



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

15.03.2019 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე მ----- კ-----,
წარმომადგენელი გ----- ბ-----,
მოპასუხე შპს ყ-----თ-----,
წარმომადგენელი თ----- ჩ-----,

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის და დაყოვნების პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხის 16.07.2014 წლის N132-9 ბრძანება მ----- კ----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
- 1.2. მ----- კ----- აღდგენილ იქნეს შპს ყ-----თ----- გლდანი-სანზონა-თემქის რაიონული სადისტრიბუციო ცენტრის აღმრიცხველის თანამდებობაზე.
- 1.3. მოპასუხეს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 16.07.2014 წლიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად დარიცხულ 875 ლარს.
- 1.4. მოპასუხე შპს ყ-----თ----- - თ----- დაეკისროს მოსარჩელე მ----- კ----- სასარგებლოდ დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა, ყოველდღიურად 16.07.2014 წლიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტებით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს სასარჩელო მოთხოვნების ხანდაზმულობაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მ----- კ----- 01.06.2006 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შპს ყ-----თ----- 24.03.2017 წლის ცნობა ს.ფ. 16.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. 16.07.2013 წელს მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით 16.07.2014 წლამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

16.07.2013 წლის ხელშეკრულების ასლი ს.ფ. 18-20.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოსარჩელესთან მოპასუხემ 16.07.2014 წელს შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მოსარჩელემ სხდომაზევე დაადასტურა, რომ სადავო ბრძანება გადაეცა და გაეცნო გამოცემიდან დაახლოებით 3 თვეში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

16.07.2014 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 17.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. მოსარჩელეს გათავისუფლების დროისათვის მოპასუხესთან ეკავა თბილისის გლდანი-დიღომი-სანჯონა-თემქის რაიონული სადისტრიბუციო ცენტრის აღმრიცხველის თანამდებობა და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 875 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

01.07.2014 წლის შეთანხმების ასლი ს.ფ. 21.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. მოსარჩელეს შპს ყ-----თ----- გათავისუფლების საფუძვლების შესახებ წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით არ მიუმართავს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.6. სარჩელი სასამართლოში წარმოდგენილია 21.04.2017 წელს, ანუ მოსარჩელის გათავისუფლებიდან 2 წლისა და 9 თვეში, ხოლო გათავისუფლების ბრძანების გადაცემიდან 2 წლისა და 6 თვეში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სარჩელი ს.ფ. 1.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელის გათავისუფლების დროისათვის 16.07.2014 წელს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება დადებულად მიიჩნევა უვადო.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის განმარტებას იმასთან დაკავშირებით, რომ 16.07.2013 წელს მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება იყო ვადიანი და მისი მოქმედების ვადა ამოიწურა 16.07.2014 წელს.

საქმის მასალებით უდავოდ არის დადგენილი, რომ მოსარჩელე შპს ყ-----თ----- დასაქმებული იყო 2006 წლის 1 ივნისიდან. (იხ. ცნობა N83 ს.ფ. 16).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის შენიშვნის თანახმად, (ამ მუხლის 11–13 პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 13 პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13

პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხე ორგანიზაციას შორის 16.07.2013 წელს 1 წლით დადებული შრომის ხელშეკრულება 05.07.2014 წლიდან ითვლებოდა განუსაზღვრელი ვადით დადებულად, რადგან #729 კანონი გამოქვეყნდა 04.07.2013 წელს და ამ დღიდან შევიდა კანონიერ ძალში, ხოლო მოსარჩელე მოპასუხესთან დასაქმებული იყო 2006 წლიდან. ამდენად სასამართლოს მიაჩნია, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო გასაჩივრებული მოპასუხის მიერ 16.07.2014 წელს გამოვლენილი ნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მართლსაწინააღმდეგოა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ის არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-

6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯლარკავა საქართველოს წინაარმდეგ). სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - **LOIZIDOU vs. TURKEY** აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავთენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს

გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლების გარკვეულ გამოვლინებებს, გარკვეულწილად აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება. ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა

მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე;

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის,

როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკამოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რატქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, 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 (მათ შორის რა ტქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების

ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

ზემოაღნიშნული ვრცელი განმარტების მიუხედავად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ ყოველი უფლება, უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად და დროულად. უშუალოდ შრომითი უფლების დაცვის თაობაზეც დაუშვებელია საწინააღმდეგო მოცემულობის დადგენა. შრომითი უფლების რეალიზაციაც ისევე (და შესაძლოა უფრო მეტადაც) უნდა იყოს შეზღუდული და შემოფარგლული დროის გონივრული მონაკვეთით, როგორც სხვა სამოქალაქო უფლებები. შესაბამისად, სასამართლო მიმართავს ხანდაზმულობის სამართლებრივ ინსტიტუტს (მით უმეტეს, მოპასუხე სწორედ რომ აპელირებს სარჩელის ხანდაზმულობას, რაც სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას რათა შეაფასოს დავის აღნიშნული ასპექტი) და განმარტავს შემდეგს:

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია.

აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2013 წლის 05 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში (საქმეზე ისრაელის მოქალაქეები - თამაზ ჯანაშვილი, ნანა ჯანაშვილი და ირმა ჯანაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ) მიუთითა, რომ „აღნიშნულ ნორმას დემოკრატიული და სამართლებრივი

სახელმწიფოს ფუნქციონირებისათვის ფუძემდებლური მნიშვნელობა აქვს. ის ადამიანის უფლებათა დაცვის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი კონსტიტუციური გარანტიაა. მის ასეთ ღირებულებაზე არაერთხელ მიუთითა საკონსტიტუციო სასამართლომ. კერძოდ: „სასამართლოს ხელმისაწვდომობის უფლება ინდივიდის უფლებების და თავისუფლებების დაცვის, სამართლებრივი სახელმწიფოსა და ხელისუფლების დანაწილების პრინციპების უზრუნველყოფის უმნიშვნელოვანესი კონსტიტუციური გარანტიაა. ის ინსტრუმენტული უფლებაა, რომელიც ... წარმოადგენს სხვა უფლებებისა და ინტერესების დაცვის საშუალებას...“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილება #1/3/421,422 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – გიორგი ყიფიანი და ავთანდილ უნგიაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 1)“.

საკონსტიტუციო სასამართლომ ამავე გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტა, რომ მიუხედავად სამართლიანი სასამართლოს უფლების უდავოდ დიდი მნიშვნელობისა, ის არ არის აბსოლუტური უფლება. სასამართლოსადმი მიმართვის უფლება „შეიძლება შეიზღუდოს გარკვეული პირობებით, რაც გამართლებული იქნება დემოკრატიულ საზოგადოებაში ლეგიტიმური საჯარო ინტერესით“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილება #1/466 საქმეზე „საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 15).

საკონსტიტუციო სასამართლო მართებულად აღნიშნავს, რომ ვადებს დიდი მნიშვნელობა აქვს სამართლებრივ ურთიერთობებში წესრიგის შეტანისთვის. დროის ფაქტორი ერთ-ერთ მთავარ როლს ასრულებს პირთა შორის ურთიერთობების სამართლებრივ მოწესრიგებაში. გარკვეული დროის დადგომას ან ვადის გასვლას უკავშირდება კონკრეტული იურიდიული შედეგები – სამართლებრივი ურთიერთობების (შესაბამისად პირთა უფლებებისა ან/და მოვალეობების) წარმოშობა, შეცვლა ან შეწყვეტა; ვადებს მნიშვნელოვანი წესრიგი შეაქვს სამართლიანი სასამართლოს უფლებით სარგებლობის პროცესშიც. დრო სამართლიანი სასამართლოს უფლებას გასდევს მთლიანად უფლებით სარგებლობის განმავლობაში. ხშირ შემთხვევაში, ამ უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობა თავიდანვე გარკვეული დროით არის პირობადებული – ამა თუ იმ უფლების, ინტერესის დასაცავად სასამართლოსადმი მიმართვა უფლების დარღვევიდან გარკვეული ვადით არის 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 იგორ ხაპროვი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“).

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში საქმე №3/1/531 ასევე აღნიშნულია „.....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. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას.....".

ხანდაზმულობის ინსტიტუტი კონსტიტუციური მართლწესრიგის შემადგენელი ნაწილია და მიმართულია ეკონომიკური ურთიერთობების მონაწილეთა სამართლებრივი მშვიდობის უზრუნველსაყოფად. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტების თანახმად: „.....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).

სასამართლო, შრომითი დავის ხანდაზმულობის საკითხზე მსჯელობის დროს კვლავ მიმართავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციის რეგულაციებს. კონვენციის მე-8 მუხლის თანახმად, დასაქმებულს, რომელსაც მიაჩნია, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა უკანონოდ, უნდა ჰქონდეს აღნიშნულის გასაჩივრების უფლება მიუკერძოებელ ორგანოში, როგორცაა სასამართლო, შრომის ტრიბუნალი და სხვა. ამავე რეგულაციის უმნიშვნელოვანესო დანაწესია შემდეგი: ივარაუდება, რომ დასაქმებულმა უარი განაცხადა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გასაჩივრების უფლებაზე, თუ შეწყვეტიდან გონივრულ ვადაში იგი არ გამოიყენებს აღნიშნულ უფლებას. ანალოგიური მოწესრიგებაა გათვალისწინებული დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის რეკომენდაციის მე-10 მუხლითაც.

საქართველოს შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის გამოყენების წინაპირობად, სასამართლო მიუთითებს იმ გარემოებას, რომ სადავო სამართალურთიერთობა მხარეებს შორის დაიწყო 01.06.2006 წლიდან. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 მე-5, მე-6, მე-7 პუნქტების შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შესაბამისი შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, გაუგზავნოს დამსაქმებელს წერილობითი მოთხოვნა შეწყვეტის დასაბუთების შესახებ; ამ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 დღის ვადაში, დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამის შემდგომ დასაქმებულს უფლება აქვს აღძრას

სამოქალაქო სამართალწარმოება სასამართლოში 30 დღის ვადაში. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას ზემოაღნიშნულ 7 დღის ვადაში, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს აღნიშნული გადაწყვეტილება სასამართლოში (ასეთ შემთხვევაში, იცვლება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით მხარეებზე გადანაწილებული მტკიცების ტვირთი და დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს).

შესაბამისად, მოსარჩელე, მას შემდეგ, რაც 2014 წლის მაქსიმუმ ოქტომბრის თვეში გაეცნო ბრძანებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, თუმცა სამსახურში არ დაშვების გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მისთვის ცნობილი იყო 17.07.2014 წლიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული რეგულაციის შესაბამისად, წარმოეშვა უფლება დაეწყო ზემოაღნიშნული - ე.წ. გასაჩივრების პროცედურები კანონით დადგენილი წესით.

თუმცა, როგორც შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის რეგულაციანი ადგენენ, იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას ზემოაღნიშნულ 7 დღის ვადაში, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს აღნიშნული გადაწყვეტილება სასამართლოში. ანუ მიუხედავად იმისა, ჩაბარდა თუ არა წერილობითი დასაბუთება მოსარჩელეს, მის მიერ 2 წლის თავზე სასარჩელო სამართალწარმოების დაწყება, მაინც ხანდაზმულობის საკითხს წამოჭრის; ეს საკვებით შესაბამისობაშია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის იმ პრინციპთან, რომლის თანახმადაც, შრომითსამართლებრივი დავის ინიცირება სწორედ "გონივრულ" ვადაში უნდა განხორციელდეს.

სასამართლო განმარტავს, რომ ხანდაზმულობა არის ვადა, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შეუძლია მოითხოვოს თავისი უფლების იძულებითი განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გასვლა სპობს უფლების იძულებით განხორციელების შესაძლებლობას. სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი კი ეფარდება იმ დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება. მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა იმ დღიდან, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ. თუკი პირმა თავისი დაუდევრობის, გულგრილობის გამო ვერ გაიგო უფლების დარღვევის შესახებ, მაშინ ხანდაზმულობის ვადის დენა დაიწყება იმ მომენტიდან, როცა საქმის გარემოებების მიხედვით უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

მიუხედავად აღნიშნულისა, მოსარჩელემ სამართლებრივი გზების ძიება და შესაბამისი აქტივობების განხორციელება დაიწყო გათავისუფლებიდან 2 წლის და 9 თვის შემდეგ - 2017 წლის 21 აპრილს წარადგინა სარჩელი სასამართლოში და აღნიშნული გარემოება ახსნა იმით, რომ მას ფინანსური საშუალება არ ჰქონდა საშუალება აეყვანა ადვოკატი და ედავა სასამართლოში, ასევე მან

მიმართა უფასო იურიდიულ დახმარებისათვის სადაც განუცხადეს რომ სარჩელი უპერსპექტივო იყო. ამასთან მოსარჩელის მოსაზრებით სასარჩელო მოთხოვნაზე ვრცელდება სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა, როგორც ხელშეკრულებიდან გამომდინარე დავაზე. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის განმარტებას, რომლის თანახმადაც, მოთხოვნაზე უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა.

სასამართლომ ზემოთ უკვე მიუთითა, რომ შრომითი საკითხების რეგულირებისას განსაკუთრებით დაუშვებელია ხანდაზმულობის ინსტიტუტის უგულვებელყოფა. აღნიშნულთან დაკავშირებით დამატებით აღსანიშნავია, რომ შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობა სპეციფიკური ურთიერთობაა. იგი საზოგადოებრივი წინსვლის კვალდაკვალ დინამიურად ვითარდება. ამიტომ, მნიშვნელოვანია, რომ პირი - დასაქმებული - ამ განვითარებას გადიოდეს სამუშაო ადგილზე. მოცემულ შემთხვევაში მ----- კ----- --- გათავისუფლების ბრძანების გასაჩივრებისა და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნით სასამართლოს მიმართა გათავისუფლებიდან დაახლოებით 2 წლის და 9 თვის შემდეგ. ეს დროში საკმაოდ განფენილი პერიოდია. ადვილი შესაძლებელია, რომ ამ პერიოდში სამუშაოს ჩამოცილებული პირი ვეღარ დაეწიოს საქმიანობის შინაარსიდან გამომდინარე კვალიფიკაციის სტანდარტებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გასაჩივრების შედარებით მოკლე ვადა კი უზრუნველყოფს იმას, რომ გათავისუფლებულმა მუშაკმა ამ ვადაში სრულად გაანალიზოს დათხოვნის საფუძვლები, გადაწყვიტოს მისი შეცვლა ან - არა, არ ჩამორჩეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან გამომდინარე დინამიკას. ამავე დროს, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ იმავე საწარმოს სხვა მუშაკები მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში ანაზღაურებას იღებდნენ მათ მიერ გაწეული შრომის საფასურად, მაშინ როდესაც მოსარჩელემ საკმაოდ დააყოვნა და 2 წლის და 9 თვის შემდეგ მოითხოვა სამუშაოზე აღდგენა და შრომის ანაზღაურება იმ პირობებში, როდესაც მას არ გაუწევია შრომა.

სასამართლო სრულად აცნობიერებს, რომ „სამართლებრივი სტაბილურობა, როგორც სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპისათვის დამახასიათებელი ორგანული პოსტულატი, მოითხოვს, რომ მოქალაქეს ჰქონდეს მისთვის მოსალოდნელი შეზღუდვების განჭვრეტისა და ამისათვის სათანადო მომზადების შესაძლებლობა... თუმცა სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპს განეკუთვნება არა მხოლოდ სამართლებრივი სტაბილურობა, არამედ ასევე - მატერიალური სამართლიანობაც. კანონმდებელი ყოველთვის თანაბრად ვერ ითვალისწინებს სამართლებრივი სახელმწიფოს ამ ორივე მხარეს. თუ სამართლებრივი სტაბილურობა დისონანსში იმყოფება თანასწორობასთან, მაშინ კანონმდებლის ამოცანაა, მიემხროს ან ერთ, ან მეორე მხარეს.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ თანასწორობის პრინციპი უნდა შეფასდეს როგორც საკუთრივ დამსაქმებელთან, ასევე, - სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით. ის, რომ მაგალითად შრომის კოდექსი დამსაქმებელს მუშაკის გამოსაცდელად

მხოლოდ 6 თვიან ვადას აძლევს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას ანგარიშშორების 7 დღიან სავალდებულო ვადას უწესებს, (სშკ 34-ე მუხლი), შრომის პირობების დაცვის მიზნით ავალებს გონივრული ზომის მიღებას საწარმო შედეგების დროული ლოკალიზაციისა და ლიკვიდაციისთვის (სშკ 35.5. მუხლი), ორმხრივი ინტერესების, ასევე სხვა დასაქმებულთა მიმართ თანასწორი ბალანსის დაცვის მიზნებისთვის, გასაჩივრების ვადა არ უნდა იყოს ძალიან დიდი და იგი ნამვილად უნდა ჩაითვალოს გასულად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 2 წლის და 9 თვის შემდეგ.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ ხანდაზმულობის ინსტიტუტი უზრუნველყოფს სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილურობას მისი განსაზღვრა და მნიშვნელობა უმნიშვნელოვანესია მათ შორის შრომით ურთიერთობებში, ვინაიდან იგი განსაზღვრავს თუ რა დროის განმავლობაში შეიძლება დამსაქმებელს მოლოდინი ქონდეს მის მიერ გამოვლენილი ნების სადაო გახდომის შესახებ, ანუ რა დრო შეიძლება დაელოდოს დასაქმებული მის წინააღმდეგ სარჩელის შეტანას სასამართლოში და რა პერიოდი შეიძლება დამსაქმებელმა არ აიყვანოს ახალი თანამშრომელი გამოთავისუფლებულ ვაკანსიაზე, შრომით ურთიერთობებზე რომელის დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების კანონიერების შემოწმებას ეხება ვრცელდება 1 თვიანი გასაჩივრების ვადა, რადგან დამსაქმებლის და დასაქმებულის მიმართ თანასწორი მოპყრობის პრინციპიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს უნდა ქონდეს გონივრული მოლოდინი, რომ მისი ნების კანონიერების შეზღუდულ ვადაში შემოწმების შემთხვევაში მისი ნების მართლსაწინააღმდეგოდ ცნობის შემთხვევაში რა ოდენობით ზიანის ანაზღაურება მოუწევს დასაქმებულისათვის, ხოლო გაუმართლლებელ მოლოდინად შეიძლება ჩაითვალოს დასაქმებულმა 2 წელის 11 თვე და 29 დღე მოიცადოს და სარჩელით მიმართვით სასამართლოში მოითხოვოს ამ პერიოდის განაცდურის ანაზღაურება პლიუს სასამართლოში საქმის განხილვისათვის საჭირო დრო რომ დაემატოს, რაც დასაქმებულის მაღალი ანაზღაურების პირობებში შესაძლებელია დამსაქმებლის გადახდისუუნარობაც კი გამოიწვიოს. აღნიშნულის გარდა სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ ფაქტობრივ გარემოებაზე, რომ შრომის კოდექსი ორგანული კანონია და იერარქიულად სამოქალაქო კოდექსზე უფრო ზემდგომია, შესაბამისად სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლი დამსაქმებლის ნების გამოვლენის კანონიერების შემოწმებასთან დაკავშირებით არ უნდა იქნეს გამოყენებული.

საქართველოს შრომის კოდექსის 144.1 მუხლით ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ პირველი სასარჩელო მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ხანდაზმულია, ხოლო დანარჩენი სასარჩელო მოთხოვნები წარმოადგენენ პირველი სასარჩელო მოთხოვნის თანმდევ შედეგს და მისი პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების გარეშე მათი დაკმაყოფილება

გამორიცხულია ამდენად საჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს ხანდაზმულობის გამო.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. იმის გათვალისწინებით, რომ საჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილის სახელმწიფო ბაჟი მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ხაზინიდან დაბრუნებას არ ექვემდებარება.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს 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

გოგიჩაშვილი

გიორგი