

საქმე №330210016001652429

საქმე № 28/29-19



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

12
თბილისი

დეკემბერი,

2019

წელი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე – გენადი მაკარიძე
სხდომის მდივანი – ლანა ჩერქეზიშვილი

აპელანტი - ა----- (მოსარჩელე).

წარმომადგენელი - დავით ბასილაია.

მოწინააღმდეგე მხარე - სს „ს-----“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - შალვა კვარაცხელია, სიმონ ტაკაშვილი.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 17 ივლისის გადაწყვეტილება.

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განადურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება.

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

1.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ა-----მ სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას მოპასუხე სს „ს-----“ს მიმართ. მოსარჩელემ მოითხოვა:

ა) სს „ს-----“ 2016 წლის 23 აგვისტოს №2--- ბრძანების (ა----- გადაადგილების შესახებ) და სს „ს-----“ 2016 წლის 14 სექტემბრის №5-- ბრძანების (ა----- სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობა; **ბ)**

ა----- აღდგენა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე - სს „ს-----“, ფილიალ „მგზავრთა გადაყვანაში“, მოძრავი შემადგენლობისა და ინფრასტრუქტურის დარგის ტექნიკური დეპარტამენტის, თბილისის სალოკომოტივო დეპოს წმენდა დასუფთავების ბრიგადის ბრიგადირის თანამდებობაზე; **ბ)** სს „ს----- თვის“, ა----- სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება, მისი ყოველთვიური ხელფასის - 621.75 ლარის გათვალისწინებით, 2016 წლის 16 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე; **დ)** სს „ს----- თვის“, ა----- სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის თანხის დაყოვნების ყოველ დღეზე პირგასამტეხლოს გადახდის დაკისრება, ასანაზღაურებელი თანხის 0.07 პროცენტის ოდენობით.

მოსარჩელის განმარტებით, 2005 წლიდან 2016 წლის 31 ა----- მუშაობდა სს „ს----- ში“ და ბოლო პერიოდში ეკავა, ფილიალ - „მგზავრთა გადაყვანის“ სანიტარულ-ჰიგიენური სამსახურის ბრიგადირის თანამდებობა. მისი ხელფასი იყო არაფიქსირებული და საშუალოდ შეადგენდა 621,75 ლარს. გათავისუფლებამდე რამდენიმე დღით ადრე, გაურკვეველი მიზეზებით, გადაიყვანეს ნაკლებად ანაზღაურებად პოზიციაზე - ცენტრალური სადგურის გამწესებულ მორიგედ. ახალ პოზიციაზე მუშაობის დაწყებიდან ორ კვირაში მას განუცხადეს, რომ შტატი გაუქმდა და კომპანიამ შეწყვიტა მასთან შრომითი ხელშეკრულება. არასწორია მოპასუხის განცხადება, რომ ჯერ მოხდა მისი სხვა თანამდებობაზე გადაყვანა და შემდეგ ვადის გასვლის გამო, სამსახურიდან გათავისუფლება. სინამდვილეში არცერთ ამ „ფაქტს“ რეალურად ადგილი არ ჰქონია. ყველა დოკუმენტი (ბრძანება) მოპასუხემ „შექმნა“ მოგვიანებით და არცერთ ბრძანებას არ აქვს მოსარჩელის ხელმოწერა, ხოლო რაც შეეხება სააპლიკაციო განაცხადს, მასზე მოტყუებით მოაწერინეს ხელი.

სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, მოსარჩელე არ დაეთანხმა შესაგებელში მოცემულ მოპასუხის პოზიციას და განმარტა, რომ მას არ დაურღვევია სასამართლოსთვის მიმართვის ვადები, რადგან კანონით დადგენილ ვადაში არ ჩაბარებია ბრძანება გათავისუფლების შესახებ. ხოლო სასამართლოსათვის მიმართვა მოხდა მას შემდეგ, რაც მისი წერილობითი მიმართვის შედეგად სს „ს----- გან“ მიიღო დასაბუთებული პასუხი.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 17 ივლისის გადაწყვეტილებით ა----- სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე ა----- მუშაობდა სს „ს----- ში“. 2013 წლის 6 მ-----, იგი დაინიშნა ფილიალ „მგზავრთა გადაყვანის“ ტექნიკური დეპარტამენტის თბილისის ვაგონების საქესპლუატაციო დეპოს სანიტარულ-ჰიგიენური უზრუნველყოფის უბნის ბრიგადირად, სადაც მისი

ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 750 ლარს.

სასამართლო დაყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 93);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.2. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სს „ს-----“ 201- წლის 31 აგვისტოს ბრძანებით, ა----- გადაყვანილი იქნა ფილიალ „მგზავრთა გადაყვანის“ მოძრავი შემადგენლობისა და ინფრასტრუქტურის დარგის ტექნიკური დეპარტამენტის თბილისის ვაგონების საექსპლუატაციო დეპოს წმენდა-დასუფთავების ბრიგადის ბრიგადირის პოზიციაზე, სადაც მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 750 ლარს.

სასამართლო დაყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 92);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.3. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სს „ს-----“ 2016 წლის 10 აგვისტოს №0----- ბრძანებით გამოცხადდა შიდა კორპორატიული კონკურსი, ფილიალ „მგზავრთა გადაყვანის“, მიმდინარე ხარისხის მომსახურების სტრუქტურულ ერთეულში, რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის (500 ლ) – 1 საშტატო ერთეულზე. ამავე ბრძანებით განისაზღვრა სააპლიკაციო ფორმების მიღება 10.08.2016 წლიდან 12.08.2016 წლის ჩათვლით; დამტკიცდა საკონკურსო კომისია (5 წევრით). კონკურსში მონაწილეობისათვის ა-----მ შეავსო სააპლიკაციო ფორმა, მონაწილეობა მიიღო კონკურსში და საკონკურსო კომისიის 2016 წლის 17 აგვისტოს ოქმით დაინიშნა რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის ვაკანტურ თანამდებობაზე.

აღნიშნულის საფუძველზე, სს „ს-----მ“ 2016 წლის 23 აგვისტოს გამოსცა ბრძანება №2---, რომლითაც მოსარჩელე 2016 წლის 22 აგვისტოდან 2016 წლის 1-სექტემბრის ჩათვლით დაინიშნა რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 500 ლარით;

სასამართლო დაყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 18-19);
- სხდომის ოქმი სააპლიკაციო ფორმა (ს.ფ. 20-22);
- სხდომის ოქმი (ს.ფ. 22-23);
- მიმართვა (ს.ფ. 24);
- ბრძანება გადაადგილების შესახებ (ს.ფ. 25);
- მოპასუხის ახსნა-განმარტება;

2.4. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სს „ს-----მ“ 2016 წლის 14 სექტემბერს გამოსცა ბრძანება №5--, რომლითაც ა----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის

პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

სასამართლო დაყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 26);
- მოპასუხის ახსნა-განმარტება;

2.5. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2016 წლის 21 ნოემბერს სს „ს-----სათვის“ გაგზავნილ განცხადებაში ა----- აღნიშნავდა შემდეგს: გაურკვეველი მიზეზით გადაიყვანეს ცენტრალური სადგურის გამწესებულ მორიგედ, სადაც მისი ხელფასი აღმოჩნდა უფრო ნაკლები, ვიდრე წინა პოზიციაზე. ამასთან, აღმოჩნდა, რომ მუშაობის დაწყებიდან ორ კვირაში, აღნიშნული შტატი გაუქმდა და ამჯერად არის უმუშევარი. დამსაქმებელმა დაარღვია მისი უფლებები, ვინაიდან, იმის გამო, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მისი ინიციატივით, სს „ს-----“ ვალდებული იყო ეცნობებინა ურთიერთობის შეწყვეტამდე ერთი თვით ადრე, ამასთან, აენაზღაურებინა კომპენსაცია არანაკლებ ერთი თვის ოდენობით, თუმცა სს „ს-----მ“ არ აუნაზღაურა ორი თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია. შესაბამისად, ა----- მითითებული განცხადებით მოპასუხისგან მოითხოვდა კომპენსაციისა და დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდას.

სასამართლო დაყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განცხადება (ს.ფ. 90);
- მოპასუხის ახსნა-განმარტება;

2.6. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სს „ს-----მ“ 2016 წლის 25 ნოემბრის N6--- წერილით მოსარჩელეს განუმარტა, რომ მან 17 აგვისტოს ნებაყოფლობით მიიღო მონაწილეობა მგზავრთა მომსახურების დეპარტამენტის სერვის-ცენტრების მართვის სამსახურის რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის ვაკანტურ თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებულ კონკურში; მგზავრთა გადაყვანის დირექტორის 2016 წლის 23 აგვისტოს ბრძანებით, შიდა კონკურსის ოქმის საფუძველზე მოხდა მისი გადაადგილება წმენდა-დასუფთავების ბრიგადის ბრიგადირის თანამდებობიდან, რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის თანამდებობაზე, სამუშაოს შესრულების ვადით, 2016 წლის 22 აგვისტოდან 1- სექტემბრის ჩათვლით. სამსახურიდან გათავისუფლდა 16 სექტემბრიდან, ვადის გასვლის გამო. ამდენად, ვერ დაკმაყოფილებოდა ა----- მოთხოვნა თანამდებობიდან გათავისუფლებისთვის ორი თვის ხელფასის ანაზღაურების შესახებ, ვინაიდან, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო დასაქმებულისთვის კომპენსაციის გაცემა მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსით არ არის გათვალისწინებული

სასამართლო დაყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- წერილი (ს.ფ. 17);

- მოპასუხის ახსნა-განმარტება;

2.7. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ამირან დონაძე 2017 წლის 17 თებერვლიდან მუშაობს შპს „თ-----“ სალიანდაგო და გვირაბნაგებობათა სამსახურის ავარიული საოსტატოს ლიანდაგის მონტიორის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო (საათობრივი განაკვეთი) შეადგენს საათში 4.74 ლარს, ყოველთვიური საშუალო დარიცხული ხელფასი კი შეადგენს 894,35 ლარს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს "თ-----ის" მიერ 2018 წლის 1- ივნისს გაცემული ცნობა (ს.ფ. 132);

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.8. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე და 130-ე მუხლებზე და განმარტა, რომ თავდაპირველად, ა-----მ სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 14 დეკემბერს, რის წარმოებაში მიღებაზეც მას ეთქვა უარი. სარჩელი, რომელიც სასამართლომ მიიღო წარმოებაში და რომელიც ამჟამად იხილება, მოსარჩელემ სასამართლოში შეიტანა 2016 წლის 21 დეკემბერს. ბოლოს დაკავებულ თანამდებობაზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა 2016 წლის 1- სექტემბერს, როდესაც მას უშუალო ხელმძღვანელმა პირმა განუმარტა, რომ მასთან დასრულდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და უკვე ამ სამუშაოს შესრულება სამსახურს არ ესაჭიროებოდა, ხოლო თუ რაიმე გამოჩნდებოდა, გამოიძახებდნენ. მოპასუხის ბრძანება, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, გამოიცა 2016 წლის 14 სექტემბერს. ა-----ს 1- სექტემბრის შემდეგ, თავისი შრომითი მოვალეობა არ შეუსრულებია და არც რაიმე შრომის ანაზღაურება მიუღია, რასაც თვითონაც არ ხდის სადავოდ.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელი ხანდაზმულია.

3. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

3.1. სასამართლომ მიუთითა, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე და 42-ე მუხლებზე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 და მე-4 მუხლებზე, საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლზე, ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6 და მე-7 პუნქტებზე, სამოქალაქო კოდექსის 128-ე, 129-ე, 130-ე, 144-ე, 317-ე მუხლებზე და განმარტა, რომ ხანდაზმულობის ვადის გაშვება უფლებამოსილ პირს ართმევს თავისი უფლების იძულებითი დაცვის შესაძლებლობას. ამასთან ხანდაზმულობის ვადის სწორად გამოთვლისთვის მეტად მნიშვნელოვანია მისი დენის დაწყების მომენტის განსაზღვრა, რაც ეფარდება იმ დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება. ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი, ზოგ შემთხვევაში,

უშუალოდ კანონითაა განსაზღვრული. თუ კანონში ასეთი პირდაპირი მითითება არ არის, მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა იმ დღიდან, როცა პირმა შეიტყო, ან უნდა შეეტყო დარღვეული უფლების შესახებ. განსახილველ შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი კანონით, სახელდობრ, სშკ-ის 38-ე მუხლის 4-7 პუნქტებითაა განსაზღვრული. ა-----მ მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გაიგო 2016 წლის 1- სექტემბერს. ამ დღის შემდეგ მას არ შეუძლებოდა მასზე დაკისრებული შრომითი მოვალეობები და არ მიუღია ხელფასი. ამდენად, მოსარჩელეს, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების მოთხოვნით მოპასუხისთვის უნდა მიემართა 2016 წლის 17 ოქტომბრამდე ან ამავე ვადაში უნდა მიემართა სასამართლოსთვის, რაც მას არ გაუკეთებია. ნაცვლად ამისა, მოსარჩელემ აღნიშნული სარჩელით სასამართლოს მიმართა 2016 წლის 21 დეკემბერს, რის გამოც სარჩელი არის ხანდაზმული.

4. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

ა----- სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

4.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არ დაადგინა დადასტურებული ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ ა----- მოპასუხესთან დასაქმებული იყო 2003 წლის 8 დეკემბრიდან. შესაბამისად მოსარჩელე იმყოფებოდა მოპასუხესთან უვადო შრომით ურთიერთობაში და ასეთ სტატუსში მყოფი დასაქმებულისათვის ვითომ 2 თვიანი ვადით სხვა პოზიციაზე გაყვანა და შემდეგ ვადის გასვლის მოტივით გათავისუფლება იყო უკანონო.

სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება ა----- თანხმობის შესახებ, არაგონივრულად მცირე ვადით და ამასთან უფრო დაბალი ანაზღაურების მქონე პოზიციაზე მის გადაყვანაზე. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ 2016 წლის 23 აგვისტოს ბრძანებაზე არ არის ა----- ხელმოწერა, არცერთი დოკუმენტით არ ფიქსირდება მოსარჩელის თანხმობა დაბალანაზღაურებად და მცირე ვადიან თანამდებობაზე გადაყვანის შეახებ, რაც შეეხება სააპელიაციო განაცხადს, მასზედ ა-----ს ხელი მოეწერა მოაწერინეს.

აპელანტი არ ეთანხმება იმ გარემოებას, რომ გათავისუფლების შესახებ მისთვის ცნობილი გახდა 2016 წლის 1- სექტემბერს და განმარტავს, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ განმარტება გადასცა 2016 წლის 25 ნოემბერს, ხოლო სარჩელი შეტანილი იქნა სასამართლოში 2016 წლის 21 დეკემბერს ანუ კანონით განსაზღვრულ ვადაში. შესაბამისად დაუსაბუთებელია მსჯელობა სარჩელის ხანდაზმულობის შესახებ.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება:

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.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

ამავე 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.

6. ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

6.1. პალატა განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივი დავების განხილვისას მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპი პირის სასამართლოსთან ურთიერთობის ქვაკუთხედი და მისი კანონიერი ინტერესების დაცვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფის გარანტიაა (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ა-2344-შ-67-2014 განჩინება). შესაბამისად, სააპელაციო პალატა მხარეთა შეჯიბრებითობის საფუძველზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2013 წლის 6 მარტის №9-- ბრძანებით ა----- დაინიშნა სს „ს-----ში“ ფილიალ „მგზავრთა გადაყვანის“ ტექნიკური დეპარტამენტის თბილისის ვაგონების საექსპლუატაციო დეპოს სანიტარულ-ჰიგიენური უზრუნველყოფის უბნის ბრიგადირად, სადაც მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 750 ლარს.

201- წლის 31 აგვისტოს №3--- ბრძანებით, ა----- განუსაზღვრელი ვადით გადაყვანილი იქნა სს „ს-----“ ფილიალ „მგზავრთა გადაყვანის“ მოძრავი შემადგენლობისა და ინფრასტრუქტურის დარგის ტექნიკური დეპარტამენტის თბილისის ვაგონების საექსპლუატაციო დეპოს წმენდა-დასუფთავების ბრიგადის ბრიგადირის პოზიციაზე, სადაც მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 750 ლარს.

სს „ს-----“ 2016 წლის 10 აგვისტოს №0----- ბრძანებით გამოცხადდა შიდა კორპორატიული კონკურსი, ფილიალ „მგზავრთა გადაყვანის“, მიმდინარე ხარისხის მომსახურების სტრუქტურულ ერთეულში, რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის (500 ლ) – 1 საშტატო ერთეულზე. ამავე ბრძანებით განისაზღვრა სააპლიკაციო ფორმების მიღება 10.08.2016 წლიდან 12.08.2016 წლის ჩათვლით; დამტკიცდა საკონკურსო კომისია (5 წევრით).

საქმეში წარმოდგენილია ა----- მიერ ხელმოწერილი სააპლიკაციო ფორმა, რომლითაც იგი გამოთქვამს სურვილს მიიღოს მონაწილეობა კონკურსში რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის ვაკანტურ თანამდებობაზე. საკონკურსო კომისიის 2016 წლის 17 აგვისტოს ოქმით ირკვევა, რომ ა----- გამოცხადდა გასაუბრებაზე, მონაწილეობა მიიღო კონკურსში და დაინიშნა რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის ვაკანტურ თანამდებობაზე. აღნიშნულის საფუძველზე, სს „ს-----მ“ 2016 წლის 23 აგვისტოს გამოსცა ბრძანება №2---, რომლითაც მოსარჩელე 2016 წლის 22 აგვისტოდან 2016 წლის 1- სექტემბრის ჩათვლით დაინიშნა რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 500 ლარით;

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

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი და მე-3 ნაწილების შესაბამისად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ მტკიცების ტვირთი - ესაა სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორედ გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი - ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს.

განსახილველ შემთხვევაში აპელანტის (მოსარჩელის) მიერ არ არის წარმოდგენილი

რაიმე სახის მტკიცებულება, რომ გადაყვანა რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის თანამდებობაზე განხორციელდა მისი ნებისა და კონკურსში მონაწილეობის გარეშე. ამ მხრივ გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ ა----- შეუდგა მუშაობას ახალ პოზიციაზე, ცხადდებოდა სამსახურში, ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას და არ გაუსაჩივრებია მისი ახალ პოზიციაზე დასაქმება. შესაბამისად უსაფუძვლოა აპელანტის მითითება, რომ სააპლიკაციო განაცხადზე მას მოტყუებით მოაწერინეს ხელი და მისი ნების საწინააღმდეგოდ დაინიშნა რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის თანამდებობაზე.

დადგენილია, რომ სს „ს-----მ“ 2016 წლის 14 სექტემბერს გამოსცა ბრძანება №5--, რომლითაც ა----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

დადგენილია, რომ 2016 წლის 21 ნოემბერს სს „ს-----სათვის“ გაგზავნილ განცხადებაში ა----- აღნიშნავდა შემდეგს: გაურკვეველი მიზეზით გადაიყვანეს ცენტრალური სადგურის გამწესებელ მორიგედ, სადაც მისი ხელფასი აღმოჩნდა უფრო ნაკლები, ვიდრე წინა პოზიციაზე. ამასთან, აღმოჩნდა, რომ მუშაობის დაწყებიდან ორ კვირაში, აღნიშნული შტატი გაუქმდა და ამჯერად არის უმუშევარი. დამსაქმებელმა დაარღვია მისი უფლებები და იმის გამო, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კომპანიის ინიციატივით, სს "ს-----" ვალდებული იყო ეცნობებინა ურთიერთობის შეწყვეტამდე ერთი თვით ადრე, ამასთან, აენაზღაურებინა კომპენსაცია არანაკლებ ერთი თვის ოდენობით. ა----- განცხადებით მოითხოვდა აუნაზღაურდეს თანამდებობიდან გათავისუფლების გამო ორი თვის ხელფასი 1280 ლარის ოდენობით, წინააღმდეგ შემთხვევაში იგი მიმართავს სასამართლოს კომპენსაციის მიღების მოთხოვნით და ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელს დაეკისრება შრომითი კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული ჯარიმა.

სს „ს-----მ“ 2016 წლის 25 ნოემბრის №6--- წერილით მოსარჩელეს განუმარტა, რომ მან 17 აგვისტოს ნებაყოფლობით მიიღო მონაწილეობა მგზავრთა მომსახურების დეპარტამენტის სერვის-ცენტრების მართვის სამსახურის რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის ვაკანტურ თანამდებობის დასაკავებლად გამოცხადებულ კონკურსში; მგზავრთა გადაყვანის დირექტორის 2016 წლის 23 აგვისტოს ბრძანებით, შიდა კონკურსის ოქმის საფუძველზე მოხდა მისი გადაადგილება წმენდა-დასუფთავების ბრიგადის ბრიგადირის თანამდებობიდან, რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის თანამდებობაზე, სამუშაოს შესრულების ვადით, 2016 წლის 22 აგვისტოდან 1- სექტემბრის ჩათვლით. სამსახურიდან გათავისუფლდა 16 სექტემბრიდან, ვადის გასვლის გამო. ამდენად, ვერ დაკმაყოფილდებოდა ა----- მოთხოვნა თანამდებობიდან გათავისუფლებისთვის ორი თვის ხელფასის ანაზღაურების შესახებ, ვინაიდან, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო დასაქმებულისთვის კომპენსაციის გაცემა მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსით არ არის გათვალისწინებული

6.2. იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა - სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე მუხლებიდან (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 394.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. განსახილველი საკითხის გადაწყვეტისას მნიშვნელოვანია ა----- მიერ გამოხატული ნების გამოვლენის განმარტება, რაც უკავშირდება სს „ს-----“ -----“ მიერ 2016 წლის 23 აგვისტოს გამოცემულ №2--- ბრძანებას, რომლითაც მოსარჩელე 2016 წლის 22 აგვისტოდან 2016 წლის 1- სექტემბრის ჩათვლით დაინიშნა რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის თანამდებობაზე

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან. ცხადია, რომ ეს „გონივრული განსჯა“ გარკვეულ კრიტერიუმებს უნდა ემყარებოდეს. ნების გამოვლენის განმარტება ნების მიმღების შემეცნების (გაგების) შესაძლებლობათა გათვალისწინებით უნდა განხორციელდეს. ამგვარი განმარტების დროს, გათვალისწინებული უნდა იქნეს ყველა ხელშესახები გარემოება, რომელიც ამ შემთხვევას ახასიათებს (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 201- წლის 4 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე *ნას-1144-1090-2014*).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 360-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ბათილია ხელშეკრულება, რომლითაც მხარეთა შორის დავა ან დაურწმუნებლობა აღმოიფხვრება ურთიერთ დათმობის (მორიგების) გზით, თუ, ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარე, ეს მორიგება ემყარება სინამდვილის შეუსაბამო გარემოებებს, და დავა ან დაურწმუნებლობა არ წარმოიშობოდა, მხარეებს რომ საქმის ნამდვილი მდგომარეობა სცოდნოდათ. აღნიშნული მუხლი საუბრობს ისეთ შემთხვევებზე, როდესაც სამართალურთიერთობის მონაწილე მხარეთა შორის ხდება დამატებით პირობებზე შეთანხმება ან მათ შორის არსებული ურთიერთობის სხვაგვარად მოწესრიგება, იმ შემთხვევაში თუ დადგინდება, რომ მხარის თანხმობა ამგვარ ცვლილებაზე ემყარებოდა არასწორ ვარაუდებს და ობიექტური რეალობა

სხვაგვარი აღმოჩნდა, მაშინ მხარეთა შორის დადებული პირობა ბათილად ჩაითვლება. პირის რომელიმე პოზიციაზე დროებით დანიშვნა შესაძლებელია გულისხმობდეს მის რამდენიმე დღით, კვირით ან თვით, მაგრამ არა მუდმივად, გარკვეულ პირობაზე (მაგალითად, მესამე პირის დანიშვნაზე) დამოკიდებულად დანიშვნას.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ა----- მუშაობდა სს „ს-----ში“ ფილიალ „მგზავრთა გადაყვანის“ ტექნიკური დეპარტამენტის თბილისის ვაგონების საექსპლუატაციო დეპოს სანიტარულ-ჰიგიენური უზრუნველყოფის უბნის ბრიგადირად, საიდანაც იგი გადაიყვანეს წმენდა-დასუფთავების ბრიგადის ბრიგადირის პოზიციაზე.

სასამართლოს ასევე დადგენილად მიაჩნია, რომ ა-----მ მონაწილეობა მიიღო სს „ს-----“ 2016 წლის 10 აგვისტოს №0----- ბრძანებით გამოცხადებულ შიდა კორპორატიული კონკურსში, ფილიალ „მგზავრთა გადაყვანის“, მიმდინარე ხარისხის მომსახურების სტრუქტურულ ერთეულში, რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის 1 საშტატო ერთეულზე და აღნიშნულ პოზიციაზე დაინიშნა სს „ს-----“ 2016 წლის 23 აგვისტოს ბრძანებით 2016 წლის 22 აგვისტოდან 2016 წლის 1-სექტემბრის ჩათვლით. ასევე უდაოა და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ ა----- შეუდგა მუშაობას ახალ პოზიციაზე, ცხადდებოდა სამსახურში, ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას და არ გაუსაჩივრებია მისი ახალ პოზიციაზე დასაქმება.

შესაბამისად, გამოხატული ნების გონივრული განსჯის შედეგად შეიძლება დავასკვნათ, რომ ა-----მ გაცნობიერებულად შეავსო სააპლიკაციო ფორმა, მიიღო მონაწილეობა კონკურსში და საკონკურსო კომისიის 2016 წლის 17 აგვისტოს ოქმით, რიგის მომწესრიგებელი სისტემის ოპერატორის ვაკანტურ თანამდებობაზე დაინიშნა, მისივე თანხმობით. შესაბამისად, პალატას მიაჩნია, რომ სს „ს-----“ 2016 წლის 23 აგვისტოს №2--- ბრძანების (ა----- გადაადგილების შესახებ) ბათილად ცნობის საფუძველი არ არსებობს.

7.1.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამავე მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

პალატა აღნიშნავს, რომ სსკ-ის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესის შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადა ვრცელდება სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე. ხანდაზმულობის ვადების დაწესებით, კანონმდებლის მიზანია გამორიცხოს კრედიტორის უფლების განხორციელების არათანაზომიერად ან ბოროტად გამოყენების საფრთხე. გარდა ამისა: ა) ხანდაზმულობის ვადა სასამართლოს უმსუბუქებს ფაქტების დადგენისა და შესწავლის პროცესს და ამ გზით ხელს უწყობს დასაბუთებული გადაწყვეტილების გამოტანას; ბ) ხელს უწყობს სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილიზაციას; გ) აძლიერებს სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის სუბიექტების ურთიერთკონტროლსა და იძლევა დარღვეული უფლების დაუყოვნებლივ აღდგენის სტიმულიზაციას (იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, თბილისი, 2007, 63; შდრ: სუსგ 11.06.2012 საქმე №ას-547-51--2012). ხანდაზმულობის ვადის გასვლით ისპობა სასამართლოს ან სხვა ორგანოს მეშვეობით პირის მოთხოვნის იძულებით განხორციელების შესაძლებლობა, მაგრამ არა სასამართლოსათვის ან სხვა ორგანოსათვის მიმართვის უფლება. ხანდაზმულობის ვადა სპობს უფლების იძულებით განხორციელების შესაძლებლობას მატერიალური და არა პროცესუალური თვალსაზრისით. ხანდაზმულობის ვადის საფუძველია უფლების დარღვევა, რომელიც შესაძლოა კანონიდან გამომდინარეობდეს ან ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოიშვას. ხანდაზმულობის ვადების გათვალისწინება სასამართლოს მიერ ხორციელდება არა საკუთარი ინიციატივით, არამედ მხოლოდ საქმის განხილვაში მონაწილე მხარეების (მხარის) მიერ აღნიშნულზე მითითების შემთხვევაში.

პირველ რიგში, აღსანიშნავია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, რომლის მიხედვით შრომით დავაზე არ უნდა გავრცელდეს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილი, არამედ, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, რადგან ამით ირღვევა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი (შდრ: სუსგ №ას-747-71--2016, 20 იანვარი, 2017 წელი).

სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. „მხარეთა სასარჩელო შესაძლებლობები ხშირად არის ვადით შეზღუდული. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 20903 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება #1/3/161 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ო---- ს-----ი და ი---- ი----- საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“).

საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულებას აკისრებს. თუმცა, აღნიშნული ვალდებულება უპირობოდ არ წარმოიშობა, დასაბუთების ვალდებულება დასაქმებულის მოთხოვნაზე დამოკიდებულია. დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში აქვს. 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. ამდენად, გასაჩივრების ვადებთან დაკავშირებით უნდა ითქვას, რომ მითითებული ვადა სასამართლოსათვის მიმართვის ვადაა. აღნიშნული ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველს არ წარმოადგენს. უფრო მეტიც, ვადის დაცვით, თუ მის დაუცველად სასამართლოსათვის მიმართვა, შესაბამისი შესაგებლის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით, სასამართლოს კვლევის საგანი არ არის. კანონით გათვალისწინებული ვადის დაცვის გარეშე სასამართლოსათვის მიმართვა ერთ-ერთი ის არგუმენტთაგანია, რომელიც შესაგებლის ფარგლებში, დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. აღნიშნული ვადის სიმცირეს შრომის სამართლის თეორიაში თავისი დატვირთვა აქვს, კერძოდ, სადავო ფაქტები მტკიცებადი უნდა იყოს, ასევე დარღვეული უფლების აღდგენა დროის მცირე მონაკვეთში უნდა მოხდეს, რათა შემდგომ, ვითარების ცვლილებამ, დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის შეუძლებლობა არ განაპირობოს. მითითებული ვადის სიმცირეს თავის დატვირთვა აქვს ასევე, დამსაქმებლის უფლებრივი გადასახედიდანაც. დამსაქმებელი მუდმივად თავდაცვის რეჟიმში არ უნდა იყოს. მას თამამი საკადრო გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს. შესაბამისად, მისი მოლოდინი გათავისუფლებული დასაქმებულისაგან სარჩელის აღძვრის თაობაზე დროის გარკვეული პერიოდით უნდა იყოს შემოსაზღვრული. ამიტომაც, მიიჩნევა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის ლიმიტით თავის დაცვა, პირველ რიგში, დამსაქმებლის უფლება და მისი შესაგებლის ფარგლებში სამტკიცებელი გარემოებაა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სახეზე გვაქვს მოცემულობა, რომ დასაქმებულის მიერ კანონით განსაზღვრული ვადის გაშვების მიუხედავად, დამსაქმებელი გამოხატავს მზადყოფნას, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერება ამტკიცოს, რა დროსაც გასაჩივრების ვადის ფარგლებით აღნიშნული მტკიცება სასამართლომ არ უნდა შეზღუდოს. ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა მოპასუხის სამტკიცებელია, მითითებული გარემოება

ფაქტის საკითხია, შესაბამისად, საპროცესო-სამართლებრივად ფაქტები, რომლითაც მოპასუხე, მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელი, თავს იცავს, იმთავითვე კანონით დადგენილი წესით წარდგენილ შესაგებელში უნდა მიეთითოს.

ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან.

ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყება დაკავშირებულია სუბიექტურ ფაქტორთან ანუ იმ მომენტთან, როცა დაზარალებულმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ, ამასთან ივარაუდება, რომ მან დარღვევის განხორციელებისთანავე შეიტყო აღნიშნულის შესახებ. საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს აწევს (იხ. სუსგ №ას-988-1021-2011, 1-11.2011).

განსახილველ შემთხვევაში, ა-----თვის გათავისუფლების თაობაზე ცნობილი გახდა 2016 წლის 1- სექტემბერს, როდესაც მას უშუალო ხელმძღვანელმა პირმა განუმარტა, რომ მასთან დასრულდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და უკვე ამ სამუშაოს შესრულება სამსახურს არ ესაჭიროებოდა. მოპასუხის ბრძანება, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, გამოიცა 2016 წლის 14 სექტემბერს. ა-----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება ეცნობა 2016 წლის 1- სექტემბერს. შესაბამისად, დასაბუთების მოთხოვნისთვის (ა-----ს დამსაქმებლისათვის წერილობითი დასაბუთება არ მოუთხოვია) მას ჰქონდა 30 კალენდარული დღის ვადა - 2016 წლის 1- ოქტომბრის ჩათვლით დრო, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებული იყო, დასაბუთება გადაეცა მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში (2017 წლის 21 ოქტომბრის ჩათვლით). აღნიშნულის შემდეგ, გასაჩივრებისთვის მოსარჩელეს ჰქონდა 30 კალენდარული დღე - 2016 წლის 21 ნოემბრის ჩათვლით. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ ა----- მიერ თავდაპირველად სარჩელი სასამართლოში წარდგენილი იქნა 2016 წლის 14 დეკემბერს, ხოლო სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის შემდეგ ა-----მ ახალი სარჩელი სასამართლოში წარადგინა 2016 წლის 21 დეკემბერს.

საყურადღებოა, რომ ა-----ს დამსაქმებლისათვის არ მოუთხოვია დასაბუთებული გადაწყვეტილება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. 2016 წლის 21 ნოემბერს სს „ს-----სათვის“ გაგზავნილ განცხადებაში ა----- აღნიშნავდა შემდეგს: გაურკვეველი მიზეზით გადაიყვანეს ცენტრალური სადგურის გამწესებელ მორიგედ, სადაც მისი ხელფასი აღმოჩნდა უფრო ნაკლები, ვიდრე წინა პოზიციაზე. ამასთან, აღმოჩნდა, რომ მუშაობის დაწყებიდან ორ კვირაში, აღნიშნული შტატი გაუქმდა და ამჯერად არის უმუშევარი. დამსაქმებელმა დაარღვია მისი

უფლებები და იმის გამო, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კომპანიის ინიციატივით, სს "ს-----" ვალდებული იყო ეცნობებინა ურთიერთობის შეწყვეტამდე ერთი თვით ადრე, ამასთან, აენაზღაურებინა კომპენსაცია არანაკლებ ერთი თვის ოდენობით. ა----- განცხადებით მოითხოვდა აუნაზღაურდეს თანამდებობიდან გათავისუფლების გამო ორი თვის ხელფასი 1280 ლარის ოდენობით, წინააღმდეგ შემთხვევაში იგი მიმართავს სასამართლოს კომპენსაციის მიღების მოთხოვნით და ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელს დაეკისრება შრომითი კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული ჯარიმა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას - ა-----მ ვერ დაასაბუთა, რომ სარჩელი არ არის ხანდაზმული, მოპასუხე სს „ს-----მ“ კი დაუსაბუთა სასამართლოს ა----- სარჩელის ხანდაზმულობა, რამაც განაპირობა, ა-----თვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა, მისი ხანდაზმულობის გამო.

სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტმა ვერ შეძლო დაემტკიცებინა გარემოებები, რომელზედაც ამყარებდა თავის მოთხოვნას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებასთან დაკავშირებით და გაებათილებინა მტკიცებულებები რომელსაც ეყრდნობა გასაჩივრებული სასამართლო გადაწყვეტილება. ამდენად, სააპელაციო პალატა ასკვნის, რომ ა----- სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 17 ივლისის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი.

8. საპროცესო ხარჯები

8.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

გამომდინარე იქიდან, რომ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, აპელანტ ა----- მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (1-0 ლარის) ანაზღაურება მოწინააღმდეგე

მხარეს არ დაეკისრება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 386-ე, 390-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. ა----- სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 17 ივლისის გადაწყვეტილება;
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება მის გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

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

**მოსამართლე
მაკარიძე**

გენადი