

საქმე #2/15570-19



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

25 სექტემბერი, 2019 წელი

ქ.

**თბილისი
შესავალი ნაწილი**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - ს----- კ-----

წარმომადგენელი - ლ---- ა-----

მოპასუხე - სს „ს----- რ-----“

წარმომადგენელი - ნ----- მ-----

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

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე კომპანიის 2018 წლის 21 დეკემბრის #5--- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში სალოკომოტივო დეპარტამენტის მ----- პოზიციაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2018 წლის დეკემბრიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის სახით 1 200 ლარის გადახდა.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

ს----- კ----- (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) 2008 წლიდან დასაქმებული იყო სს „ს----- რ-----“-ში (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) სალოკომოტივო დეპარტამენტში მ----- და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 1 200 ლარს. 2018 წლის დეკემბერში

სამსახურში მისვლისას მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ მისთვის გაურკვეველი პრობლემების გამო, დაესვენა 2 კვირა და მისულიყო 2 კვირის შემდგომ. ამის შემდეგ სამსახურში გამოცხადებისას მოსარჩელეს მიუთითეს რომ სამსახურში გამოცხადებულიყო საახალწლო დღესასწაულების შემდეგ. 2019 წლის აპრილის ბოლოს კი მოსარჩელეს მიზეზის და საფუძვლის მითითების გარეშე აცნობეს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხის 2019 წლის 16 მაისის წერილით მისთვის ცნობილი გახდა, რომ იგი სამსახურიდან გათავისუფლებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

წარმოდგენილი შესაგებლით ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით, მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, ამასთან დაეთანხმა მათ შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტს. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია თანამდებობრივი ინსტრუქციის 2.1.1, 2.1.8, 2.4.1 და 2.4.5 პუნქტები რის შესახებაც მას ეცნობა 2018 წლის 11 დეკემბრის შეტყობინებით, შესაბამისად წარმოდგენილი სარჩელი ხანდაზმულია. მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ წლების განმავლობაში მოსარჩელის მიმართ ხდებოდა სხვადასხვა დისციპლინური სანქციების გამოყენება, ამასთან, კომპანიის მიზანს არ წარმოადგენდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. თუმცა მოსარჩელის ქმედებაზე სხვა რეაგირებას ვერ მოახდენდა.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოშობილია 2008 წლის 16 აპრილიდან. თავდაპირველად მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებული იყო სალოკომოტივო სამმართველოს თ----- მ----- თანაშემწედ. მოპასუხე კომპანიის 2014 წლის 09 ივლისის ბრძანების თანახმად კი მოსარჩელე დაინიშნა სალოკომოტივო ბრიგადის თ----- მ----- პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა 1 250 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.60-61);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხე კომპანიის სალოკომოტივო ბრიგადებისათვის დადგენილი თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, სალოკომოტივო ბრიგადების მუშაკები მოვალენი არიან იცოდნენ და ზუსტად შეასრულონ: ს----- რ----- ტექნიკური ექსპლოატაციის წესები; ს----- რ-----ზე სიგნალიზაციის ინსტრუქცია; ს----- რ-----ზე მატარებელთა მოძრაობისა და სამანევრო მოძრაობის ინსტრუქცია; მოქმედი ბრძანებები ინსტრუქციები და მითითებები,

სალოკომოტივო ბრიგადების მუშაკთა მოვალეობების შესახებ სხვა ნორმატიული აქტები; დებულება ს----- ს----- ტრანსპორტის მუშაკთა დისციპლინის შესახებ; ლოკომოტივების ექსპლოატაციის, რემონტის დროს უსაფრთხოების ტექნიკისა და საწარმოო სანიტარიის, აგრეთვე ლოკომოტივებსა და ძრავავაგონიან მოძრავ შემადგენლობაზე სახანძრო უსაფრთხოების წესებისა და ინსტრუქციების მოთხოვნები (2.1.1 პუნქტი). ლოკომოტივების მიღებისას და ჩაბარებისას, აგრეთვე მსვლელობის გზაზე გასაჩერებელ ადგილებზე აწარმოონ ლოკომოტივის ტექნიკური მომსახურება, ამასთანავე მსვლელობის გზაზე გასაჩერებელ ადგილებზე აწარმოონ ლოკომოტივების ტექნიკური მომსახურება, ამასთან შეასრულონ ნორმატიული დოკუმენტებისა და ამ საკითხებზე ადგილობრივი ინსტრუქციების მოთხოვნები (2.1.8. პუნქტი). უზრუნველყოს მოძრაობის უსაფრთხოება ტექნიკური ექსპლუატაციის წესების მოთხოვნების, მოქმედი ინსტრუქციების, ბრძანებებისა და მითითებების განუხრელი შესრულების საფუძველზე (2.4.1.პუნქტი). უზრუნველყონ მ----- მარშრუტსა და სხვა სააღრიცხვო დოკუმენტებში შეტანილი მონაცემების უტყუარობა (2.4.5. პუნქტი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ინსტრუქცია (ს.ფ.74-78);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე კომპანიის სალოკომოტივო დეპოს თ----- მ----- სამუშაოს აღწერილობის მე-4 მუხლის თანახმად, სალოკომოტივო დეპოს თ----- მემანქანემ საკუთარი დანიშნულებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე, უნდა შეასრულოს შემდეგი ფუნქციები და მოვალეობები: სალოკომოტივო ბრიგადის შემადგენლობაში შემავალი პირების მუშაობის ხელმძღვანელობა, მათი მოქმედებების კონტროლი; ლოკომოტივის მართვის რაციონალური რეჟიმების დაცვა, გრაფიკისა და მოძრაობის უსაფრთხოების მოთხოვნების შესრულება; იმ თანამდებობის პირების ბრძანებების შესრულება, რომლებიც პასუხს აგებენ მატარებლების მოძრაობის ორგანიზაციისა და სამომსახურეო უბანზე და სადგურებში მანევრების წარმოებაზე; ლოკომოტივის გაუმართაობის შემთხვევაში, გაუმართაობის უსწრაფესი აღმოფხვრისათვის უზრუნველყოფა; იმ სადგურების ტექნიკურ განმკარგულებელი აქტის სრულფასოვანი ცოდნა, სადაც აწარმოებენ მანევრებს; ევალუა დადგენილი წესით წინასარეისო სამედიცინო და ფსიქოფიზიოლოგიური მდგომარეობის შემოწმების გავლა „ს----- რ-----“-ს მიერ დამტკიცებული მეთოდიკებით; ევალუა ს----- რ----- ექსპლოატაციის წესების, სიგნალიზაციის ინსტრუქციის, მატარებელთა მოძრაობის და სამანევრო მოძრაობის ინსტრუქციის, შპს „ს----- რ-----“-ს მოქმედი ბრძანებების, ინსტრუქციების, მითითებებისა და სხვა ნორმატიული აქტების შესაბამისი დონით ცოდნა; ევალუა ორგანიზაციის ინტერებიდან გამომდინარე ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება, შრომის დაცვისა და ტექნიკურ უსაფრთხოების წესების დაცვა; მოვალეა დაიცვას

შრომის შინაგანაწესი და დისციპლინა.

ამავე სამუშაოს აღწერილობის მე-5 მუხლის თანახმად, დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების ხარისხიანად შესრულებისათვის სალოკომოტივო დეპოს თ----- მემანქანეს უფლება აქვს: ისარგებლოს მოვალეობათა შესახებ დეპოში არსებული ნორმატიული და ტექნიკური დოკუმენტაციით; ისარგებლოს სამომსახურეო სატელეფონო, სატელეგრაფო კავშირგაბმულობით; შეამოწმოს თუ როგორ სრულდება სხვადასხვა სახის რემონტი და მიიღოს ლოკომოტივი რემონტის შემდეგ; გააკეთოს ჩანაწერი თავის ბრიგადაში მომუშავე თანაშემწის ფორმულარში დარღვევების შესახებ; ერთ პირში მუშაობისას მოითხოვოს თ----- უზრუნველყოფა სპეციალური მოწყობილობებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სამუშაოს აღწერილობა (ს.ფ.70-73);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. მოპასუხე კომპანიის 2018 წლის 21 დეკემბრის ბრძანებით, 2018 წლის 17 დეკემბრიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელესთან შეწყდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა. აღნიშნული ბრძანების საფუძველად მითითებულია სალოკომოტივო დეპარტამენტის უფროსის 2018 წლის 03 დეკემბრის სამსახურებრივი ბარათი და 2018 წლის 27 ნოემბრის ოქმი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.63);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხე კომპანიის 2018 წლის 27 ნოემბრის სხდომის ოქმის თანახმად დადგენილია რომ სალოკომოტივო ბრიგადების თანამდებობრივი ინსტრუქციის 2.1.1, 2.1.8, 2.4.1, 2.4.5 პუნქტების დარღვევისათვის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელეს შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება.

აღნიშნული ოქმის თანახმად, სხდომის მიმდინარეობისას კომისიამ მოისმინა ინფორმაცია, რომლის მიხედვით, 2018 წლის 06 ნოემბერს თბომაკვლების საამქროს მემანქანე ს----- კ----- სადგურ რუსთავში სატვირთო სავაგონო ფარეხში, მე-7 ლიანდაგზე (სამუშაო გრაფიკით 08:00 – 20:00 სთ) აწარმოებდა სამანერვო სამუშაოებს ჩმე-3 6026 თბომაკვლით. მუშაობის პროცესში, დაახლოებით 18:15 საათზე ს----- კ----- გამიზნულად, მართლსაწინააღმდეგო მისაკუთრების მიზნით, თბომაკვალზე რომელზეც აწარმოებდა სამუშაოებს, საწვავის ავზს მოატეხა დადუღებული ჭანჭიკი, მოუშვა ქანჩით და მოახდინა

დიზელის საწვავის მოპარვა 20 ლიტრის ოდენობით. საწვავის მოპარვა-დატაცების მომენტში იგი შემოწმებული და გამოვლენილი იქნა რ----- დაცვის პოლიციის მიერ და ს----- კ----- გადაყვანილი იქნა მათ მიერ რუსთავის საქალაქო სამმართველოს მე-2 განყოფილებაში, სადაც დაწყებული იქნა გამოძიება ს----- კ-----ს მიმართ ქურდობის მცდელობის ფაქტზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ოქმი (ს.ფ78-80);
- ხელწერილი
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. მოსარჩელეს, დამსაქმებლის მიერ 2018 წლის 12 დეკემბერს ეცნობა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით დავებში ხანდაზმულობის საკითხზე მყარადაა დადგენილი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა. სასამართლო ხანდაზმულობის ვადის ათვლის საკითხთან მიმართებით იზიარებს საკასაციო სასამართლოს განმარტებას (იხ. სუსგ, საქმე Nას-1210-2018) და მიუთითებს, რომ ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის 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 დასაქმებულის ჩაბარების დღიდან.

წარმოდგენილია შეტყობინება (ს.ფ.62), რომლის თანახმადაც დასტურდება, რომ მოსარჩელეს 2018 წლის 11 დეკემბერს ეცნობა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. აღნიშნული წერილობითი მტკიცებულება ვერ იქნა გაქარწყლებული მხოლოდ მოსარჩელის იმ მითითებით რომ მისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტი ცნობილ იქნა 2018 წლის აპრილის თვეში. განსახილველი სარჩელი კი წარმოდგენილია 2019 წლის 02 ივნისის - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის ნების გასაჩივრებისათვის დადგენილი 30 დღიანი კალენდარული ვადის გასვლის შემდეგ, რაც განაპირობებს მის ხანდაზმულობას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი

გარემოებები არ შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე, 44-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე, 130-ე, 144-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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. „ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ“, #7932/03; 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) (იხ. სუსგ, საქმე N182-182-2018).

განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ არსებითად სადავოდაა გამხდარი სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხი, შესაბამისად, უპირველესად სასამართლო აფასებს სწორედ ხანდაზმულობის საკითხს, ვინაიდან სარჩელის ხანდაზმულად მიჩნევა თავისთავად სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის წინაპირობაა უშუალოდ სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებზე მსჯელობის გარეშე.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა, ანუ ვადა, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, აქვს შესაძლებლობა, მოითხოვოს თავისი უფლების იძულებით განხორციელება ან დაცვა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ სამოქალაქო კანონმდებლობა სხვადასხვა ტიპის ვადებს იცნობს. მათ შორისაა, სამოქალაქო უფლების განხორციელების ვადები, რომელიც სხვა ვადებთან ერთად გულისხმობს უფლების დაცვის - ხანდაზმულობის ვადებს. ყოველი უფლება, უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად და დროულად. უშუალოდ შრომითი უფლების დაცვის თაობაზე დაუშვებელია საწინააღმდეგო მოცემულობის დადგენა. შრომითი უფლების რეალიზაციაც ისევე (და შესაძლოა უფრო მეტადაც) უნდა იყოს შეზღუდული და შემოფარგლული დროის გონივრული მონაკვეთით, როგორც სხვა სამოქალაქო უფლებები. ხანდაზმულობის ინსტიტუტი კონსტიტუციური

მართლწესრიგის შემადგენელი ნაწილია და მიმართულია ეკონომიკური ურთიერთობების მონაწილეთა სამართლებრივი მშვიდობის უზრუნველსაყოფად.

სასარჩელო ხანდაზმულობა ეს არის კანონით დადგენილი დრო, რომლის განმავლობაშიც პირს რომლის უფლებაც შელახულია, შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი აღსრულება ან უფლების დაცვა სასამართლოში სარჩელის შეტანის გზით. თუკი დარღვეული უფლების იძულებით დაცვის შესაძლებლობა კანონით განსაზღვრული ვადით არ იქნებოდა შეზღუდული, ეს გამოიწვევდა სამოქალაქო საქმეზე გადაწყვეტილების გამოტანის გაძნელებას, ვინაიდან დიდია ალბათობა საქმესთან დაკავშირებული უტყუარი მტკიცებულებების დაკარგვისა, საქმეში მონაწილე პირების მიერ საქმის გარემოებების არაადეკვატურად აღქმისა და სხვა. ამრიგად, სასარჩელო ხანდაზმულობა ხელს უწყობს რა სამოქალაქო ურთიერთობათა სტაბილიზაციას, ამავედროულად ემსახურება სახელშეკრულებო დისციპლინის სიმყარეს და ეხმარება სამოქალაქო ურთიერთობის მონაწილეებს თავიანთი უფლებებისა და ვალდებულებების აქტიურად და დროულად განხორციელებაში.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტების თანახმად კი: „...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 მიუთითებს, რომ კანონით დადგენილი დანაწესი - ხანდაზმულობის ვადა, მიმართულია სამოქალაქო ურთიერთობის მონაწილეთა წინდახედულობისაკენ, დროულად იზრუნონ თავიანთი უფლების განხორციელებასა და დაცვაზე და მეორეს მხრივ, შეინარჩუნონ ურთიერთობათა სტაბილურობა და სიმყარე. მოთხოვნის საერთო ვადის დადგენა კი განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ კრედიტორის მხრიდან მოთხოვნის უფლების მიმნიჭებელი გარემოებების შესახებ ცოდნის (ან უხეში გაუფრთხილებლობით - არცოდნის) სუბიექტური კრიტერიუმი არ იწვევდეს ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლების ფაქტობრივ ხანდაზმულობაუნარიანობას.

სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობა იწყება

მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. სასამართლო მიუთითებს, რომ მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხის სწორად შეფასებისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება მოთხოვნის იძულებითი რეალიზაციის ვადის დენის დასაწყისის განსაზღვრას. სასამართლო მიუთითებს, რომ მოთხოვნის ხანდაზმულობის საკითხის სწორად შეფასებისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება მოთხოვნის იძულებითი რეალიზაციის ვადის დენის დასაწყისის განსაზღვრას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

სამოქალაქო კანონმდებლობის თანახმად სასარჩელო ხანდაზმულობა განიხილება მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემაფერხებელ გარემოებად და სარჩელის ხანდაზმულად მიიჩნევა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია, რის გამოც სასამართლო უფლებამოსილია აღარ იმსჯელოს სასარჩელო მოთხოვნის საფუძველად მითითებულ გარემოებებზე. მიუხედავად აღნიშნულისა, მოსარჩელის მიერ განხორციელებული შედაკებიდან და მისივე საუკეთესო ინტერესებიდან გამომდინარე (მითითება ქართული ენის არ ცოდნაზე) სასამართლო განსახილველ შემთხვევაში მიზანშეწონილად მიიჩნევს წარმოდგენილ სარჩელზე არსებითად მსჯელობასაც.

6.2. მიუხედავად სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობისა, სასამართლო თვლის, რომ საქმის არსებითად განხილვის შემთხვევაშიც, წარმოდგენილი სარჩელის დაკმაყოფილების წინაპირობები არ არსებობს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით. ამასთან, დამსაქმებლის მითითებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა ოპერატიული თათბირის 2018 წლის 27 ნოემბრის ოქმი, რომლითაც დადგენილად იქნა მიჩნეული მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების საათებში თბომავლიდან 20 ლიტრის ოდენობით საწვავის ამოღებისა და პირადი დანიშნულებით გამოყენების ფაქტი. ვინაიდან, წარმოდგენილი სარჩელით შედაკებულია გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი, სასამართლოს არსებითი კვლევის საგანს წარმოადგენს რამდენად შეიძლებოდა გამხდარიყო ზემოაღნიშნული გარემოება სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის საფუძვლით მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი.

ამასთან, გათავისუფლების საფუძველზე მსჯელობისას უპირველესად

სასამართლო მიუთითებს მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებაზე იმის თაობაზე, რომ სისხლის სამართლებრივ საქმეზე ჯერ არ არის დასრულებული გამოძიება რის გამოც მითითებული საფუძველი, თავის მხრივ, უსაფუძვლოდ უნდა იქნეს მიჩნეული. სასამართლო მიუთითებს, რომ განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო იკვლევს მოსარჩელის ქმედებას არა შესაძლო სისხლისამართლებრივი დანაშაულის, არამედ დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლების საფუძვლის ჭრილში, რომელიც უპირველესად დასტურდება თავად მოსარჩელისვე წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებით (ხელწერილით) რომლის ნამდვილობაც სათანადო წესით მიმდინარე დავის განხილვისას შედაკებული არ ყოფილა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში, რაც გულისხმობს მას, რომ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს გათავისუფლების მართლობიერება.

საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“, შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლობიერად, კერძოდ, შრომის **უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული.** დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლობიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, Nას-1210-2018).

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული

ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (იხ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება). **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.**

გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დავის თავისებურებიდან, სადავო საკითხის მნიშვნელობიდან და აგრეთვე, იმ მოსაზრებიდან გამომდინარე, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს, სასამართლო არსებითად მსჯელობს მოსარჩელის მიერ ჩადენილ ფაქტსა და შრომის უფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე.

უდავოა, რომ მოსარჩელე ასრულებდა თ----- საამქროს მ----- მოვალეობებს შესაბამისი სამსახურებრივი ინსტრუქციის შესაბამისად. ამასთან ასევე უდავოა, რომ არც მისი სამუშაოს აღწერილობით დაკისრებული უფლება-მოვალეობები და არც თანამდებობრივი ინსტრუქცია არ ითვალისწინებდა მის შემხებლობას თბომავალში არსებულ საწვავთან. განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო მოსარჩელის ქმედებების შეფასებისას იზიარებს მოპასუხის პოზიციას და მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ თბომავალში არსებული საწვავის ამოღება და პირადი დანიშნულებით გამოყენება (ან გამოყენების მცდელობა) მიუხედავად ამ საწვავის არც თუ ისე დიდი ოდენობისა, ქმნის ქმედების „უხეშ დარღვევად“ კვალიფიკაციის საფუძველს. განსახილველ შემთხვევაში არსებითია არა საწვავის ოდენობა, არამედ ფაქტი - მოპასუხის ქონების მოსარჩელის მიერ პირადი მოხმარების მიზნით განკარგვის ან თუნდაც

განკარგვის მცდელობის შესახებ. საწვავის ერთი შეხედვით მცირე ოდენობა კი ვერ იქნება აღნიშნულ დასაქმებულთან სამომავლო ურთიერთობის გაგრძელების რისკის დამზღვევი დასაქმებულისათვის. სასამართლოს შეფასებით, პირადი დანიშნულებით დამსაქმებლის ქონების განკარგვა მიუხედავად მისი ოდენობისა, ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად ამცირებს ნდობის ხარისხს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რომელიც შეიძლება მსგავს პოზიციაზე მომუშავე დასაქმებულთან ურთიერთობის გაგრძელების მთავარი მოტივატორიც კი იყოს დამსაქმებლისთვის.

შესაბამისად, დასაქმებულის ქმედება რომელიც ქმნის შთაბეჭდილებას „უსაფუძვლოდ“ მოპასუხის ქონების მიღების მცდელობისა, მინიმუმ იწვევს უნდობლობას დამსაქმებლის მიერ ამ დასაქმებულთან მიმართებით, მაქსიმუმ კი უკარგავს მას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების სურვილს. **განსახილველ შემთხვევაში არსებითია სწორედ ურთიერთობის სპეციფიკა და ის უფლება-მოვალეობები რომლებიც ეკისრებოდა მოსარჩელეს მისი სამსახურებრივი საქმიანობიდან გამომდინარე და არა იმის შეფასება თუ რამდენად შეიძლება იყოს ერთი კონკრეტული დასაქმებულის ქმედება მთლიანად ზიანის მომტანი მოპასუხე კომპანიისთვის.**

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული დარღვევა ქმნის ქმედების სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშ დარღვევად მიჩნევის ობიექტურ საფუძველს.

ამასთან, სასამართლო იზიარებს პოზიციას იმის თაობაზე, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ **Ultima Ratio-ს** პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. თუმცა, მიუხედავად აღნიშნული პრინციპისა, განსახილველი შემთხვევის მხოლოდ ვიწრო ჭრილში (ყურადღების გამახვილება მხოლოდ საწვავის მცირე ოდენობაზე) დანახვა სასამართლოს მოსაზრებით გამოიწვევს დამსაქმებლისათვის იმ დასაქმებულთან ურთიერთობის გაგრძელების „იძულებას“ და იმ დასაქმებულისათვის, რომლის მიმართაც მას აღარ გააჩნია ნდობა, კუთვნილი მატერიალური აქტივის მიბარებას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის ქმედებებს სასამართლო აფასებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ დარღვევად, რაც დამსაქმებელს ალჭურავს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2-6.3 სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს ასევე პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 216 ლარი (ს.ფ. 34). ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, ამასთან, მოსარჩელეს ევალებოდა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა მხოლოდ ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნასთან მიმართებით, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან - 100 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად, ხოლო სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის დარჩენილი ნაწილი - 116 ლარი უნდა დაუბრუნდეს მოსარჩელეს როგორც ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 49-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ს----- კ-----ს სარჩელი მოპასუხე სს „ს----- რ-----“-ს მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელე ს----- კ----- დაუბრუნდეს მის მიერ სს „თიბისი ბანკი“-ში 17.06.2019 წელს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 216 ლარიდან - 116 ლარი (საგადახდო დავალება #1-----);
3. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან 100 ლარი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 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
ლაკერბაია**

თამარ