



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

28 იანვარი, 2019 წელი

ქ. ფოთი

შესავალი ნაწილი

ფოთის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე: შოთა სირაძე
სხდომის მდივანი: მარიამ წულაძე

მოსარჩელე: რ----- ყ-----,
წარმომადგენელი: ქ----- გ-----,
მოპასუხე: შპს „ხ-----“
წარმომადგენლები: გ----- თ----- და ჯ----- ბ-----.

დავის საგანი: გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ხ-----“ დირექტორის 2017 წლის 29 სექტემბრის 29 სექტემბრის №128 ბრძანება რ----- ყ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების ნაწილში.

1.2. აღდგენილ იქნეს რ----- ყ----- შპს „ხ-----“ წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე, ბრძანების გამოცემის დღიდან - 2017 წლის 29 სექტემბრიდან და დაევალოს შპს „ხ-----ს“ 2017 წლის დეკემბრის თვიდან 2019 წლის 1 თებერვლამდე რ----- ყ-----სათვის განაცდურის ანაზღაურება ყოველ თვეზე 360 ლარის ოდენობით, ხოლო 2019 წლის 1 თებერვლიდან, იმის გათვალისწინებით, რომ აღნიშნული პოზიცია გახდა მთავარი სპეციალისტის პოზიცია, ითხოვს ყოველთვიურად 400 ლარის

ანაზღაურებას სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

იხ. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა.

მოსარჩელის განმარტებით, 2008 წლის აპრილიდან მუშაობდა შპს „ხ-----
-----ში“ სხვადასხვა პოზიციებზე, კერძოდ: 2008 წლიდან 2010 წლამდე -
ინკასატორად, 2010 წლიდან ამ წლის ბოლომდე - იურისტის პოზიციაზე,
შემდეგ კი დაინიშნა შესყიდვების მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე, სადაც
მუშაობდა 2017 წლის 30 სექტემბრამდე (გათავისუფლებამდე).

მოსარჩელე განმარტავს, რომ მისი გათავისუფლების ბრძანება
დაუსაბუთებელია, არ გადასცემია გათავისუფლების შესახებ წერილობითი
დასაბუთება, არ არის კონკრეტული მიზეზი განმარტებული, ექვსი წლის
განმავლობაში შენიშვნა ან საყვედური არ მიუღია და მისი გათავისუფლება
მოხდა პოლიტიკური მოტივით, ვინაიდან არის პოლიტიკური პარტია „ე-----
-----ს“ წევრი.

თავდაპირველ სარჩელში მოსარჩელე, გარდა სამუშაოზე აღდგენისა და
განაცდურის დაკისრებისა, ითხოვდა დისკრიმინაციის დადგენას, ამავე დროს
მოპასუხედ დასახელებული ჰყავდა ხობის მუნიციპალიტეტის მერია და შპს „ხ---
-----“, ხოლო დაზუსტებულ სარჩელში დისკრიმინაციის
დადგენა მოხსნა და მოპასუხედ დაასახელა მხოლოდ შპს „ხ-----
-----“.

დაზუსტებულ მოთხოვნაში მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ პირნათლად
ასრულებდა მასზე კანონით და შინაგანაწესით დაკისრებულ ფუნქციას და
მოსარჩელეს მისი გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი არ გააჩნდა.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხე მხარემ სარჩელი არ ცნო, იმაზე მითითებით, რომ სასარჩელო
მოთხოვნა ხანდაზმულია, ამავე დროს აღნიშნა, რომ რ----- ყ-----ს მხრიდან
ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივ მოვალეობათა შესრულებაზე არასერიოზულ
დამოკიდებულებას, რაც გამოიხატებოდა მის მიერ ფასიანი და უფასო
შვებულებების გამოყენებაში, სამი თვის განმავლობაში არასაპატიო მიზეზით
სამსახურში გამოუცხადებლობაში, რის გამოც გაფრთხილება მიეცა, რამაც
სისტემატიური ხასიათი მიიღო და უარყოფითად იმოქმედა შპს-ს გამართულად
ფუნქციონირებაზე, რადგანაც ვერ ხერხდებოდა საქონლის და მომსახურების
დროული შესყიდვები. მოპასუხის განმარტებით, რ----- ყ----- არაჯეროვნად
ასრულებდა მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობას, რაც
დადასტურდა შიდა აუდიტის დასკვნებით და შესყიდვების სააგენტოს
წერილებით, რის გამოც შპს „ხ-----“ სასამართლოს მიერ
ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად, ასევე ხობის მუნიციპალიტეტის მერიის

მიერ, შპს-ს თანამშრომლებს, მათ შორის რ----- ყ-----ს, დაედო დისციპლინური სახდელი - გაფრთხილება, შესაბამისად, მისი კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები არ შეესაბამებოდა დაკავებულ თანამდებობას, რაც მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. მოსარჩელე 2008 წლის აპრილიდან მუშაობდა შპს „ხ----- -ში“ სხვადასხვა პოზიციებზე, კერძოდ: 2008 წლიდან 2010 წლამდე ინკასატორად, 2010 წლიდან ამ წლის ბოლომდე - იურისტის პოზიციაზე, 2015 წლის 1 იანვრიდან დაინიშნა შესყიდვების მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე, სადაც მუშაობდა 2017 წლის 29 სექტემბრამდე (გათავისუფლებამდე).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა განმარტებები, საქმეში არსებული წერილობითი მტკიცებულებები.

3.1.2. რ----- ყ-----ს თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 450 ლარს (დაუბეგრავი), დაბეგრული - 360 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა განმარტებები, საქმეში არსებული წერილობითი მტკიცებულებები.

3.1.3. შპს „ხ-----“ დირექტორის გ.თ-----ს 2017 წლის 29 სექტემბრის №128 ბრძანებით, რ----- ყ----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“ პუნქტით (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან) და ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, მასზე გაიცა კომპენსაცია ორი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შპს „ხ-----“ დირექტორის გ.თ-----ს 2017 წლის 29 სექტემბრის №128 ბრძანება, მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. რ----- ყ-----ს გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ჩაბარდა 2017 წლის 29 სექტემბერს. მოსარჩელეს არ მოუთხოვია წერილობითი დაასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების შესახებ და არც მოპასუხეს გადაუცია საკუთარი ინიციატივით ასეთი დასაბუთება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.5. მოსარჩელე რ----- ყ----- 2017 წლის 1 თებერვლიდან 2017 წლის 1 ივნისამდე, იმყოფებოდა ანაზღაურებად და არაანაზღაურებად შვებულებებში, საიდანაც სამსახურში უნდა გამოცხადებულიყო 2017 წლის 1 ივნისს და გამოცხადდა 2017 წლის 1 სექტემბერს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა განმარტებები, საქმეში არსებული წერილობითი მტკიცებულებები.

3.1.6. შპს „ხ-----“ დირექტორის გ.თ-----ს 2017 წლის 1 ივნისის №91 ბრძანებით, წინასწარი გაფრთხილების გარეშე სამსახურის გაცდენის გამო, რ----- ყ-----ს გამოეცხადა გაფრთხილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა განმარტებები, საქმეში არსებული წერილობითი მტკიცებულებები.

3.1.7. ხობის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 18 მაისის N409 ბრძანებით შპს „ხ-----“ მოსამსახურეებს, მათ შორის მთავარ სპეციალისტს რ----- ყ-----ს, დისციპლინურ გადაცდომათა და სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულებისათვის, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად შეეფარდა გაფრთხილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ხობის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2015 წლის 18 მაისის N409 ბრძანება, მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. სადავო გარემოებები:

3.2.1. სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობა;

3.2.2. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების, საქმის მასალებისა და მხარეთა განმარტებების გათვალისწინებით სასამართლო მიიჩნევს, რომ რ----- ყ-----ს სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

საქართველოს კონსტიტუცია, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსი, საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება:

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. 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 მომართა სასამართლოს.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის პირველი, მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად:

„1. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.

3. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები“.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია შრომის თავისუფლება, რომელიც ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. ამ უფლების სწორი შინაარსობრივი გააზრებისათვის უპირველეს ყოვლისა უნდა განისაზღვროს, თავად ცნება "შრომის" მნიშვნელობა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილებაში, საქმეზე "საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ" აღნიშნა, რომ "ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება "შრომად" და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. "შრომად" შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთის მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო მეორეს მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და

განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამოდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება". ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლო მოცემულ გადაწყვეტილებაში, კონსტიტუციით აღიარებული "შრომის" ცნების ქვეშ მოიაზრებს ისეთ საქმიანობას, რომელიც მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან როცა ის პირის პროფესიული საქმიანობის განუყოფელ და ძირითად ნაწილს წარმოადგენს.

6.2. როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადეკვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას. საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლის მიხედვით: "სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ საქართველოს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პირობები და უმუშევრის სტატუსი განისაზღვრება კანონით". სწორედ ამ კონსტიტუციური დებულების საფუძველზე, ქვეყანაში დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მისაღწევად, სახელმწიფო ვალდებულია გაატაროს ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც მოიცავს: დასაქმების სპეციალური პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებას, დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნას, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებასა და გადამზადებას, უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის პროექტების დაფინანსებას და ა. შ. თავისთავად შრომის უფლება მოიცავს მასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა უფლებასა და მოვალეობას. შრომის უფლება ისეთ დებულებათა ნაკრებია, რომლებიც თანაბრად ითვალისწინებს როგორც ტრადიციულ თავისუფლებებს, ისე უფლებებისადმი თანამედროვე მიდგომებსა და ვალდებულებებზე ორიენტირებულ პერსპექტივას, რომელიც მოიცავს მკაცრად განსაზღვრულ სამართლებრივ მოვალეობებს და პოლიტიკურ ვალდებულებებს. სიტყვა „შრომა“ განიხილება სამსახურის გაწევად სხვა ადამიანისთვის და ამ ადამიანის ხელმძღვანელობით და ამ სამსახურისთვის ანაზღაურების მიღებად.

6.3. საქართველოში, შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "შრომის კოდექსი". საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილით:

„1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით“.

ამავე კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული“.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილი და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

6.4. განსახილველი დავის ფარგლებში, უპირველეს ყოვლისა სასამართლოს მიერ გადასაწყვეტ საკითხს წარმოადგენს დაიცვა თუ არა მოსარჩელემ სადავო ბრძანების გასაჩივრების სშკ-ით დადგენილი ვადა, ხოლო აღნიშნული საკითხის მოსარჩელის სასარგებლოდ გადაწყვეტის შემთხვევაში, უნდა გაირკვეს ჰქონდა თუ არა დასაქმებულის მხრიდან ადგილი სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას, რაც მართლზომიერ სამართლებრივ საფუძველს წარმოუშობდა დამსაქმებელს სადავო ბრძანების გამოცემისას სშკ-ის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის გამოყენების თვალსაზრისით და სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის პირობებში მისი თანმდევი შედეგები.

უდავო ფაქტობრივი გარემოებებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2008 წლის აპრილიდან მუშაობდა შპს „ბ-----ში“ სხვადასხვა პოზიციებზე, კერძოდ: 2008 წლიდან 2010 წლამდე - ინკასატორად, 2010 წლიდან ამ წლის ბოლომდე - იურისტის პოზიციაზე, 2015 წლის 1 იანვრიდან დაინიშნა შესყიდვების მთავარი სპეციალისტის პოზიციაზე, სადაც მუშაობდა 2017 წლის 29 სექტემბრამდე (გათავისუფლებამდე).

შპს „ბ-----“ დირექტორის გ. თ-----ს 2017 წლის 29

სექტემბრის №128 ბრძანებით, რ----- ყ----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“ პუნქტით (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან) და ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, მასზე გაიცა კომპენსაცია ორი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

6.5. 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 საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე.

მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ ის გარემოება, რომ რ----- ყ-----ს, გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ჩაბარდა 2017 წლის 29 სექტემბერს. მოსარჩელეს არ მოუთხოვია წერილობითი დასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების შესახებ და არც მოპასუხეს გადაუცია საკუთარი ინიციატივით ასეთი დასაბუთება.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

ამავე მუხლის მე-7 ნაწილის შესაბამისად, 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.

6.6. 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 გადაწყვეტილება #1/3/161 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – ოლღა სუმბათაშვილი და იგოო ხაპროვი საქართველოს პარლამენტის**

წინააღმდეგ“).

სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადები ასევე მიიჩნევა საქმის სწორად გადაწყვეტის ერთ-ერთ ეფექტურ გარანტიად. კერძოდ: გადაწყვეტილება ეფუძნება მხარეთა მიერ წარდგენილ მტკიცებულებებს, შესაბამისად, მტკიცებულებათა უტყუარობა, მათი ვარგისიანობის, ნამდვილობის უტყუარად დადგენის შესაძლებლობა უმნიშვნელოვანესია სწორი და ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად. სამართალწარმოებაში შეცდომის თავიდან აცილება უპირველესი მიზანია. ამასთან, ხანგრძლივი დროის გასვლამ შეიძლება გამოიწვიოს მტკიცებულებების შეცვლა ან მათი მოპოვების უკიდურესად გართულება, ზოგჯერ კი – განადგურება, რაც, საბოლოო ჯამში, გაართულებს სადავოდ გამხდარი მტკიცებულებების საიმედოობის დადგენას. როდესაც ხანგრძლივი დროა გასული იმ მოვლენიდან, რომელმაც სადავო გარემოებები წარმოშვა, მაღალია ალბათობა, რომ მტკიცებულებები, რომლებიც ადრე არსებობდა, შეიძლება დაკარგული ან სახეშეცვლილი იყოს, ასევე გაფერმკრთალდება მოწმეთა მეხსიერება, რომელთა ჩვენებებს სასამართლო დავის გადაწყვეტისას უნდა დაეყრდნოს, გაიზრდება სავარაუდო, არასანდო მტკიცებულებათა რიცხვი. შედეგად, მეტი ალბათობით შეიქმნება ნიადაგი საქმის ფაქტობრივი გარემოებების არაობიექტური შეფასებისათვის. ხანდაზმულობის ვადა წარმოადგენს მცდელობას, დაიცვას მხარეები ასეთი საფრთხეებისაგან. **(იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება №ას-1210-2018).**

6.7. 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, 15.11.2011).

6.8. სასამართლო მიიჩნევს, რომ ხანდაზმულობის ვადის დაცულობის საკითხის შესამოწმებლად, მნიშვნელოვანია იმის დადგენა თუ: ა) რა ვადაში უნდა გასაჩივრებულიყო სადავო ბრძანება და ბ) საიდან უნდა აითვალოს „ა“ პუნქტში მითითებული ვადა.

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 **(იხ. სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი).**

საგულისხმოა, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღება

სავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისათვის

ჩაბარების მომენტიდან მიიჩნევა.

სამოქალაქო კოდექსის 51-

ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ნების გამოვლენა

ნამდვილია, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა. (იხ. სუსგ №ას-747-715-2016,

20 იანვარი, 2017 წელი).

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. ხელშეკრულება შეწყვეტილად მეორე მხარისათვის შეტყობინების ჩაბარების

მომენტიდან ითვლება. (დამატებით იხ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ავტორთა კოლექტივი, თბილისი, 2016, 247).

6.9. სასამართლო აღნიშნავს, რომ 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 შემოსახლვრული. 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, რადროსაც 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.

როგორც აღინიშნა, შრომის კოდექსის შესაბამისად, დასაქმებულს სასამართლოში სარჩელის აღძვრის უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30

დღის ვადაში. წერილობითი დასაბუთება შესაძლოა ხელშეკრულებით შეწყვეტის შეტყობინებაშიც იყოს მოცემული. თუ წერილობით შეტყობინებაში არ არის მითითებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთება (და რეალურად დამსაქმებელს აღნიშნული არც ევალება), დასაქმებული, შესაბამისი სურვილის შემთხვევაში, უფლებამოსილია მოითხოვოს დამსაქმებლისგან ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება. ლოგიკურია, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვს წერილობითი დასაბუთება იმ შემთხვევაშიც, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წერილობით შეტყობინება მეტად ან ნაკლებად მოიცავს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთებას.

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. (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება №ას-1210-2018).

6.10. მოსარჩელე, მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით მიუთითებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 3 წლიან ვადაზე, რასაც სასამართლო არ იზიარებს და აღნიშნავს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების ვადა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დებულების (3 წლიანი ვადა) მიხედვით, განისაზღვრებოდა სშკ-ში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებამდე, ხოლო ამ დროიდან სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის დებულებით, ჩამოყალიბებულია სპეციალური ვადა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრებისთვის, რომელიც შეადგენს 30 დღეს (იხ., სუსგ №ას-1343-1263-2017, 20 დეკემბერი, 2017).

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 გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებული 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 დღიდან. (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება №ას-1210-2018).

6.11. მოსარჩელის მიერ სარჩელი სასამართლოში აღძრულია გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გადაცემიდან - 2017 წლის 29 სექტემბრიდან, დაახლოებით ერთი წლისა და 5 თვის შემდეგ - 2019 წლის 19 თებერვალს.

ამრიგად, რ----- ყ-----ს სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია.

6.12. სასამართლო 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-547-515-2012).

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 ვადები ის გათვალისწინება სასამართლოს მიერ ხორციელდება არა საკუთარი ინიციატივით, არამედ მხოლოდ საქმის განხილვაში მონაწილე მხარეების (მხარის) მიერ აღნიშნულზე მითითების შემთხვევაში.

ზემოთ ჩამოთვლილი ლეგიტიმური მიზნების არსებობას იზიარებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოც. 1996 წლის 22 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე სტაბინგი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ, სასამართლო განმარტავს: „... ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისგან, რომლებისგან თავის დაცვაც შეუძლებელია რთული აღმოჩნდეს და

უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომლებიც შესაძლოა, დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს“ (პარ.51).

6.13. იმ პირობებში, როდესაც სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია, აზრი ეკარგება გარკვევას საკითხისა - ადგილი ჰქონდა თუ არა დასაქმებულის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას, რაც მართლობიერ სამართლებრივ საფუძველს წარმოუშობდა დამსაქმებელს სადავო ბრძანების გამოცემისას სშკ-ის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის გამოყენების თვალსაზრისით.

7. საპროცესო ხარჯები:

"სახელმწიფო ბაჟის შესახებ" საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ფიზიკური პირები - სარჩელებზე ხელფასის გადახდევენების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან, რაც გულისხმობს დასაქმებული და არა შრომითი ხელშეკრულებაზეწყვეტილი პირის მოთხოვნის უფლებას ხელფასის ან შრომის ანაზღაურების თაობაზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

ამავე კოდექსის 41-ე მუხლის „ვ“ პუნქტით თუ ქონებრივ-სამართლებრივ დავაში (საკუთრების ხელყოფა ან სხვაგვარი ხელშეშლა, სამეზობლო დავა და სხვა) შეუძლებელია დავის საგნის ფასის განსაზღვრა, მაშინ დავის საგნის ღირებულებაა 4000 ლარი.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო მოსარჩელის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 162 ლარის ოდენობით, რაც უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები:

სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით

გადაწყვეტა:

1. მოსარჩელე რ----- ყ-----ს უარი ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.
2. მოსარჩელე რ----- ყ-----ს მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხა 162 ლარი, დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ფოთის 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 ფოთის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

შოთა სირაძე