



[← უკან](#)

[«წინა შემდეგი»](#)

საკასაციო საჩივარი	
საქმის ნომერი	ას-812-2020
თარიღი	03/06/2021
შედეგი	დატოვებულია უცვლელად
კატეგორია	შრომის სამართლებრივი დავა
სახეობა	სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ
დავის საგანი	სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ

გადაწყვეტილება/განჩინება

საქმე №ას-812-2020

3 ივნისი, 2021 წელი,
თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა/მოსამართლეები:

ვლადიმერ კაკაბაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ლევან მიქაბერიძე
მირანდა ერემაძე

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი (მოპასუხე) - სს „ქ.კ-ი“

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - ზ.გ-ი

გასაჩივრებული განჩინება - თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 11 ოქტომბრის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა - გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

დავის საგანი - დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა

ა დ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. 2012 წლის ნოემბრიდან ზ.გ-ი (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული) მუშაობდა სს „ქ.კ-ის“ (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, კასატორი, საწარმო) რუსთავის ფილიალში, გაყიდვების სპეციალისტად.

2. დამსაქმებლის 2016 წლის 1 აპრილის ბრძანებით მოსარჩელე დაკავებული

თანამდებობიდან გათავისუფლდა, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

3. მოპასუხის 2016 წლის 13 ივნისის ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე 2016 წლის 1 აპრილის ბრძანება და დასაქმებული აღდგენილ იქნა გაყიდვების სპეციალისტის თანამდებობაზე, უვაოდ, შესაბამისი კომპენსაციის გადახდით.

4. 2016 წლის 20 ივნისს, მოსარჩელემ, სამსახურებრივი მეილის საშუალებით მიწერა უფლებამოსილ თანამშრომელ დ.კ-ს - შვილის ავადმყოფობის გამო შვებულების გაფორმების თაობაზე. ამასთან დაკავშირებით დასაქმებულს ეცნობა, რომ ხელმძღვანელი გადაწყვეტილებას შინაგანაწესით დადგენილ ვადაში მიიღებდა.

5. 2016 წლის 24 ივნისს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს და მოითხოვა მისი 2016 წლის 20 ივნისის შვებულების შესახებ განცხადების განუხილველად დატოვება, რომელიც დაკმაყოფილდა. ამავე განცხადებით მოსარჩელემ დამსაქმებელს აცნობა, რომ შვილის ავადმყოფობის გამო სამსახურში ვერ ცხადდებოდა, რის თაობაზეც ბიულეტენს მისი დახურვის შემდეგ წარადგენდა.

6. 2016 წლის 21 და 23 ივნისს მოსარჩელემ სამსახურებრივი მეილით მიმართა კადრების განყოფილების თანამშრომელს და იურისტს, რომლებსაც ითხოვა განმარტება, თუ როდის დაერიცხებოდა გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია, ასევე, ეცნობებინათ მისი გათავისუფლების და აღდგენის რეალური მიზეზი, აღდგენის შემდეგ ჩაითვლებოდა თუ არა 2016 წლის 1 იანვრის შრომითი ხელშეკრულება ძალაში და სხვა შეკითხვებით, სამსახურებრივ მოვალეობებთან დაკავშირებით.

7. დამსაქმებლის 2016 წლის 24 ივნისის ბრძანებით (შემდეგში - სადავო ბრძანება) დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - „გაფრთხილება“. დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების საფუძველი გახდა შემდეგი გარემოება: დასაქმებულმა სამუშაო დროის განმავლობაში, რამდენჯერმე, სამუშაო კომპიუტერი გამოიყენა არამიზნობრივად, კერძოდ, საწარმოს სხვა დასაქმებულებთან გააგზავნა ელექტრონული შეტყობინებები, ახსნა-განმარტების მოთხოვნით, მასა და საწარმოს შორის არსებულ შრომითსამართლებრივ დავასთან დაკავშირებით წარმოშობილ საკითხებზე, მაშინ როდესაც მას განუმარტეს, რომ სამუშაო კომპიუტერი განკუთვნილი იყო შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესასრულებლად.

8. საწარმოს დირექტორის 2016 წლის 18 ივლისის ბრძანებით, მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

9. დასაქმებულმა სასამართლოში სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ, რომლითაც მისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ დამსაქმებლის 2016 წლის 24 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობა მოითხოვა იმ მოტივით, რომ სადავო ბრძანება სამართლებრივად უსაფუძვლო იყო.

10. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი არ არსებობდა, კერძოდ, მოსარჩელე სამსახურებრივ მეილს არამიზნობრივად იყენებდა და ამით შინაგანაწესით გათვალისწინებულ ვალდებულებას არღვევდა. გარდა ამისა, მოპასუხემ აღნიშნა, რომ წარმოდგენილი აღიარებითი სარჩელი განუხილველად უნდა დარჩენილიყო, რადგან მოსარჩელეს შესაბამისი იურიდიული ინტერესი არ გააჩნდა. სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, მოსარჩელის სამართლებრივი მდგომარეობა არ გაუმჯობესდებოდა და, სარჩელის დაკმაყოფილების პირობებშიც, მას რაიმე

უფლება არ წარმოემოზოდა.

11. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 27 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა, სადავო ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი.

12. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, ამ გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოთხოვნით.

13. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის 11 ოქტომბრის განჩინებით: სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა.

13.1. სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგენილად ცნო წინამდებარე განჩინების 1-8 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და აღნიშნა, რომ სადავო ბრძანების კანონიერების საკითხის გამოკვლევამდე აუცილებელი იყო, მოსარჩელის იურიდიული ინტერესის შემოწმება. ამდენად, პირველ რიგში, სასამართლოს უნდა დაედგინა, თუ რა შედეგის მომტანი იქნებოდა და რა უფლებაში აღადგენდა მოსარჩელეს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა.

13.2. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, იურიდიული ინტერესის არსებობის დადგენისათვის, მნიშვნელოვანია, გაირკვეს, გაუმჯობესდება თუ არა მოსარჩელის სამართლებრივი მდგომარეობა აღიარებითი მოთხოვნის დაკმაყოფილებისას. აღიარებითი სარჩელის (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის 180-ე მუხლი) სამართლებრივი ბუნების შესახებ საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში განმარტავს, რომ: აღიარებითი სარჩელის დასაშვებობის, ისევე, როგორც მისი დასაბუთებულობის საკითხის შემოწმება სამართლის საკითხია და აქედან გამომდინარე, სასამართლომ პროცესის მონაწილე მხარის პრეტენზიის არარსებობის პირობებშიც, საკუთარი ინიციატივით უნდა შეამოწმოს სარჩელის დასაშვებობა - საქმისწარმოების ნებისმიერ ეტაპზე. კანონის დანაწესიდან გამომდინარე, აღიარებითი მოთხოვნა დასაშვებია, თუ იკვეთება მოსარჩელის იურიდიული ინტერესი, რომ ასეთი აღიარება სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოხდეს (მაგალითად, ლიტერატურული ნაწარმოების ავტორად აღიარება და ა.შ.), ამ სახის სარჩელების მიზანია არა სუბიექტური უფლების მიკუთვნება, არამედ - უფლების სადავოობის აღმოფხვრა. ამ დროს სულაც არ არის აუცილებელი, რომ პირის უფლება დარღვეული იყოს, მაგრამ ვარაუდი იმისა, რომ ეს უფლება მომავალში შეიძლება დაირღვეს, წარმოადგენს პირის იურიდიულ ინტერესს. ამიტომაც, ამ ტიპის სარჩელებს „უფლების დამდგენ“ სარჩელებსაც უწოდებენ. მიკუთვნებითი სარჩელებისგან განსხვავებით, აღიარებითი სარჩელის დავის საგანია თვით მატერიალურსამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც სუბსიდიურია და იურიდიული ინტერესის არსებობა გამორიცხულია, თუ შესაძლებელია მოპასუხის მიმართ მიკუთვნებითი მოთხოვნის წარდგენა (იხ. სუსგ №ას-664-635-2016, 02.03.2017წ; №ას-937-887-2015, 10.11.2015წ.; № ას-17-14-2015, 01.07.2015წ.; № ას-1069-1008-2015, 16.12.2015წ.; №ას-773-730-2015, 08.09.2015წ.; №ას-181-174-2016, 06.05.2016წ.; №ას-323-308-2016, 03.06.2016წ.; №ას-407-390-2016, 10.06.2016წ.; №ას-375-359-2016, 17.06.2016წ.).

13.3. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულს გააჩნდა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის იურიდიული ინტერესი, რადგან მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენება (რასაც მოსარჩელე სადავოდ ხდოდა) გავლენის მომხდენი იყო მის სამომავლო საქმიანობაზე. თუკი ხსენებული დისციპლინარული სახდელი (დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოს შესრულების პერიოდში სამუშაო კომპიუტერის არამიზნობრივ გამოყენებასთან მიმართებით) იარსებებდა, აღნიშნული ნებისმიერი სამომავლო პოტენციური დამსაქმებლის მხრიდან უარყოფითად შეფასდებოდა და სამომავლოდ მოსარჩელის დასაქმებაზე უარყოფითად

აისახებოდა.

13.4. სააპელაციო სასამართლომ მხედველობაში მიიღო ის გარემოებაც, რომ განსახილველი სარჩელით მოსარჩელე სადავოდ არ ჰდიდა უშუალოდ გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას. მითითებულ საკითხზე მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი მისთვის მნიშვნელოვანი არ იყო, ვინაიდან იგი გათავისუფლდა სამსახურში რამდენიმე დღით გამოუცხადებლობის გამო, რასთან დაკავშირებითაც მოსარჩელემ განმარტა, რომ მას ჰყავს შვილები და ერთ-ერთის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების გამო მოუხდა სამსახურის გაცდენა. შესაბამისად, ამ თვალსაზრისით ნაკლები იყო დარღვევის ხარისხი. ამასთან, იმ შემთხვევაში, თუ მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელი იარსებებდა (მისი მხრიდან სამუშაოს შესრულების პერიოდში დროის არამიზნობრივ ხარჯვასთან მიმართებით), აღნიშნული უფრო მაღალი ხარისხის დარღვევად განიხილებოდა. აქედან გამომდინარე, მოსარჩელე დაინტერესებული იყო სწორედ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობით.

დასაქმებულის ინტერესს არ წარმოადგენდა კონკრეტულ დამსაქმებელთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის აღდგენა, არამედ სურდა სხვა სამსახურის მოძიება. შესაბამისად, მსგავსი ტიპის დისციპლინური სახდელის არსებობის პირობებში, მოსარჩელისათვის რთული იქნებოდა ნორმალური სამსახურის პოვნა, რადგან ამ საფუძველით „გაფრთხილების“ არსებობა უდავოდ ლახავდა მის რეპუტაციას.

13.5. მოსარჩელის იურიდიული ინტერესის დადგენის შემდეგ სააპელაციო სასამართლოს შეფასების საგანი გახდა მოთხოვნის მატერიალურსამართლებრივი საფუძვლების კვლევა, რისთვისაც სასამართლომ შეისწავლა სადავო ბრძანების გამოცემის ფაქტობრივი საფუძველი. ამ მხრივ, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა სადავო ბრძანებაში მითითებულ შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებაზე: „დასაქმებული ზ.გ-ის მიერ მრავალჯერადად ადგილი ჰქონდა სამუშაო დროის განმავლობაში სამუშაო კომპიუტერის არამიზნობრივ გამოყენებას, რომლის შედეგადაც ახდენდა კომპანიის სხვა დასაქმებულთან ელექტრონული შეტყობინების გაგზავნას, ახსნა-განმარტების მოთხოვნით, მასსა და საზოგადოებას შორის არსებული შრომითსამართლებრივ დავიდან წარმოშობილ საკითხებთან დაკავშირებით.“

13.6. ზემომითითებულ ნაწილში სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა და განმარტა, რომ სამსახურეობრივ საკითხთან დაკავშირებით ინფორმაციის მიღების საფუძველით იმ თანამშრომლისათვის მიწერა, რომელსაც ფუნქციურად ევალუბოდა ასეთი ინფორმაციის სხვა დასაქმებულებისათვის მიწოდება, „სამუშაო კომპიუტერის არამიზნობრივ გამოყენებად“ ვერ განიხილებოდა. კომუნიკაციის შინაარსი დაკავშირებული იყო სამსახურეობრივ საკითხებთან და, შესაბამისად, აღნიშნული მიმოწერისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენება მართლზომიერად ვერ მიიჩნეოდა.

13.7. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომით დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებიდან გამომდინარე, სადავო ბრძანების კანონიერება მოპასუხის (დამსაქმებელი) სამტკიცებელი იყო. მოპასუხის პოზიცია გამართლებული იმ შემთხვევაში იქნებოდა, თუკი დადასტურდებოდა, რომ მოსარჩელის (დასაქმებული) მხრიდან ადგილი ჰქონდა მრავალჯერადად სამუშაო კომპიუტერის პირადი მიზნით გამოყენებას. ვინაიდან სამსახურეობრივ საკითხზე მიმოწერა კომპიუტერის არამიზნობრივ გამოყენებად არ განიხილა, სასამართლომ ჩათვალა, რომ სადავო ბრძანება უსაფუძვლო იყო და ბათილად ცნობას ექვემდებარებოდა (საფუძველი - საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში - სსკ-ის 54-ე მუხლი).

14. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და, ახალი

გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა, შემდეგი საფუძვლებით:

14.1. სააპელაციო სასამართლომ არ გაითვალისწინა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრეცედენტული განმარტება, რომლის თანახმადაც, იურიდიული ინტერესის არსებობის დადგენისათვის უპირატესად უნდა გაირკვეს, გაუმჯობესდება თუ არა მოსარჩელის სამართლებრივი მდგომარეობა, მისი აღიარებითი მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ არსებობდა მოსარჩელის იურიდიული ინტერესი.

14.2. სადავო ბრძანებას არანაირი შემხებლობა არ აქვს მოსარჩელის პოტენციური დამსაქმებლების ნების ფორმირებასთან. გაუგებარია, თუ როგორ შეიძლება ცნობილი გახდეს მოსარჩელის პოტენციური დამსაქმებლებისათვის სადავო ბრძანების არსებობის შესახებ, მაშინ როცა ეს ბრძანება დამსაქმებლის შიდაკორპორაციული დოკუმენტია და ამ უკანასკნელს არანაირი ვალდებულება არ აქვს, იგი შეინახოს ანდა სხვა ფიზიკურ თუ იურიდიულ პირებს გააცნოს. უფრო მეტიც, მოპასუხე მოვალეა, პერსონალური მონაცემების შემცველი ინფორმაცია მესამე პირებისათვის ხელმისაწვდომი არ გახადოს.

14.3. სადავო ბრძანება მოპასუხის მიერ მიღებული ცალმხრივი გარიგებაა, რომელსაც შეეძლო ზეგავლენა მოეხდინა მხოლოდ მოსარჩელისა და მოპასუხის სახელშეკრულებო ურთიერთობაზე და დასაქმებულს მისი ბათილობის ინტერესი შემდეგ ორ შემთხვევაში შეიძლებოდა ჰქონოდა: 1. თუ მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი სადავო ბრძანება გახდებოდა; 2. თუკი მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდებოდა. მეორე შემთხვევაში, სადავო ბრძანების მიღებიდან 1 წლის განმავლობაში იმის რისკი იარსებებდა, რომ შრომის ხელშეკრულების სხვა დარღვევის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი წარმოიშვებოდა.

15. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 15 სექტემბრის განჩინებით, სსსკ-ის 391-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში დასაშვებობის შესამოწმებლად. 2021 წლის 17 მარტის განჩინებით, სსსკ-ის 391.5 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, საკასაციო პალატამ საკასაციო საჩივარი დასაშვებად ცნო.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო საჩივარი დასაბუთებულია, როგორც გასაჩივრებული განჩინება, ისე პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს და სარჩელი, როგორც დაუშვებელი, განუხილველად უნდა დარჩეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

-

16. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა მისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ დამსაქმებლის 2016 წლის 24 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობაა.

ზემოთაღნიშნული მოთხოვნა აღიარებითი შინაარსისაა, მოსარჩელე სარჩელით რაიმეს მიკუთვნებას კი არ მოითხოვს, იგი მისთვის ხელსაყრელი შედეგის მიღწევას ცდილობს აღიარებითი სარჩელის ფარგლებში.

17. პალატა განმარტავს, რომ აღიარებითი სარჩელი მისი დასაშვებობის მიზნებისათვის უნდა პასუხობდეს სსსკ-ის 180-ე მუხლის მოთხოვნებს (სარჩელი შეიძლება, აღიარას უფლებისა თუ სამართლებრივი ურთიერთობების არსებობა-არარსებობის დადგენის, დოკუმენტების ნამდვილობის აღიარების ან დოკუმენტების სიყალბის დადგენის შესახებ, თუ მოსარჩელეს აქვს იმის იურიდიული ინტერესი, რომ ასეთი აღიარება სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოხდეს). კანონის დანაწესიდან გამომდინარე, აღიარებითი მოთხოვნა დასაშვებია, თუ იკვეთება მოსარჩელის იურიდიული ინტერესი, რომ ასეთი აღიარება სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოხდეს. ამდენად, დასახელებული ნორმით, აღიარებითი სარჩელის წარდგენისას მოსარჩელე შეზღუდულია იურიდიული ინტერესის არსებობით.

- აღიარებითი სარჩელის სამართლებრივი ბუნების თაობაზე საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ: მიკუთვნებითი (აღსრულებითი) სარჩელებისაგან განსხვავებით, რომლებიც მიმართულია დარღვეული უფლების დაცვისაკენ, აღიარებითი სარჩელების დროს მოსარჩელის უფლება ჯერ კიდევ არაა დარღვეული, მაგრამ არსებობს მისი მომავალში დარღვევის საშიშროება, რადგან ვიღაც ედავება მას ამ უფლებაში. აქედან გამომდინარე, იურიდიული ინტერესის არსებობისათვის, რომელიც წარმოადგენს აღიარებითი სარჩელის მიღებისა და განხილვის წინაპირობას (სსსკ-ის 178-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტი, ამავე კოდექსის 186-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი) - საჭიროა შემდეგი კრიტერიუმების არსებობა: ა) მოსარჩელეს უნდა ედავებოდნენ უფლებაში; ბ) დავის არსებობა უნდა ქმნიდეს მოსარჩელის უფლების მომავალში დარღვევის რეალურ საშიშროებას; გ) აღიარებითი სარჩელის გადაწყვეტა დავის გადაწყვეტის საუკეთესო საშუალება უნდა იყოს, კერძოდ, გადაწყვეტილებით მხარე გარკვეულ იურიდიულ შედეგს უნდა იღებდეს, აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილება უნდა ქმნიდეს იმ უფლებისა თუ ურთიერთობის განსაზღვრულობას, რაც მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წარმოშობილი დავის გამო ირღვევა. ამ სახის სარჩელების მიზანია არა სუბიექტური უფლების მიკუთვნება, არამედ უფლების სადავოობის აღმოფხვრა. ამ დროს სულაც არ არის აუცილებელი, რომ პირის უფლება დარღვეული იყოს, მაგრამ, ვარაუდი იმისა, რომ მომავალში შეიძლება დაირღვეს, წარმოადგენს პირის იურიდიულ ინტერესს. ამიტომაც, ამ ტიპის სარჩელებს „უფლების დამდგენ“ სარჩელებსაც უწოდებენ. მიკუთვნებითი სარჩელებისგან განსხვავებით, აღიარებითი სარჩელის დავის საგანია თვით მატერიალურსამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც სუბსიდიურია და იურიდიული ინტერესის არსებობა გამორიცხულია, თუ შესაძლებელია მოპასუხის მიმართ მიკუთვნებითი მოთხოვნის წარდგენა (შდრ. სუსგ, საქმე №ა-551-522-2015, 14.08.2015; საქმე №ა-937-887-2015, 10.11.2015, ასევე იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დიდი პალატის 2016 წლის 17 მარტის განჩინების დასკვნები საქმეზე ას-121-117-2016).

- აღიარებითი სარჩელის აღმგრის შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ მითითებული იურიდიული ინტერესი უნდა იყოს ნამდვილი. სარჩელის მიმართ იურიდიული ინტერესი ნამდვილია იმ შემთხვევაში, თუ სასარჩელო წესით მოთხოვნა მიღწევადი, ხოლო უფლება რეალიზებადია. იმ შემთხვევაში, თუ სარჩელის დაკმაყოფილების შედეგად იურიდიული ინტერესი ვერ მიიღწევა, იურიდიული ინტერესი ნამდვილი არ არის.

ამდენად, საკასაციო სასამართლოს ზემოთ მოყვანილი განმარტებებიდან ცალსახად გამომდინარეობს შემდეგი დასკვნა: სსსკ-ის 180-ე მუხლით გათვალისწინებული აღიარებითი სარჩელის წარდგენისას მოსარჩელი

შეზღუდულია იურიდიული ინტერესის არსებობით. **იურიდიული ინტერესი ნამდვილია, თუ სარჩელის დაკმაყოფილების შედეგად ეს ინტერესი მიიღწევა და, პირიქით, თუკი სარჩელის დაკმაყოფილებით მოსარჩელის იურიდიული ინტერესი ვერ მიიღწევა, მაშინ იურიდიული ინტერესი ნამდვილი ვერ იქნება.**

18. მოცემულ შემთხვევაში, სადავო საკითხის სწორად გადასაწყვეტად აუცილებელია გაირკვეს, თუ რაში გამოიხატება სარჩელის აღძვრის იურიდიული ინტერესი. მოსარჩელის მოსაზრებით, მისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ სადავო ბრძანების პირობებში უფლება ერთმევა, რომ დასაქმდეს მაღალანაზღაურებად სამსახურში, რადგან ვერ აკმაყოფილებს დამსაქმებლის მოთხოვნას, ბოლო სამუშაო ადგილიდან დახასიათების წარდგენის თაობაზე (იხ. სარჩელი, ტომი 1, ს.ფ. 8). ამ კუთხით სააპელაციო სასამართლოსეული შეფასებაც ანალოგიური შინაარსისაა, კერძოდ, გასაჩივრებული განჩინების გამომტანი სასამართლოს განსჯით, სადავო დისციპლინური სახდელით დასაქმებული მიუღებელი იქნება ნებისმიერი დამსაქმებლისათვის (იხ. ტომი 2, ს.ფ. 45).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, განსახილველ შემთხვევაში, ამოსავალი შემდეგი საკითხის დადგენაა: **შესაძლებელია თუ არა, მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ გასაჩივრებული ბრძანების არსებობამ, უარყოფითი ზეგავლენა მოახდინოს სამომავლოდ მოსარჩელის დასაქმებაზე.** სსსკ-ის 180-ე მუხლით გათვალისწინებული სარჩელის აღძვრის იურიდიული ინტერესი მაშინ იარსებებს, თუკი სადავო ბრძანების არსებობის პირობებში, მოსარჩელეს შესაძლოა მართლაც შეექმნას საფრთხე ან ხელი შეემალოს ახალი სამუშაოს დაწყებაში.

19. საკასაციო პალატის შეფასებით, სადავო ბრძანების არსებობა, მოსარჩელისათვის ახალი სამუშაოს დაწყებაში დამაბრკოლებელი ფაქტორი ვერ იქნება, რამდენიმე მიზეზის გამო, კერძოდ:

1) საგულისხმოა, რომ ადრე მოქმედი შრომის კანონმდებლობისგან (1973 წლის 28 ივნისის საქართველოს სსრ შრომის კანონთა კოდექსი, რომელიც თავდაპირველად 2006 წლის 25 მაისის საქართველოს შრომის კოდექსმა ჩაანაცვლა, ხოლო შემდეგში - ამჟამად ძალაში მყოფმა 2010 წლის 17 დეკემბრის საქართველოს ორგანული კანონით მიღებულმა შრომის კოდექსმა) განსხვავებით, მოქმედი შრომის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს, შრომის ხელშეკრულების დადებისას, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის შრომის წიგნაკის მოთხოვნის შესაძლებლობას.

ისიც საგულისხმოა, რომ საქართველოს სსრ შრომის კანონთა კოდექსის 41.3 მუხლის მიხედვით, შრომის წიგნაკში იწერებოდა ცნობები მუშაკისა და მის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ, აგრეთვე, საწარმოში, დაწესებულებაში, ორგანიზაციაში შრომითი წარმატებისათვის წახალისებისა და დაჯილდოების თაობაზე, **თუმცა დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ შრომის წიგნაკში არ მიეთითებოდა.** საქართველოს სსრ შრომის კანონთა კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილი ადგენდა იმ დოკუმენტების ჩამონათვალს (პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტი, შრომის წიგნაკი ან ცნობა ადრინდელი საქმიანობის შესახებ და განათლების დამადასტურებელი საბუთი, სამხედრო ბილეთი, აგრეთვე, ცნობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ, თუ ამას ითვალისწინებს სამსახურის სპეციფიკა), რომლის მუშაკისათვის მოთხოვნის ვალდებულებაც საწარმოს ადმინისტრაციას შრომის ხელშეკრულების დადებისას გააჩნდა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად კი, აკრძალული იყო, სამუშაოზე მისაღები პირისაგან კანონმდებლობით გაუთვალისწინებელი დოკუმენტების მოთხოვნა. ამჟამად მოქმედი შრომის კოდექსი დასაქმებულისათვის სავალდებულოდ წარსადგენი რაიმე დოკუმენტების ჩამონათვალს არ ითვალისწინებს.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე ნათელია, რომ, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე ინფორმაციის წარდგენის ვალდებულებას, არც ადრინდელი შრომის კანონთა კოდექსი აწესებდა და აღნიშნული არც ამჟამად მოქმედი კანონმდებლობითაა გათვალისწინებული. შესაბამისად, დისციპლინური გადაცდომის შესახებ სადავო ბრძანების არსებობა, მოსარჩელისათვის ახალი სამუშაოს დაწყებაში დამაბრკოლებელ გარემოებად ვერ მიიჩნევა.

2) გასაჩივრებული ბრძანება დამსაქმებელმა 2016 წლის 24 ივნისს მიიღო, ხოლო სარჩელი ხსენებული ბრძანების ბათილობის მოთხოვნით დასაქმებულმა 2018 წლის 10 ივლისს აღძრა. აღნიშნული იმაზე მიუთითებს, რომ გასაჩივრებული ბრძანების მიღებიდან სარჩელის აღძვრამდე საკმაოდ დიდი დროა გასული. როგორც წესი, მითითებულ დროში უნდა გამოკვეთილიყო მოსარჩელის იურიდიული ინტერესის (სადავო ბრძანების არსებობით გამოწვეული რეალური დაზარალებები) დამასაბუთებელი გარემოების არსებობა, თუკი ასეთს რეალურად ექნებოდა ადგილი. საქმის მასალებით ასეთი გარემოებების არსებობა არ გამოვლენილა, მოსარჩელეს არ მიუთითებია, რომ დროის დასახელებულ მონაკვეთში მას ახალი შრომითი ურთიერთობების დაწყებაში ხელი სწორედ სადავო ბრძანების არსებობის გამო შეეშალა.

3) მოცემულ შემთხვევაში, საქმეზე დადგენილია, რომ დამსაქმებლის 2016 წლის 18 ივლისის ბრძანებით მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ამდენად, სარჩელის აღძვრის დროისათვის (2018 წლის 10 ივლისი) დამსაქმებელსა და მოსარჩელეს შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა აღარ არსებობდა, იგი უკვე შეწყვეტილი იყო. დასახელებული გარემოება იმის მაუწყებელია, რომ დამსაქმებლის მხრიდან არ იკვეთება მოსარჩელის მიმართ ახალი დისციპლინური სახდელის გამოყენებისა და, სადავო ბრძანების არსებობის გათვალისწინებით, მისი სამუშაოდან დათხოვნის წინაპირობების წარმოქმნა. როგორც აღინიშნა, მხარეებს შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არარსებობის პირობებში, ასეთი დაშვების რეალობა ლოგიკურ დასაბუთებას მოკლებულია.

მიუხედავად ამისა, ასეც რომ ყოფილიყო, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება სამუშაოდან მისი გათავისუფლების საფუძველს მაინც ვერ შექმნიდა, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის სარჩელის აღძვრის დროისათვის მოქმედი რედაქცია შემდეგ ქცევის წესს ადგენდა: **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია** - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, **თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.**

კანონის ზემოთითხილებული ნორმა იმის დასტურია, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით გამოყენებული ღონისძიება მხოლოდ დროის მკაცრად განსაზღვრული მონაკვეთის განმავლობაში შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანება 2016 წლის 24 ივნისს გამოიცა, ხოლო სარჩელი სასამართლოში 2018 წლის 10 ივლისს აღიძრა და საკასაციო პალატისთვის აშკარაა, რომ **გასულია ის პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც სადავო ბრძანებას შეეძლო უარყოფითი ზეგავლენა მოეხდინა ზ.გ-სა და დამსაქმებელს შორის არსებულ შრომით ურთიერთობებზე.**

20. აღიარებითი სარჩელის წარმოებაში მიღების ერთ-ერთი წინაპირობა, როგორც აღინიშნა, იურიდიული ინტერესის არსებობაა. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო ხელმძღვანელობს სსსკ-ის 399-ე, 372-ე მუხლებითა და 187.2 მუხლით, რომლის თანახმადაც, თუ სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის საფუძველი გამოვლინდება ამ სარჩელის წარმოებაში მიღების შემდეგ, მაშინ იმის მიხედვით, თუ როგორია ეს საფუძველი, სასამართლო შეწყვეტს საქმისწარმოებას ან სარჩელს განუხილველად დატოვებს (ამ კოდექსის 272-ე და 275-ე მუხლები). საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მოხმობილი ნორმა მითითებითი ხასიათისაა და მასში ამავე კოდექსის 275-ე მუხლის წინაპირობების შემოწმებაზე საუბარი, თუმცა ეს უკანასკნელი ნორმაც არ შეიცავს სარჩელის განუხილველად დატოვების ამომწურავ ჩამონათვალს, რის გამოც, დასაშვებია საპროცესო ანალოგიის პრინციპის გამოყენება (სსსკ-ის 7.2 მუხლი) მაშინ, როდესაც იკვეთება სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის კანონით გათვალისწინებული სხვა შემთხვევა. მოცემულ საქმეში ასეთი შემთხვევა ისაა, რომ მოსარჩელეს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის იურიდიული ინტერესი არ აქვს. ეს კი, მოსარჩელის აღიარებითი სარჩელის განუხილველად დატოვების საფუძველია (**შდრ. სუსგ №ას-551-522-2015, 14 აგვისტო, 2015 წელი**).

ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ არსებობს სააპელაციო სასამართლოს განჩინების გაუქმების სსსკ-ის 394-ე მუხლის „ე¹“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული აბსოლუტური საფუძველი, რამდენადაც მიღებული განჩინება იმდენად დაუსაბუთებელია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძლიანობის შემოწმება შეუძლებელია.

საკასაციო პალატა, ასევე, მიუთითებს „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თვისუფლებათა დაცვის“ ევროპულ კონვენციის მე-6 მუხლზე, რომლითაც რეგლამენტირებულია სამართლიანი სასამართლოს პრინციპი. კონვენციის აღნიშნული დათქმა (მსგავსად საქართველოს კონსტიტუციის 42.1 და სსსკ-ის 2.1. მუხლებისა) ექვემდებარება ფართო განმარტებას და არა მხოლოდ საქმის მიუკერძოებელ განხილვას, არამედ სამართლიან გადაწყვეტასაც მოიცავს, რაც თავისთავად მიანიშნებს იმაზე, რომ მართლმსაჯულების განხორციელებას არ უნდა ჰქონდეს ფორმალური ხასიათი, არამედ, სამართალწარმოების მიზანი დარღვეული უფლების ეფექტური და რეალური დაცვისკენაა მიმართული, რაც ეროვნული სასამართლოს მიერ საკითხის ამომწურავ გადაწყვეტაზე მიანიშნებს და არა ფორმალური ხასიათის სამართალწარმოებაზე, რომელსაც დავის აღმოფხვრა შედეგად არ მოჰყვება.

ამდენად, მოცემულ საქმეზე, რადგანაც აღიარებითი სარჩელი არ აკმაყოფილებს სსსკ-ის 178.1 მუხლის „ლ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნებს, ამავე კოდექსის 186.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, იგი განუხილველად უნდა იქნეს დატოვებული, შესაბამისად, უნდა გაუქმდეს ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები.

21. პალატა მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი აღიარებითი სარჩელის განუხილველად დატოვების შედეგად, კასატორს უნდა დაუბრუნდეს საკასაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 300 ლარი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 399-ე, 372-ე, 187.2-ე, 257.1-ე, 284-ე, 285-ე, 408.3-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა :

1. გაუქმდეს რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 27 ნოემბრის გადაწყვეტილება და თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 11 ოქტომბრის

განჩინება, რომლითაც სს „ქ.კ-ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 27 ნოემბრის გადაწყვეტილება;

2. ზ.გ-ის სარჩელი სს „ქ.კ-ის“ მიმართ, სს „ქ.კ-ის“ დირექტორის 2016 წლის 24 ივნისის #24/06/16-2 ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე, დარჩეს განუხილველად;

3. სს „ქ.კ-ს“ (საიდენტიფიკაციო კოდი -) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის № 200122900, სახაზინო კოდი 300773150) დაუბრუნდეს 2020 წლის 12 მარტს #1584015132 საგადახდო დავალებით მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, 300 ლარი.

4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

თავმჯდომარე

ვლადიმერ კაკაბაძე

მოსამართლეები:

ლევან მიქაბერიძე

მირანდა ერემაძე

[← უკან](#)

[«წინა შემდეგი»](#)