



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

08 იანვარი, 2020 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

**თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**

**მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ქეთევან ლაზარაშვილი**

მხარეები:

მოსარჩელე - გ-----

წარმომადგენელი - ა-----

მოპასუხე - სსიპ „თ-----“

წარმომადგენელი - დ-----

**დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება**

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნები:

**1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხის 10/05/2017წ. ბრძანება
მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;**

**1.2. მოსარჩელე აღდგენილ იქნას მთავარი ბუღალტრის სამუშაო
ადგილზე;**

1.3. მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ, დაეკისროს იძულებით

**განაცდური ხელფასის გადახდა 2017 წლის 10 მაისიდან
გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თვეში 1200 ლარის ოდენობით.**

სარჩელის საფუძვლები:

2011 წლიდან 2017 წლის მაისამდე მოსარჩელე დასაქმებული იყო სსიპ თ-----
-----ს ი----- ინსტიტუტში მთავარი ბუღალტრის პოზიციაზე. 2017 წლის 10 მაისს, ხელფასების განაწილებისას, მოსარჩელემ აღმოაჩინა, რომ ანგარიშზე არ არსებობდა თანხა, რის შედეგადაც გამოავლინა გარკვეული ფინანსური დარღვევები. აღნიშნულის თაობაზე, დაახლოებით დილის 12 საათისთვის მოხსენებითი ბარათით მიმართა დირექტორს, ნანა გორგასლიძეს და ფინანსურ დირექტორს ზურაბ ანთელაძეს. დღის ბოლოს მოულოდნელად, ნაცვლად იმისა, რომ ერთობლივად შეესწავლათ დარღვევების გამომწვევი მიზეზები და ეზრუნათ მათ მოგვარებაზე, ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე, საღამოს 5 საათისთვის მოსარჩელეს გადასცეს N----- ბრძანება მისი გათავისუფლების თაობაზე. ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელის განთავისუფლებას საფუძვლად დაედო დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება და რიგ საკითხებში კომპეტენციის არქონა, ასევე მისთვის დაკისრებული მოვალეობების შესრულებაზე უარის თქმა. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ ბრძანება მისი გათავისუფლების თაობაზე უკანონო და დაუსაბუთებელია. რაც შეეხება ხანდაზმულობის ვადას, განმარტა, რომ მან ჯერ მიმართა როგორც მოპასუხე საწარმოს, ასევე შესაბამის სამინისტროს

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, შემდეგი საფუძვლებით:

2017 წლის 10 მაისის N----- სადავო ბრძანება გამოცემულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები. გარდა ამისა, მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელეს გაშვებული აქვს გასაჩივრების ვადა, გათავისუფლების ბრძანების გაცნობიდან გასულია 2 წელი, რის გამოც სარჩელი ხანდაზმულია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2011 წლიდან მოსარჩელე დასაქმებული იყო სსიპ თ-----
-----ს ი----- ინსტიტუტში მთავარი ბუღალტრის პოზიციაზე. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1200 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ-ები: 18-35);
მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. 2017 წლის 17 მარტს, მოპასუხის N----- ბრძანებით, მოსარჩელეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით გამოეცხადა გაფრთხილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 17 მარტის N----- ბრძანება (ს.ფ-ები: 160);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. 2017 წლის 10 მაისს, მოპასუხემ გამოსცა N----- ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. ბრძანებაში მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 10 მაისის, N----- ბრძანება (ს.ფ-ები: 18-19);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. 2017 წლის 11 მაისს, მოსარჩელემ მიმართა განცხადებით მოპასუხეს, რომლითაც მოითხოვა განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა. 2017 წლის 18 მაისს, N----- ბრძანებით შეიქმნა კომისია, რომელსაც დაევალა მოსარჩელის განცხადების შესწავლა. 2017 წლის 03 ივლისს, კომისიის სახელზე მომზადდა და წარდგენილ იქნა 2017 წლის 10 მაისის N----- ბრძანებაში მითითებული გარემოებების ვრცელი დასაბუთება მტკიცებულებებთან ერთად. კომისიამ განიხილა მოსარჩელის განცხადება და გამოიტანა დასკვნა - 2017 წლის 10 მაისის N----- ბრძანების გადახედვის/შეცვლის საფუძვლის არარსებობის შესახებ. აღნიშნული დასკვნა მოსარჩელეს ჩაბარდა 2017 წლის 03 აგვისტოს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 18 მაისის N----- ბრძანება (ს.ფ-ები: 161-162);
- მოპასუხის 2017 წლის 31 ივლისის წერილი მოსარჩელეს (ს.ფ-ები: 165-166);
- მოპასუხის 2017 წლის 13 ივლისის წერილი მოსარჩელეს (ს.ფ-ები: 165-166);
- კომისიის 2017 წლის 07 ივლისის დასკვნა (ს.ფ. 200);

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად თვლის საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს გაშვებული აქვს სარჩელის სასამართლოში წარდგენის ვადა, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი (სამართლებრივი შეფასება იხ. გადაწყვეტილების 5-ე პუნქტი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 10 მაისის, N----- ბრძანება (ს.ფ-ები: 18-19);
- 2017 წლის 18 მაისის N----- ბრძანება (ს.ფ-ები: 161-162);
- მოპასუხის 2017 წლის 31 ივლისის წერილი მოსარჩელეს (ს.ფ-ები: 165-166);
- მოპასუხის 2017 წლის 13 ივლისის წერილი მოსარჩელეს (ს.ფ-ები: 165-166);
- კომისიის 2017 წლის 07 ივლისის დასკვნა (ს.ფ. 200);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. სამართლებრივი შეფასება

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად, ხოლო მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსეული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულია სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის

ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

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

5.3. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ, თავის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა: **შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღება სავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისათვის (დასაქმებულისათვის) მისვლის (ჩაბარების) მომენტიდან მიიჩნევა. დასაქმებულის უფლებაა ინდივიდუალურად იქნეს გაფრთხილებული დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის შესახებ, რაც კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის უფლებას უკავშირდება. როდესაც, შრომითი ხელშეკრულება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე წყდება (შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში), მიზანშეწონილია, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება წერილობით განხორციელდეს. წერილობითი დოკუმენტის შექმნა, ერთი მხრივ, დასაქმებულის უფლებების დაცვას ემსახურება, ვინაიდან იგი უფლებამოსილია, სრულ ინფორმაციას ფლობდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღის, საფუძვლისა და გასაჩივრების წესის თაობაზე. მეორე მხრივ, კი დამსაქმებლისათვის მტკიცების პროცესს აიოლებს, რადგან, თუ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინფორმაციის ჩაბარება, ხელშეკრულება შეწყვეტილად არ მიიჩნევა. საკასაციო პალატამ არ გაიზიარა სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადასთან დაკავშირებული სააპელაციო სასამართლოს განჩინების დასაბუთების ის ნაწილი, რომლის მიხედვით, ვინაიდან სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე დასაქმებული არ არის ვალდებული მოითხოვოს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წერილობითი დასაბუთების გადაცემა, ასეთ შემთხვევაში (თუკი**

დასაქმებული არ მოითხოვს წერილობითი დასაბუთების გადაცემას), გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა, არამედ სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის და სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა (იხ., ამ გადაწყვეტილების 3-20). საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების მიმართ სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესი (3 წლიანი ვადა) გამოიყენებოდა სშკ-ში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებამდე, ხოლო ამ ცვლილებების ამოქმედების შემდეგ, სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით დადგინდა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრებისთვის სპეციალური ვადა, რომელიც შეადგენს 30 დღეს. საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრებაზე უნდა გავრცელდეს არა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესი, არამედ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, რათა არ დაირღვეს მხარეთა თანასწორობის პრინციპი. 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. საკასაციო პალატამ დამატებით აღნიშნა, რომ სშკ-ის არც 38-ე მუხლი და არც სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს, თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას. ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების

უფლებაზე მაინც ვრცელდება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა, რომელიც აითვლება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების დასაქმებულისათვის ჩაბარების (შეტყობინების) დღიდან (სუსგ №ას-1210-2018, 15 თებერვალი, 2019 წელი; იხ. ასევე სუსგ საქმე №ას-1890-2018, 24 მაისი, 2019 წელი).

5.4. საქართველოს შრომის კოდექსი და შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი საქართველოს ნორმატიული აქტები არ ადგენენ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების დასაბუთების სავალდებულო შინაარსს, ასევე მისი გაგზავნისა და ჩაბარების წესებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტების ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის დასაბუთებაში, როგორც წერილობითი ფორმით შედგენილ დოკუმენტში, ჩამოყალიბებული უნდა იყოს ის ფაქტობრივი საფუძვლები, რაზედაც დამსაქმებელი დაემყარა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ნების ფორმირებისას - დასაქმებულის რა კონკრეტული ქმედება ან ქმედებები (მოქმედება/უმოქმედება) მიიჩნია მან შრომითი ხელშეკრულებითა და/ან შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევად, რაც დამსაქმებლის აზრით, წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკმარის საფუძველს.

მართალია, კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა დაუკავშირა დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის საკითხს, თუმცა კანონი არ უკრძალავს დამსაქმებელს, იმთავითვე დაასაბუთოს გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და ეს გადაწყვეტილება გადასცეს დასაქმებულს, რაც შესაბამისად იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულის მხრიდან დამსაქმებლისაგან დასაბუთების ცალკე დოკუმენტის სახით მოთხოვნა, უკვე ველარ იქნება აქტუალური და სამართლებრივად ვარგისი საშუალება ამავე მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული ხანდაზმულობის ვადასთან მიმართებით, რამდენადაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება, ამ ნორმის გაგებით, დასაქმებულს უკვე მიღებული ჰქონდა დამსაქმებლის დასაბუთებული გადაწყვეტილების სახით.

5.5. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე აპელირებს სწორედ იმ ფაქტობრივ

გარემოებაზე, რომ მისი ბრძანება, როგორც გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, არის დეტალურად დასაბუთებული და ეს გადაწყვეტილება მოსარჩელეს გადაეცა პირადად, 2017 წლის 10 მაისს, რასაც არც მოსარჩელე მხარე ხდის სადავოდ.

5.6. სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხის 10/05/2017წ. N---- ბრძანება, შეიცავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების აღწერას და არგუმენტებს, თუ რატომ დაკვალიფიცირდა მოპასუხის მიერ, მოსარჩელის აქ აღწერილი ქმედებები შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევად (იხ. 2017 წლის 10 მაისის ბრძანების 1.1-1.5 პუნქტები, ს.ფ.-ები: 18-19).

5.7. გამომდინარე ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან, სასამართლო მიიჩნევს, რომ რამდენადაც მოსარჩელემ სარჩელი სასამართლოში შემოიტანა 2019 წლის 16 მაისს, ანუ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის დასაბუთებული გადაწყვეტილების მიღებიდან 2 წლის შემდეგ, მან გაუშვა სარჩელის შეტანის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით განსაზღვრული 30 დღიანი ვადა.

ამდენად, ვინაიდან მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს მათ შორის ხანდაზმულობის საფუძვლით, მიუხედავად იმისა, რომ მან სათანადო მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი, რაზედაც მითითებულია სადავო ბრძანებაში, ამ უკანასკნელს გაშვებული აქვს სასამართლოსათვის მიმართვის კანონით დადგენილი ვადა.

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*, N7932/03; *Van de Hurk v. Netherlands*, par.61, *Garcia Ruiz v. Spain [GC]* par.26; *Jahnke and Lenoble v France (dec.)*; *Perez v France [GC]*, par. 81); *Boldea v. Romania*, par. 30).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, რამდენადაც სარჩელის ხანდაზმულობა, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტის შესაბამისად, გამორიცხავს მისი დაკმაყოფილების შესაძლებლობას, სასამართლო დეტალურად აღარ იმსჯელებს იმ გარემოებებზე, რომლებიც სარჩელის საფუძვლიანობას უკავშირდება.

6. სასამართლო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, მხარეებს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა არ ეკისრებათ.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა:

1. გ-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
3. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
4. გადაწყვეტილების ასლი გაეგზავნოს მოსარჩელე, გ----- ი-----ს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

**მოსამართლე
მარუაშვილი**

ზაალ