსახურებრივ მოვალეობას.

6.9. ასევე დადგენილია, რომ იმავე მცირე საოჯახო ტიპის სააღმზრდელო
დაწესებულებაში, სადაც ცხოვრობდა სავარაუდო სექსუალური ძალადობის
მსხვერპლი ბავშვი, სა-----ოს კახეთის სამხარეო ცენტრის 2015 წლის 15 მაისის
გადაწყვეტილებით ეს ოჯახი დარეგისტრირდა მიმღებ ოჯახად და 2015 წლის 1
აგვისტოდან მინდობით აღსაზრდელად განთავსდა 2
მზრუნველობამოკლებული ბავშვი, რომლებიც 2015 წლის 13 ოქტომბრიდან
გადაყვანილნი იქნენ გადაუდებელ მინდობით აღზრდაში.

6.10. კონტროლის დეპარტამენტის უფროსის მოხსენებითი ბარათის თანახმად,
რომელიც ეყრდნობა ახმეტის რაიონული განყოფილების სო-----ი მუშაკის ნ.
მ-----ის 2015 წლის 3 დეკემბრის წაერილობით განმარტებას დადგენილია
რომ: „ნ. მ-----ი უშუალოდ რეკომენდაციებს გადიოდა უფროს სო-----
მუშაკთან თი----- გო-----თან, მისი რეკომენდაცია იყო რომ ჯერ მათ
გაერკვიათ ბავშვის ნათქვამის სიმართლე კომპეტენტური
ფსიქიატრის/ფსიქოლოგის მიერ, დარწმუნებულიყვნენ ბავშვის ინფორ--ციაში
და შემდეგ მიემართათ პოლიციისათვის, მისივე მითითებით ამ საკითხზე
ჯერჯერობით ინფორ--ცია არ უნდა მიეწვდინა მეურვეობისა და
მზრუნველობის დეპარტამენტისათვის.“ ამავე ახსნა-განმარტებით ირკვევა, რომ
იგივე უთხრა მოსარჩელის შვებულებაში ყოფნის გამო მისი უფლება-
მოვალეობის შემსრულებელმა, ხოლო შემდეგ 2015 წლის 22 სექტემბერს სო-----
---ი მო-----ის სა-----ოს კახეთის სამხარეო ცენტრის უფროსმა.

6.11. 2015 წლის 22 ივლისს სა-----ოს კახეთის სამხარეო ცენტრში ქ. თელავში
მდებარე სამშობიარო სახლიდან (შპს „სიხარული“) შევიდა სატელეფონო
შეტყობინება, რომ ყვარლის რაიონის სოფ. კუჭატანში მცხოვრებმა ც.კ-----მა
22 ივლისს იმშობიარა და მას სურდა ბავშვის (ბ. კ-----ის) მიტოვება.
აღნიშნული მომართვის საფუძველზე, კახეთის სამხარეო ცენტრის იურისტის
და სო-----ი მუშაკების მიერ განხორციელდა ვიზიტი სამშობიარო სახლში.
ამავე დღეს ც. კ-----ის მიერ შევსებულ იქნა განცხადება ბავშვის
გაშვილებაზე თანხმობისა და ბავშვის მიტოვების შესახებ. 2015 წლის 24

ივლისს, სა-----ოს მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოს კახეთის რეგიონული საბჭოს თავმჯდომარის ერთპიროვნული გადაწყვეტილების საფუძველზე ახალშობილი ბ. კ-----ი 2015 წლის 24 ივლისიდან 21 ოქტომბრის ჩათვლით გადაუდებელი მინდობით აღზრდის ქვეპროგრამის ფარგლებში განთავსდა მიმღები მშობლის ია ჯავახიშვილის ოჯახში. კახეთის სამხარეო ცენტრის 2015 წლის 3 სექტემბრის #04-10/3418 გადაწყვეტილებით ბე--კ-----ს (3/6 2-----) მიენიჭა გასაშვილებელი ბავშვის სტატუსი. აღნიშნული გადაწყვეტილების მეორე პუნქტში მითითებულია, რომ ბე--კ-----ის მონაცემები შეტანილ იქნას გასაშვილებელი ბავშვების ერთიან რეესტრში. მიუხედავად იმისა, რომ სა-----ოს მეურვეობა-მზრუნველობისა და სო-----ი პროგრამების დეპარტამენტის 2014 წლის 25 თებერვლის #04/15828 წერილით სა-----ოს ტერიტორიულ ერთეულებს მიეცათ რეკომენდაცია გასაშვილებელი სტატუსის მქონე ბავშვებთან დაკავშირებით დეპარტამენტში დროულად ინფორ--ციის მიწოდების შესახებ, კახეთის სამხარეო ცენტრის მიერ მხოლოდ 2015 წლის 18 ნოემბრის #04/10-5193 წერილით იქნა მოწოდებული ინფორ--ცია ბე--კ-----ისათვის გასაშვილებელი სტატუსის მინიჭებასთან დაკავშირებით. სა-----ოს მეურვეობა-მზრუნველობისა და სო-----ი პროგრამების დეპარტამენტის 2012 წლის 9 ოქტომბრის #04/63135 წერილით, სა-----ოს ტერიტორიულ ერთეულებს დაევალოთ ყოველი თვის 5 რიცხვამდე დეპარტამენტისათვის მიეწოდებინათ თვის განმავლობაში სახელმწიფო მზრუნველობის ქვეშ მყოფი ბავშვების შესახებ. სა-----ოს კახეთის სამხარეო ცენტრის 2015 წლის 4 სექტემბერს დეპარტამენტში გადაგზავნილ #04-10/3437 წერილით მიწოდებულ რეესტრში ფიქსირდება ბე--კ-----ის შესახებ ინფორ--ცია (მოცემული პერიოდისათვის ბავშვი იმყოფებოდა გადაუდებელ მინდობით აღზრდაში და არ ჰქონდა მინიჭებული გასაშვილებელი სტატუსი). ხოლო მათ მიერ 2015 წლის 5 ოქტომბრის #04-10/4038 წერილით მიწოდებულ რეესტრში არ ფიქსირდება ბენეფიციარი - ბე--კ-----ის შესახებ ინფორ--ცია (მოცემული პერიოდისათვის ბავშვს უკვე ჰქონდა მინიჭებული გასაშვილებელი ბავშვის სტატუსი). კახეთის რეგიონალური საბჭოს 2015 წლის 16 ოქტომბრის #04044317 გადაწყვეტილებით დაიხურა ბე--კ-----ის გადაუდებელი მინდობით აღზრდის შემთხვევა და ბავშვი განთავსდა მინდობით აღზრდაში (გრძელვადიანი). ბე--კ-----ის ძმა ზურიკო კ-----ი 2014 წლის 1 თებერვლიდან ყვარლის რაიონული განყოფილების მომართვის საფუძველზე, მეურვეობა/მზრუნველობის ორგანოს კახეთის რეგიონალური საბჭოს გადაწყვეტილებით ქ. თელავში, მინდობით აღზრდის ქვეპროგრამის ფარგლებში განთავსდა ირ--ჭ-----ის მიმღებ ოჯახში (ი. ჭ-----ი ასევე მუშაობს კახეთის სამხარეო ცენტრში სო-----ი მუშაკის თანამდებობაზე).

6.12. ხსენებული ფაქტობრივი გარემოებზე დაყრდნობით, სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ომ მიიჩნია, რომ თი----- გო-----ის მიერ უხეშად არის დარღვეული შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები, რაც დაედო საფუძვლად 20-- წლის 14 ივნისის ბრძანებას შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

6.13. 20-- წლის 13 ივლისს თი----- გო-----მა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას, მოპასუხე სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20-- წლის 16 ივლისის განჩინებით თი----- გო-----ს უარი ეთქვა სარჩელის მიღებაზე და ამავე განჩინებით განემარტა, რომ განსახილველ დავაზე განსჯად სასამართლოს წარმოადგენდა თელავის რაიონული სასამართლო. თი----- გო-----მა განჩინება ჩაიბარა 20-- წლის 25 ივლისს, რომლის გასაჩივრებაზე უარი განაცხადა 20-- წლის 27 ივლისის წერილობითი განცხადებით, თუმცა მითითებული განცხადება ფოსტის მეშვეობით სასამართლოს კანცელარიას ჩაბარდა 20-- წლის 30 ივლისს.

6.14. თი----- გო-----მა თელავის რაიონულ სასამართლოში სარჩელი სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით წარადგინა - 20-- წლის 14 აგვისტოს.

7. სააპელაციო განხილვის ეტაპზე - 2019 წლის 23 ოქტომბრის სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელე თი----- გო-----მა დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა და სამსახურში აღდგენის ნაცვლად მოითხოვა შესაბამისი კომპენსაცია. ამდენად, სააპელაციო საჩივარში გაცხადებულ პრეტენზიებს პალატა განიხილავს დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნის გათვა--სწინებით:

8. პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, რაც ამ დავაში მთავარ მოთხოვნას წარმოადგენს, სასამართლომ პირველ რიგში, უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება კი, მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით (იხ.სუსგ 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017). სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შემოწმებისას, ასევე ხელმძღვანელობს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპით, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედებების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-

9. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განხორციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორ-- ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

10. უნდა განიმარტოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფა— გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

11. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მხარეთა უფლებებსა და მოვალეობებზე მსჯელობისას მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას (იხ. სუსგ Nას-98-94-2016, 26.07.2016წ.). შრომის სამართლის მარეგულირებელი ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის საწყისზე განხორციელების ვალდებულებას, თუმცა დასაქმებულის სამართლებრივი მდგომარეობის არსის (დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ) გათვა—სწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, შესაბამისად, მისი უფლებების შეზღუდვის კანონიერება ე.წ „პროპორციულობის ტესტის“ შესაბამისად უნდა იქნას შემოწმებული და დადგინდეს გონივრული ბალანსი დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სო-----ი უფლებების შეზღუდვას შორის.

12. სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. დასახელებული ნორმით დადგენილი ვალდებულების შესრულების სტანდარტი ასევე მოქმედებს შრომითსამართლებრივ

ურთიერთობებში, რაც გულისხმობს მუშაკის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების იმგვარ განხორციელებას როგორი გონივრული მოლოდინიც დამსაქმებელს გააჩნია, კერძოდ, სრულად, ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. დასაქმებულის მიერ მასზე შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობა პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობას წარმოადგენს, რაც დარღვევის ხასიათის გათვალისწინებით, შესაძლებელია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტაშიც გამოიხატოს.

13. სადავო ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის (შკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი) გათვალიწინებით, მართლზომიერად განხორციელდა თუ არა თი----- გო-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, პასუხი უნდა გაეცეს შემდეგ კითხვებს: დაარღვია თუ არა დასაქმებულმა ვალდებულება, რამდენად უხეშად დააღვია დასაქმებულმა მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი ვალდებულება და არის თუ არა ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ზომა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

14. დასახელებულ კითხვებზე პასუხის გაცემის საკანონმდებლო ვალდებულებას განსაზღვრავს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშად დარღვევა. შკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეშად დარღვევის“ შემთხვევაში. მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების 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 მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეშად დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

15. პალატა მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. ხსენებული ნორ-- არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს როგორც დამსაქმებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. მსგავსი განმარტება წაახა—სებდა დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა. პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

16. შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. 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. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვა—ფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მე--ნიზმი, 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.

17. განსახილველ შემთხვევაში, გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების კანონიერების შეფასებისას მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქმეზე უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ თი----- გო-----ი 2000 წლიდან დასაქმებული იყო სსიპ სო-----ის მო-----ის სა-----ოში და იგი ჯეროვნად უზრუნველყოფდა მასზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობების განხორციელებას, რაზეც მეტყველებს საქმეზე წარმოდგენილი სერთიფიკატები და მადლობის სიგელები. უდავოა, ასევე გარემოება, რომ 14.06.20-- წლის ბრძანების სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ს 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი და თი----- გო-----ი სამსახურიდან გათავისუფლდა დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. საგულისხმოა, რომ ფაქტობრივ მოცემულობას, რომელიც დამსაქმებლის მხრიდან შეფასდა უხეშ დარღვევად აღგილი ჰქონდა 2015 წლის აგვისტოს თვეში, კერძოდ საუბარია სავარაუდო სექსუალური ძალადობის მსხვერპლი ბავშვთან მიმართებით არასათანადო რეაგირებაზე/უმოქმედობაზე. აქვე საყურადღებოა, რომ იმ პერიოდში როდესაც მოწინააღმდეგე მხარე ედავება თ. გო-----ს მისი ვალდებულებების უხეშ დარღვევას, მოსარჩელე იმყოფებოდა ანაზღაურებად შვებულებაში. კერძოდ, საქმეზე დადგენილია, რომ იმ მცირე საოჯახო ტიპის სააღმზრდელო დაწესებულებაში, სადაც ცხოვრობდა სავარაუდო სექსუალური ძალადობის მსხვერპლი ბავშვი, 2015 წლის 3 აგვისტოს ვიზიტი განახორციელა სო-----ის მო-----ის სა-----ოს ახმეტის რაიონული განყოფილების სო-----მა მუშაკმა ნა---- მ-----მა, ამავე დღეს იგი შეხვდა სავარაუდო მსხვერპლს და მიიღო ინფორ--ცია სავარაუდო ძალადობის შესახებ. აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით, 2015 წლის 4 აგვისტოს, ახმეტის რაიონული განყოფილების სო-----მა მუშაკმა აცნობა მოსარჩელეს ტელეფონზე და მიაწოდა ზემოაღნიშნული ინფორ--ცია. **ვინაიდან, თი----- გო-----ი 2015 წლის 3 აგვისტოდან იმყოფებოდა ანაზღაურებად შვებულებაში 15 სამუშაო დღით, მას ურჩია, რომ აღნიშნული ინფორ--ცია მიეწოდებინა განყოფილების გამგისა და უფროსი სო-----ის მუშაკის მოვალეობის შემსრულებლისათვის - და-- მო-----ისთვის, რომელიც მოსარჩელის შვებულებაში ყოფნის პერიოდში ახორციელებდა მის სამსახურებრივ მოვალეობას.**

18. პალატა ყურადღებას ამახვილებს საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის შესაბამისადაც შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. დასახელებული ნორმის მე-2 ნაწილის „მ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთ საფუძველს.

19. საგულისხმოა, რომ დამსაქმებლის პრეტენზია მდგომარეობს უფროსი სო-----
 -----ი მუშაკის მხრიდან დროული რეაგირების განუხორციელებლობაში, მაშინ
 როდესაც უდავოა, რომ მოსარჩელე ამავე პერიოდში იმყოფებოდა შვებულებაში
 და მის ნაცვლად უფროსი სო-----ი მუშაკის მოვალეობას ასრულებდა სხვა
 პირი. ამდენად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში, გონივრულია,
 რომ თი----- გო-----ს ვერ დაევალებოდა მყისიერი რეაგირების
 განხორციელება, რამეთუ მას შრომის კოდექსით მინიჭებული ჰქონდა უფლება
 სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობასთან მიმართებით, რაც ვერ განიხილება
 დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების დარღვევად. ამდენად, სსიპ სო-----
 ი მო-----ის სა-----ოს პრეტენზია თი----- გო-----ის მიმართ ამ მხრივ
 გაუმართლებელია, მით უფრო იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ
 ამავე პერიოდში თი----- გო-----ის მოვალეობას ასრულებდა სხვა პირი და
 ასევე შემთხვევის თაობაზე ინფორმირებულნი იყვნენ ზემდგომი
 თანამდებობის პირებიც. კერძოდ, შესაძლო ძალადობის თაობაზე
 ინფორმირებულნი იყვნენ სა-----ოს ხელმძღვანელი პირები, რომელთაც თი-----
 გო-----ისაგან დამოუკიდებლად ევალებოდათ შესაბამისი რეაგირების
 მოხდენა. სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს სადავო ბრძანების მიღებისას
 დაეყრდნო მხოლოდ ნ. მ-----ის მოხსენებას, რომ მას თი----- გო-----მა
 არ მისცა მითითება შემთხვევის თაობაზე ეცნობებინა სამართალდამცავი
 ორგანოებისათვის. ამასთან, საგულისხმოა, რომ თავად ნ. მ-----ის ახსნა-
 განმარტების გაცნობის შედეგად დგინდება, რომ სო-----ი მუშაკისათვის
 სატელეფონო შეტყობინების განხორციელების დროს ცნობილი იყო თი----- გო-----
 -----ის შვებულებაში ყოფნის ფაქტი, რადგანაც თვითონვე აღნიშნავს, რომ
 ესაუბრა თი----- გო-----ის მოვალეობის შემსრულებელს და— მო-----საც
 (ს.ფ. 78). ამდენად, პალატა ვერ მიიჩნევს სო-----ი მუშაკის განმარტებას, თი---
 --- გო-----ის გათავისუფლებისათვის საკმარის საფუძვლად, რამეთუ
 აღნიშნული განმარტებითაც ნათელი ხდება, რომ სავარაუდო ძალადობასთან
 დაკავშირებით ინფორმირებული იყო ასევე მოვალეობის შემსრულებელი და
 შესაბამისად რეაგირებაზე ვალდებული პირი - და— მოსულიშვილი, ასევე
 შემთხვევის თაობაზე ინფორმირებულნი იყვნენ მენეჯერულ პოზიციაზე
 მომუშავე პირებიც. პალატა ასევე ყურადღებას ამახვილებს გარემოებაზე, რომ
 მოსარჩელის შვებულებიდან გამოსვლის შემდგომ, 2015 წლის 22 სექტემბერს
 სო-----ი მო-----ის სა-----ოს კახეთის სამხარეო ცენტრში გაიმართა
 სავარაუდო ძალადობის შემთხვევასთან დაკავშირებით კონფერენცია,
 რომელსაც თი----- გო-----თან ერთად ესწრებოდნენ ცენტრის უფროსი,
 ცენტრის უფროსის მოადგილე, ფსიქოლოგი, ახმეტის რაიონული
 განყოფილების უფროსი, სო-----ი მუშაკები და აღმზრდელები. შეხვედრაზე
 ერთობლივად გადაწყდა, რომ ხელახლა უნდა მომხდარიყო ფსიქიატრების
 აზრის გარკვევა ბავშვთან მიმართებით, რის შემდგომაც განხორციელდებოდა
 სამართალდამცავი ორგანოებისათვის მიმართვა (ს.ფ. 77).

20. ამდენად, ცალსახაა რომ სავარაუდო ძალადობასთან მიმართებით

რეაგირების განხორციელება არ წარმოადგენდა მხოლოდ თი----- გო-----ის გადასაწყვეტ საკითხს და აღნიშნულთან მიმართებით ინფორმირებულნი იყვნენ მისი ზემდგომი პირებიც, რომელთა ერთობლივი გადაწყვეტილებით, ბავშვის საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სამართალდამცავი ორგანოებისათვის მიმართვამდე, გამორკვეულიყო ბავშვის ფსიქოემოციური მდგომარეობა, რაც აღნიშნულ ნაწილში საფუძველს აცლის სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს ბრძანების კანონიერებას თი----- გო-----ის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულების არა თუ უხეში არამედ, საერთოდ დარღვევასთან დაკავშირებით. რაც შეეხება, იმ ფაქტს, რომ სავარაუდო მოძალადისგან არ იქნა განრიდებული ორი არასრულწლოვანი ბავშვი, მაშინ როდესაც მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო აღმზრდელის სავარაუდო ძალადობრივი ქმედების შესახებ, აღნიშნული შესაძლებელია შეფასდეს უფროსი სო-----ი მუშაკისათვის დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევად, რამეთუ საკითხი ეხება ბავშვებთან დაკავშირებით შესაძლო საფრთხეს და შესაბამისად განსაკუთრებულ პასუხისმგებლობას სძენს სო----- მუშაკს ნებისმიერი საფრთხის არსებობის პირობებში იმოქმედოს განსაკუთრებული სიფრთხილით, თუმცა პალატა იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ რეალურად გო-----ის უმოქმედობას არავითარი უარყოფითი შედეგი არ მოჰყოლია, აღნიშნულს ვერ განიხილავს „უხეშ“ დარღვევად, რაც გაამართლებდა გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებას. პალატა ამ მხრივ ყურადღებას ამახვილებს თი----- გო-----ის განმარტებაზე, რომ სავარაუდო მოძალადის მიმართ გამამტყუნებელი განაჩენი არ არის დამდგარი და იგი პირველ ინსტანციასა და სააპელაციო სასამართლოში გამართლებულია.

21. საგულისხმოა, რომ თი----- გო-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად განხილულია დასაქმებულის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევის მეორე შემთხვევაც, კერძოდ საკითხი შეეხებოდა გასაშვილებელი ბავშვის დროულ აღრიცხვას რეესტრში და მის ინტერესებს, რომ საქმის წარმოება უნდა წარ--რთულიყო დედამამიშვილობის გაერთიანების და იურიდიული სტატუსის მინიჭების თაობაზე. აპელანტმა განმარტა, რომ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს დირექტორის ბრძანებით შექმნილი კომისიის დასკვნის თანახმად, სა-----ოს მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოს კახეთის რეგიონული საბჭოს თავმჯდომარის (თ.ბ-----) 24.07.2015წ. ერთპიროვნული გადაწყვეტილების საფუძველზე ახალშობილი ბე-- კ-----ი გადაუდებელი მინდობითი აღზრდის ქვეპროგრამის ფარგლებში განთავსდა მიმღები მშობლის ოჯახში, დედის უარის ფორმის საფუძველზე და შესაბამისად აღნიშნულ საქმესთან, გადაწყვეტილების მიღების პროცესთან რაიმე შემხებლობა მოსარჩელეს არ ჰქონია. **რაც შეეხება კომისიის პრეტენზიას რეესტრის წარმოებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე, პალატა იზიარებს აპელანტის განმარტებებს, რომ** მონაცემებს მინდობით აღზრდაში მყოფი პირების შესახებ სამხარეო ცენტრის

უფროსს სო----- მუშაკს აწვდიდნენ განყოფილებები, ეს მონაცემები ჯამდება და იგზავნება სო-----ი მო-----ის სა-----ოში. ანუ, რეესტრს აწარმოებს რაიონული განყოფილება, რომელთაც ერთიანად აღნუსხავს უფროსი სო----- ი მუშაკი, თითოეული მონაცემის სისწორეზე კი პასუხისმგებლობა ეკისრება იმ განყოფილებას, რომელმაც ცენტრს მიაწოდა არასწორი ინფორ--ცია და არა სამხარეო ცენტრის უფროსი სო----- მუშაკი. აღნიშნულის საწინააღმდეგო მოსაზრება/არგუმენტაცია მოწინააღმდეგე მხარეს არ წარმოუდგენია. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დადასტურებულად მივიჩნევთ ინფორ--ციის დროულ მიუწოდებლობას, მითითებული მაინც ვერ მიიჩნევა დასაქმებულის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულების უხეშ დარღვევად, რომელიც თავის მხრივ გაამართლებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, რადგანაც საუბარია ინფორამციის დროულ მიუწოდებლობაზე, რომელიც დარღვევის შინაარსის და ხარისხის გათვა--სწინებით, სამსახურიდან გათავისუფლებას არ შეესაბამება და არაადეკვატური სახდელია.

22. პალატა ასევე ყურადღებას ამახვილებს გარემოებაზე, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არ იქნა გათვა--სწინებული თი----- გო-----ის მიერ ნამსახურები წლები, ასევე ის რომ მიღებული აქვს არაერთი მადლობის სიგელი და სერთიფიკატი. ამავდროულად, მნიშვნელოვანია, რომ თი----- გო-----ის მხრიდან სხვა სახის გადაცდომას შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის პერიოდში ადგილი არ ჰქონია, შესაბამისად დამსაქმებელს ევალებოდა გადაწყვეტილების მიღებისას მხედველობაში მიეღო აღნიშნული გარემოებაც და დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე ერთობლიობაში გადაეწყვიტა დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხი. ამასთანავე საყურადღებოა, რომ კომისიამ ისე მიიღო გადაწყვეტილება თ. გო-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომ მოსარჩელე არ მიიწვიეს კომისიის სხდომაზე, არ მოუსმინეს მას და არ მისცეს საშუალება დაეფიქსირებინა წაყენებულ ბრალდებებთან მიმართებით საკუთარი პოზიცია. და ბოლოს, ბრძანების მართებულობის კვლევის კუთხით საინტერესოა ის გარემოებაც, რომ 2015 წლის ოქტომბრიდან - 20-- წლის მაისამდე სსიპ სო----- ი მო-----ის სა-----ოს აღნიშნულ საქმესთან დაკავშირებით გადაწყვეტილება არ ჰქონდა მიღებული, რაც დამატებით ამყარებს აპელანტის პოზიციას ბრძანების უსაფუძვლობასთან მიმართებით.

23. პალატა განმარტავს, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ღონისძიების (დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება) სიმძიმის გათვა--სწინებით, საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებები და ფაქტობრივი გარემოებები უნდა ქმნიდეს იმ სამართლებრივ სურათს, რაც დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებას სამართლებრივად გაამართლებს. დამსაქმებელს ევალება მისი გადაწყვეტილების მყარი და გადაუწონადი მტკიცებულებებით დასაბუთება.

24. საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). საკასაციო პალატამ არაერთხელ აღნიშნა, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც, მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

25. სადავო შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებები ვერ ამართლებს დამსაქმებლის ქმედების მართლზომიერებას, პალატის განსჯით, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვებოდა, რადგანაც არ იყო შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა. პალატა განმარტავს, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე უნდა იყოს დარღვევის სიმძიმისა და ხასიათის შესატყვისი პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომა. დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს, რომ ის უფრო მსუბუქი სანქციით შეეცადა დასაქმებულის „გამოსწორებას“ და შედეგს ვერ მიაღწია. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა იმ საფუძვლით, რომ დასაქმებულმა შრომის შინაგანაწესი უხეშად დაარღვია (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი), დამსაქმებლის დასაბუთებულ პასუხს საჭიროებს, რაც მოცემულ შემთხვევაში, არ ვლინდება.

26. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავოობისას, დასაქმებული უფლებამოსილია: 1) მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა და პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა (ამ შემთხვევაში, მოსარჩელეს ასევე შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება), 2) ან ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად, აღდგენის ნაცვლად, მოითხოვოს კომპენსაცია.

27. მოხმობილი ნორმის ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას

მიიღოს გადაწყვეტილება კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)) მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

28. განსახილველ შემთხვევაში, შემცირებული მოთხოვნის შესაბამისად, პალატა გამართლებულად მიიჩნევს თი----- გო-----ისათვის კომპენსაციის მიკუთვნებას.

29. კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვა—სწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომია, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სო-----ი გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის თვალსაზრისით, უნდა აღინიშნოს, რომ ხსენებული სამართლებრივი საკითხი განეკუთვნება სასამართლოს დისკრეციის სფეროს, რა დროსაც გათვა—სწინებული უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამუშაოს მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამდენად, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში.

30. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვა—სწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. როგორც აღინიშნა, კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავედროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არუნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს (სსკ-ის 976-991-ე მუხლები) (შდრ: სუსგ №ას-787-736-2017, 10 ნოემბერი, 2017 წელი,პ-11.7).

31. დადგენილი სასამართლო პრაქტიკისა და მოცემულ საქმეში არსებული მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, იმ მატერიალური დანაკარგის გათვა—სწინებით, რაც დასაქმებულმა უკანონოდ დათხოვნით

განიცადა, ასევე იმ გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ თი----- გო-----ი სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოში დასაქმებული იყო 2000 წლიდან და სამომავლოდ იგი კელარ შეძლებს დასაქმებას კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად უნდა განისაზღვროს მოსარჩელის მიერ მისაღები ხელფასის 6 თვის ოდენობა, რაც შეადგენს 6 000 ლარს (1000X6).

32. სააპელაციო პალატა ვერ გაიზიარებს მოწინააღმდეგე მხარის/მოპასუხის მითითებას სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით.

33. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, 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 ნაწილების 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.

34. 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, როგორიცაა სახელმწიფო ორგანოსათვის ან სასამართლოში განცხადებით მიმართვა მოთხოვნის არსებობის შესახებ, ანდა აღმასრულებელი მოქმედების განხორციელება. შესაბამისად გამოიყენება 139-ე და 140-ე მუხლები. ამავე კოდექსის 139-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტა სარჩელის შეტანის საფუძველზე გრძელდება მანამ, სანამ სასამართლოს მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილება არ შევა კანონიერ ძალაში, ან პროცესი სხვაგვარად არ დასრულდება. თუ მხარეთა შეთანხმების შედეგად ან შემდგომი გაგრძელების შეუძლებლობის გამო პროცესი შეწყდება, მაშინ ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდება მხარეთა ან სასამართლოს ბოლო

საპროცესო მოქმედების დამთავრებასთან ერთად. თუ ერთ-ერთი მხარე პროცესს კვლავ განაგრძობს, შეწყვეტის შემდეგ დაწყებული ხანდაზმულობის ახა— ვადა ისევე შეწყდება, როგორც წყდება ხანდაზმულობის ვადის დენა სარჩელის შეტანით.

35. სამოქალაქო კოდექსის 141-ე მუხლის თანახმად, თუ შეწყდება ხანდაზმულობის ვადის დენა, მაშინ შეწყვეტამდე განვლილი დრო მხედველობაში არ მიიღება და ვადა დაიწყება თავიდან.

36. 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 ახა— 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).

37. კანონმდებლის მიზნისა და სასამართლო პრაქტიკაზე დაყრდნობით, პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის მოქმედება არ შეიძლება, განვავრცოთ მხოლოდ სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაზე, უფრო მეტიც, ნორმის მიზანი სწორედ ისაა, რომ, თუ ხანდაზმულობის ვადის დაცვით წარდგენილი სარჩელი არ აკმაყოფილებს ფორ--ლურად ან/და შინაარსობრივად სამართალწარმოების განხორციელების წინაპირობებს, სუბიექტს ჰქონდეს შესაძლებლობა 6 - თვიანი დროის მონაკვეთში აღმოფხვრას არსებული ნაკლოვანება/ხარვეზი და სასამართლოს კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანილი სარჩელით ხელახლა მიმართოს. ამ დათქმით კანონმდებელი აძლიერებს პირის დარღვეული უფლების დაცვის სტანდარტს და დარღვეული უფლების აღსადგენად მოტივირებულ სუბიექტს, რომელმაც ფორ--ლურად, დავის მიმართ ინტერესი სარჩელის წარდგენით გამოავლინა, არ წაერთვას საკუთარი უფლების სასამართლო წესით დაცვის საშუალება. ნიშანდობლივია, რომ სსკ-ის 140-ე მუხლი ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტის სპეციალურ წესს მხოლოდ ორ შემთხვევაში განსაზღვრავს და ასეთად სარჩელის განუხილველად დატოვებასთან ერთად მოსარჩელის მიერ სარჩელის გამოხმობის ვითარებასაც განიხილავს, რაც იმას ნიშნავს, რომ კანონმდებელი უკიდურესი დაცვითი ღონისძიების სახით, დავის მიმართ იურიდიული ინტერესის მქონე პირს

აძლევს დროს, მიიღოს დავის წამოწყების თაობაზე გააზრებული გადაწყვეტილება, სარჩელის აღძვრის უფლების საბოლოო გაქარწყლებამდე (იხ. სუსგ, საქმე Nას-652-2019, 27.12.2019წ.).

38. განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ თი----- გო-----ს წერილობითი დასაბუთება გათავისუფლების თაობაზე ჩაბარდა 20-- წლის 28 ივნისს, ასევე უდავოა, რომ 20-- წლის 13 ივლისს თი----- გო-----მა სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას, მოპასუხე სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20-- წლის 16 ივლისის განჩინებით თი----- გო-----ს უარი ეთქვა სარჩელის მიღებაზე და ამავე განჩინებით განემარტა, რომ განსახილველ დავაზე განსჯად სასამართლოს წარმოადგენდა თელავის რაიონული სასამართლო. თი----- გო-----მა განჩინება ჩაიბარა 20-- წლის 25 ივლისს, რომლის გასაჩივრებაზე წერილობითი უარი განაცხადა 20-- წლის 27 ივლისს. მითითებული განცხადება ფოსტის მეშვეობით სასამართლოს კანცელარიას ჩაბარდა 20-- წლის 30 ივლისს. თი----- გო-----მა თელავის რაიონულ სასამართლოში სარჩელი სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით წარადგინა - 20-- წლის 14 აგვისტოს.

39. პალატა მიიჩნევს, რომ საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, მოსარჩელის მიერ თავდაპირველი და შემდგომი სარჩელის აღძვრის ქრონოლოგია და დროის შუალედი სარჩელთა წარდგენას შორის, ქმნის დასკვნის გამოტანის შესაძლებლობას, რომ, სსკ-ის 140-ე მუხლის მოწესრიგების ფარგლებში, სარჩელის ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა 20-- წლის 13 ივლისს, თი----- გო-----ის მიერ პირველი სარჩელის წარდგენის მომენტში, ხოლო ხანდაზმულობის ხელახა— ვადის ათვლა დაიწყო მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინების კანონიერ ძალაში შესვლის დღიდან. ამასთან, არსებითად ვერ განიხილება მხარეთა მიერ სადავოდ გამხდარი საკითხი - განჩინების კანონიერ ძალაში შესვლის თარიღთან მიმართებით, რადგანაც თავდაპირველად სარჩელის აღძვრამ გამოიწვია ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტა, რაც თავის მხრივ შეწყვეტამდე გასული დროის ანულირებას იწვევს. 140-ე მუხლის მე-2 ნაწილის დანაწესის შესაბამისად, რამდენადაც სარჩელის განსახილველად მიღებაზე უარის თქმის შემდგომ თი----- გო-----მა 1 თვის ვადაში ხელახლა მიმართა სასამართლოს, გაუმართლებელია ხანდაზმულობის საკითხზე მსჯელობა, მიუხედავად იმისა გასაჩივრებაზე უართან მიმართებით გაცხადებულ ნებას (რაც სსსკ-ს 264.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, გადაწყვეტილების/განჩინების კანონიერ ძალაში შესვლის წინაპირობაა) ნამდვილად მივიჩნევთ 20-- წლის 27 ივლისისათვის, თუ როგორც ცალმხრივი ნების გამოვლენას - 20-- წლის 30 ივლისისათვის, თანახმად სსკ-ს 51-ე მუხლისა.

40. სააპელაციო საჩივრის იმ არგუმენტებზე, რომლებსაც საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობა ჰქონდა, პალატამ ზემოთ უკვე იმსჯელა.

40.1. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯ-ა საქართველოს წინააღმდეგ, N7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

40.2. 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.

40.3. სააპელაციო პალატამ შეაფასა რა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში, მიზანშეწონილად მიიჩნევს მის გაუქმებას და თი----- გო-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილებას.

40.4. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

40.5. საქართველოს 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 საქმეზე.

41. საქართველოს სსკ-ის 53-ე და 55-ე მუხლების, ასევე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ვინაიდან სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ბათილად იქნა ცნობილი გათავისუფლების თაობაზე ბრძანება და კომპენსაციის სახით მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ მიეკუთვნა 6000 ლარის ანაზღაურება, სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს თი----- გო-----ის სასარგებლოდ უნდა

დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ სარჩელსა და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, ჯამში 250 ლარის ანაზღაურება. ამავდროულად, კომპენსაციის ნაწილში დაკმაყოფილებული ფულადი ვალდებულებიდან გამომდინარე, სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს პირველი ინსტანციისა (6000 ლარის 3% = 180 ლარი) და სააპელაციო სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის (6000 ლარის 4% = 240 ლარი) ანაზღაურება, ჯამში - 420 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. თი----- გო-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს თელავის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 18 ივლისის გადაწყვეტილება და მისი შეცვლით მიღებული იქნეს ახა--- გადაწყვეტილება;
3. თი----- გო-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
4. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს დირექტორის 20-- წლის 14 ივნისის N0-----/კ ბრძანება;
5. სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს თი----- გო-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ერთჯერადი კომპენსაცია - 6 000 ლარის ოდენობით (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).
6. დანარჩენ ნაწილში სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
7. სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს თი----- გო-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 250 ლარი სარჩელსა და სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ;
8. სსიპ სო-----ი მო-----ის სა-----ოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს პირველი ინსტანციისა და სააპელაციო სასამართლოში გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 420 ლარის ოდენობით.
9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-10 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით,

დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;

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

მოსამართლე:

გელა ქირია