



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

28.10.2019 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

სამოქალაქო საქმეთ კოლეგია

მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი

სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე ზ--- ჩ-----ი,

წარმომადგენელი ლ--- თ-----,

მოპასუხე შპს ჯ----- უ----- ე--- ფ-----ი,

წარმომადგენელი დ----- ჩ-----,

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ჯ----- უ----- ე--- ფ-----ის მიერ 22.03.2019 წლის N150 ბრძანება (აქტი) ზ--- ჩ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. აღდგენილ იქნას ზ--- ჩ-----ი შპს ჯ----- უ----- ე--- ფ-----ში გათავისუფლებამდე დაკავებულ მუშის პოზიციაზე.

1.3. შპს ჯ----- უ----- ე--- ფ-----ს ზ--- ჩ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლების დღიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 600 ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე მისი პოზიციიდან გამომდინარე სარჩელს არ ცნობს და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლობისა და მოთხოვნის ხანდაზმულობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ზ----- ჩ-----ი 01.03.2016 წელს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო შპს ჯ----- უ----- ე--- ფ----- ში ცვლის მუშის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების 1.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაო, მისი ძირითადი ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები განისაზღვრება ამ ხელშეკრულებით, „დამსაქმებლის“ მიერ შემუშავებული სამუშაოს აღწერილობით (შემდგომში სამუშაოს აღწერილობა) და შრომის შინაგანაწესით (რომელთა „დასაქმებულისათვის“ გაცნობის ფაქტის დამადასტურებელი დოკუმენტი თან ერთვის წინამდებარე ხელშეკრულების N1 დანართის სახით), ასევე შიდა ინსტრუქციებით და გენერალური დირექტორის ბრძანებებით, რომელთა შესრულებაც სავალდებულოა „დასაქმებულისათვის“. მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება იყო უვადო. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა დარიცხული 600 ლარის ოდენობით. ხელშეკრულების 6.1.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია მისთვის განკუთვნილი სამუშაო შეასრულოს პირადად, კეთილსინდისიერად, მაღალკვალიფიციურად, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, წინამდებარე ხელშეკრულების, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის, სხვა ნორმატიული აქტების, შრომის შინაგანაწესის, სამუშაო აღწერილობის, შრომისა და უსაფრთხოების დაცვის ინსტრუქციის, გენერალური დირექტორის მიერ გამოცემული სხვა აქტების და დავალებების შესაბამისად. დასაქმებული ვალდებულია განუხრელად შეასრულოს ამ დოკუმენტებით დადგენილი წესები და მოთხოვნები. ხელშეკრულების 6.1.11 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია უზრუნველყოს სამუშაო ადგილის შენახვა მოწესრიგებულად, დამსაქმებლის ქონებისა და მოწყობილობების სათანადოდ მოპყრობა. ასევე უზრუნველყოს კონფიდენციალური დოკუმენტების ბეჭდებისა და შტამპების შენახვა სხვა პირთათვის მიუწვდომელ ადგილას (ჩაკეტილ უჯრაში, კარადაში ან სხვა საცავში).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს.ფ. 19-26.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. მოსარჩელის თანამდებობრივ ინსტრუქციაში მის თანამდებობად მითითებულია მუშა (მძღოლი). ნიშანდობლივია ის გარემოება, რომ თანამდებობრივი ინსტრუქცია ხელმოწერილია მოსარჩელე ზ--- ჩ-----ის მიერ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

თანამდებობრივი ინსტრუქციის ასლი ს.ფ. 55-57.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული ინფორმაციის თანახმად, 01.01.2017 წლიდან 30.04.2019 წლის ჩათვლით ზ--- ჩ-----ის მიერ მიღებული დასაბეგრი შემოსავალი შეადგენს 47 089.85 ლარს, ხოლო დაკავებული საშემოსავლო გადასახადი 8266.66 ლარს. მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელის მიერ შემოსავლის სახით მოპასუხისაგან მიღებული თანხა შედგება როგორც ხელფასის სახით მისაღები, ისე ზეგანაკვეთური სამუშაოს ასანაზღაურებლად გადახდილი თანხების ერთობლიობას. მოსარჩელის მიერ მოპასუხისაგან ყოველთვიურად მიღებულ შემოსავალი 01.01.2017 წლიდან 30.04.2019 წლამდე პერიოდში თვეში დასაბეგრ 775 ლარზე ნაკლები არ იყო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული ცნობის ასლი ს.ფ. 28-30.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. 18.03.2019 წლით დათარიღებული წერილით მოსარჩელეს გაეგზავნა შეტყობინება, რომლითაც იგი ინფორმირებულ იქნა მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

18.03.2019 წლის წერილის ასლი ს.ფ. 58.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. შპს ჯ----- უ----- ე--- ფ-----ის 22.03.2019 წლის N150 ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ზ--- ჩ-----ი 2019 წლის 22 მარტიდან განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება სამსახურებრივი ინსტრუქციების, შრომითი ხელშეკრულების და სხვა მასთან გაფორმებული დოკუმენტების პირობების უხეში დარღვევის გამო, რომლითაც

განსაზღვრულია მისი უფლება-მოვალეობები და პასუხისმგებლობები კომპანიის წინაშე. გათავისუფლების საფუძვლად ბრძანებაში მითითებულია ვიდეო მონიტორინგისა და ობიექტების უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის მოხსენებითი ბარათი. აღნიშნული მოხსენებითი ბარათი მხარეთა მიერ მტკიცებულებების სახით საქმეზე არ დართულა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

22.03.2019 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 27.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.6. 22.04.2019 წელს მოსარჩელემ მიმართა შპს ჯ----- უ----- ე--- ფ-----ს და მოითხოვა გათავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

22.04.2019 წლის განცხადების ასლი ს.ფ. 61-62.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.7. შპს ჯ----- უ----- ე--- ფ-----ის 30.04.2019 წლის წერილით, რომელიც მოსარჩელეს ჩაბარდა 01.05.2019 წელს ზ----- ჩ-----ს განემარტა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები. წერილში აღნიშნულია, რომ I GPS ოპერატორის დასკვნებითა და სატრანსპორტო საშუალების გადაადგილებასთან დაკავშირებით გაწერილი საგზურებით დადასტურებულია, რომ მოსარჩელის მიერ სხვადასხვა დროს ადგილი ჰქონდა ავტომობილის ავზიდან (დიზელის ტიპის) საწვავის ამოსხმას და მითვისებას (ჯამში 21 ლიტრი ევრო-ნანო დიზელის საწვავი). შესაბამისად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა სამსახურებრივი ინსტრუქციების, შრომითი ხელშეკრულების და სხვა მასთან გაფორმებული დოკუმენტების პირობების უხეში დარღვევის გამო, რომლითაც განსაზღვრულია მოსარჩელის უფლება-მოვალეობები და პასუხისმგებლობები კომპანიის წინაშე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

გათავისუფლების საფუძვლების დასაბუთების ასლი ს.ფ. 63.

საფოსტო გზავნილების ასლები ს.ფ. 64-65.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.8. წინამდებარე სარჩელი სასამართლოში რეგისტრირებულია 19.07.2019 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სარჩელი ს.ფ. 2.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1.სარჩელი ხანდაზმულია. ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით მსჯელობა იხილეთ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია, სასამართლოს მიაჩნია, იგი 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 შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო 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

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. ჯღარკავა საქართველოს წინაარმდეგ). სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან

შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად.

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეული გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო კვლავ გააკეთებს გარკვეულ მიმოხილვას ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ.

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 ხელშემწყობი 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) ავტენტურ 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 კერსალის 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) საკმაოდ 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 რათქმაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

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 თქმა 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 განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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.

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 და ხელფებს უხსნის რათა შეაფასოს დავის აღნიშნული ასპექტი) და განმარტავს შემდეგს:

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 05 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 უმნიშვნელოვანესი დანაწესია შემდეგი: ივარაუდება, რომ დასაქმებულმა უარი განაცხადა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გასაჩივრების

უფლებზე, თუ შეწყვეტიდან გონივრულ ვადაში იგი არ გამოიყენებს აღნიშნულ უფლებას. ანალოგიური მოწესრიგებაა გათვალისწინებული დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის რეკომენდაციის მე-10 მუხლითაც.

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 აღნიშნული ნორმა განმარტებულ უნდა იქნეს იმდაგვარად, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ დასაქმებული ირჩევს ორი ალტერნატივიდან ერთ ერთს ან პირდაპირ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 30 დღის ვადაში დამსაქმებლის მიერ ნების გამოვლენა გაასაჩივროს სასამართლოში დასაქმებულისათვის დასაბუთების მოთხოვნის გარეშე ან ჯერ დამსაქმებელს მიმართოს და მიიღოს მისგან წერილობითი განმარტება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მის შემდეგ მომართოს სასამართლოს დარღვეული უფლების აღდგენის მოთხოვნით.

შესაბამისად, მოსარჩელე, მას შემდეგ, რაც 01.05.2019 წელს მიიღო და გაეცნო გათავისუფლების საფუძვლების დასაბუთებას, საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული რეგულაციის შესაბამისად, წარმოეშვა უფლება დაეწყო ზემოაღნიშნული - ე.წ. გასაჩივრების პროცედურები კანონით დადგენილი წესით, რაც მას კანონით დადგენილ 30 დღიან ვადაში არ განუხორციელებია. განსახილველი საქმის მასალებით დადგენილია, რომ განსახილველი სარჩელი სასამართლოში შემოტანილია **19.07.2019** წელს, ანუ გასაჩივრების 30 დღიანი ვადის გასვლის შემდგომ.

ამდენად, მოსარჩელის მიერ 30 დღიანი ვადის გასვლიდან თითქმის თვენახევრის თავზე სასარჩელო სამართალწარმოების დაწყება, 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. სკ 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.

თავის მხრივ, ხანდაზმულობაზე მითითება წარმოადგენს სარჩელის დაკმაყოფილების შემაფერხებელ შესაგებელს და ასეთ დროს მას შემდეგ რაც მოპასუხე ფაქტობრივ გარემოებად მიუთითებს მატერიალურ სამართლებრივ ხანდაზმულობაზე და დაასაბუთებს მას მოსარჩელეზე გადადის მტკიცების ტვირთი იმისა, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული ხანდაზმულობის ფაქტობრივი გარემოება არ უნდა იქნეს გამოყენებული (მან უნდა ამტკიცოს ხანდაზმულობის ვადის შეჩერება, შეწყვეტა და სხვა). სსსკ-ის 219-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში მხარეები შეზღუდული არიან ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ ამის შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით ვერ განაცხადეს.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელეს შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე მას შემდეგ რაც მოპასუხემ შესაგებლით ხანდაზმულობაზე მიუთითა მოსარჩელეს ევალუბოდა წარმოედგინა მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა, რომ სარჩელი სასამართლოში წარდგენილ იქნა ხანდაზმულობის ვადის დაცვით, რაც მის მიერ არ განხორციელებულა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, რომლის მიხედვითაც, მოდავე მხარეებს თანაბარი შესაძლებლობა აქვთ განსაზღვრონ ფაქტები თავიანთი მოთხოვნებისა თუ შესაგებლის დასაბუთებლად და თვითონვე მიიღონ გადაწყვეტილება, თუ რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის

მოთხოვნებსა და შესაგებელს, ე.ი. მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემული დავის გადაწყვეტის მიზნებისათვის გამოყენებულ უნდა იქნეს მტკიცების ტვირთის განაწილების სსსკ-ში მოქმედი სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც, მოსარჩელემ უნდა დაადასტუროს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს სასარჩელო მოთხოვნას, ხოლო მოპასუხემ კი ის გარემოებები, რომლებსაც შესაგებელი ეფუძნება.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხემ მიუთითა და დაასაბუთა შესაგებელში სარჩელის ხანდაზმულობაზე, რის შემდეგაც უკვე მოსარჩელეზე გადავიდა მტკიცების ტვირთი იმისა, რომ სარჩელი აღძრულია ხანდაზმულობის ვადის დაცვით, რასაც მოსარჩელემ ვერ გაართვა თავი. კერძოდ, მან არ წარმოადგინა კანონით დადგენილ ვადაში და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესის შესაბამისად საქმის განხილვის მომზადების ეტაპზე მტკიცებულება, რომელიც გააქარწყლებდა მოპასუხის მითითებას სარჩელის ხანდაზმულობაზე.

ამასთან, 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 ანგარიშშწორების 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 თვენახევრის შემდეგ.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად ცნობაზე, რაც იწვევს მისი თანმდევი სასარჩელო მოთხოვნების როგორცაა სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება დაკმაყოფილებაზე უარის თქმას სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობის გამო, რა დროსაც სასამართლო მოკლებულია იმსჯელოს გასაჩივრებული დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მართლზომიერებაზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. ამ ნორმით გათვალისწინებულია დასაქმებულისათვის შრომის ანაზღაურების მიეცემა დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს. ვინაიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს მოპასუხისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების საფუძველი.

სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია და არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველები სასამართლო არ მსჯელობს დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერებაზე საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტთან მიმართებით და აქედან გამომდინარე მის სამართლებრივ შედეგებზე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, 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.

იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ბიუჯეტიდან 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

