

№ 010210016001491505



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №ას-914-854-2017

5 ივნისი,

2018 წელი

№ას-914-854-2017 ჯ-----ე

ქ.თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა:

ბესარიონ ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი)

მოსამართლეები:

ეკატერინე გასიტაშვილი, პაატა ქათამაძე

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – ლ----- ჯ-----ე (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე – სს „ლ-----ი“ (მოპასუხე)

გასაჩივრებული განჩინება – ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 4 მაისის განჩინება

კასატორის მოთხოვნა – გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილება

დავის საგანი – დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებისა და სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, ადრე დაკავებულ ან ტოლოფას თანამდებობაზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. ლ----- ჯ-----ემ (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი, კასატორი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „ლ-----ის“ (შემდგომში – მოპასუხე, მოწინააღმდეგე მხარე, დამსაქმებელი, ბანკი ან კომპანია) მიმართ და მოითხოვა ქობულეთის ფილიალის საცალო დაკრედიტების მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის 2016 წლის 16 აგვისტოს #186 ბრძანებისა და დისციპლინური სახდელის (სასტიკი საყვედური) დაკისრების შესახებ 2016 წლის 14 ივლისის #028313 ბრძანების ბათილად ცნობა, იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე დასაქმებულის აღდგენა, ასევე, იძულებითი განაცდურის, გათავისუფლების დღიდან (2016 წლის 17 აგვისტოდან) სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიური ხელფასის – 500 ლარის ანაზღაურება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

i მოსარჩელე დასაქმებულია ბანკში 2005 წლის თებერვლიდან. 2013 წლის 15 ოქტომბერს მასთან გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებულმა მუშაობა გააგრძელა ქობულეთის ფილიალის საცალო საკრედიტო მენეჯერის თანამდებობაზე. 2016 წლის 1 ივნისიდან 15 ივნისამდე იმყოფებოდა კუთვნილ შვებულებაში, შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ კი, მას კომპანიის საცალო დაკრედიტების დეპარტამენტის რეგიონულმა მენეჯერმა ირაკლი გ-----მა პირად საუბარში აცნობა ბანკის გადაწყვეტილება მისი გათავისუფლების შესახებ და ურჩია თანამდებობა პირადი განცხადების საფუძველზე დაეტოვებინა, რაზეც მიიღო უარი. 2016 წლის 14 ივლისს, ბანკის საცალო დაკრედიტების დეპარტამენტის რეგიონალური მენეჯერის წერილის საფუძველზე, ბანკის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის ბრძანებით, დაეკისრა დისციპლინური სახდელი - სასტიკი საყვედური. ბრძანებაში სასტიკი საყვედურის დაკისრების საფუძველად მითითებულია ვადაგადაცილებული საკრედიტო დავალიანების ამოღების პროცედურის დარღვევა. სასტიკი საყვედურის მიღების საბაზად მოპასუხემ დაასახელა მოსარჩელის მიერ 2016 წლის მაისი-ივნისის მდგომარეობით ბანკის კლიენტთა სტატუსის ელექტრონული განუახლებლობა. ივნისში დასაქმებული იმყოფებოდა შვებულებაში, ხოლო, სტატუსების განახლება უნდა მომხდარიყო პერიოდულად. დამსაქმებლის მხრიდან მის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენება სამართლებრივ და ფაქტობრივ საფუძველს მოკლებულია,

ვინაიდან 2016 წლის მაისშიც, ივნისშიც და გათავისუფლებამდეც მოსარჩელე მაღალი პასუხისმგებლობით ასრულებდა ვალდებულებას და ქობულეთის ფილიალის მოწინავე ადგილზე მუდმივად დასახლება, მათ შორის, სადავო პერიოდშიც, ფილიალის საცალო დაკრედიტების მენეჯერის პირადი დამსახურების შედეგებია.

ii 2016 წლის 16 აგვისტოს დამსაქმებლის #186 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა ქობულეთის ფილიალის საცალო დაკრედიტების მენეჯერის თანამდებობიდან შრომის ხელშეკრულებაზე თანდართული „გ“ დანართით ნაკისრი ვალდებულების განმეორებითი დარღვევის გამო. ბანკი დასაქმებულის განმეორებით დარღვევად მიიჩნევდა „ვადაგადაცილებული საკრედიტო დავალიანების ამოღების პროცედურის დარღვევას“. როგორც გათავისუფლების, ასევე – დისციპლინური სახდელის გამოცხადების შესახებ ბრძანება, არის უკანონო და დაუსაბუთებელი, რადგანაც მსგავსი გადაცდომები არ არსებულა. მოპასუხე მიზანმიმართულად ქმნის საბაბს, რომლითაც აშკარა ხდება დასაქმებულის უფლებების ხელყოფა, მისი პატივისა და ღირსების შემლახველი მოპყრობა.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ:

i შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის მოთხოვნათა სრული დაცვით. მოსარჩელე არ იყო გამოცდილი/კვალიფიკაციური საკრედიტო მენეჯერი. იგი 2013 წლამდე მუშაობდა მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე, რის შემდეგაც დაინიშნა საკრედიტო მენეჯერად. საკრედიტო მენეჯერსა და მოლარე-ოპერატორს სხვადასხვა კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები სჭირდება, ხოლო მოსარჩელეს არ აღმოაჩნდა საკრედიტო მენეჯერისათვის სათანადო უნარები, რის შესახებაც არაერთხელ იქნა გაფრთხილებული როგორც ფილიალის მმართველის, ისე – რეგიონალური მენეჯერებისა და საკრედიტო დეპარტამენტის ხელმძღვანელების მხრიდანაც. დასაქმებულს უნდა შეესრულებინა ხელშეკრულებითა და შიდა დებულებებით დადგენილი ყველა ვალდებულება, რასაც იგი სისტემატურად არღვევდა. არ გააჩნდა საკმარისი კვალიფიკაცია და ცოდნა დაკისრებული ვალდებულებების სრულად შესასრულებლად, საკრედიტო მენეჯერისათვის საჭირო პრაქტიკული უნარების არქონა შემდგომში განხორციელებული ქმედებებითაც დადასტურდა. მიუხედავად არაერთი ტრენინგის ჩატარებისა, მან ორჯერ ვერ ჩააბარა ტესტირება, მაგრამ კვლავ მიეცა შანსი და კვლავ ჩაუტარდა ტრენინგები, თუმცა უშედეგოდ, მუშაობის ხარისხი არ გამოუსწორებია, რის გამოც,

ბოლო პერიოდში ფილიალის მმართველს მოუწია თავად ემართა მოსარჩელის პორტფელი. როგორც ფილიალის მმართველის, ისე უშუალო ხელმძღვანელის – ბანკის საცალო დაკრედიტების დეპარტამენტის რეგიონალური მენეჯერის მხრიდან სისტემატურად ხდებოდა მითითებების მიცემა საქმიანობის არაჯეროვანი შესრულების შესახებ. მოსარჩელე თავად აცხადებდა, რომ აღარ სურდა ბანკში მუშაობის გაგრძელება. არაჯეროვანი ქმედებებისა და ვალდებულებების არასრულყოფილად შესრულების გამო, მასთან ხდებდა კომუნიკაცია მუშაობის ხარისხთან დაკავშირებულ პრობლემებზე. ბოლო პერიოდამდე ეძლეოდა შესალებლობა, გამოესწორებინა მუშაობის ხარისხი და მეტი ყურადღება მიექცია პორტფელის მართვისათვის იმ კუთხით, რაც უშუალოდ მის ქმედებაზე იყო დამოკიდებული. როგორც სასტიკი საყვედურის გამოცხადებამდე, ასევე – გათავისუფლებამდე დასაქმებულს ზეპირადაც და ელ.ფოსტის მეშვეობითაც ეცნობა დარღვევების ფაქტების შესახებ, რაც შემდგომში საფუძვლად დაედო სადაო ბრძანებებს, მაგრამ დასაქმებულის მხრიდან ამას რაიმე რეაგირება არ მოჰყოლია და არც ახსნა-განმარტება არ დაუწერია საკუთარი ქმედებების, თუნდაც გამართლების მიზნით. მოსარჩელემ მხოლოდ ერთხელ, ბანკის მხრიდან არაერთი მოთხოვნის შემდეგ, 2016 წლის 13 ივლისს დაწერა გაურკვეველი შინაარსის ახსნა-განმარტება, რითაც ვერ გაამართლა საკუთარი დარღვევების არსებობა.

ii მოსარჩელის საქმიანობა დადებითად არასოდეს დახასიათებულა და იმთავითვე ცნობილი იყო მისთვის კვალიფიკაციისა და პრაქტიკული უნარების პრობლემის თაობაზე. მართალია, ცალკეულ შემთხვევებში მაღალი შეფასება მიიღო ფილიალმა, მაგრამ ეს კონკრეტული მენეჯერის ქმედების შედეგი არ ყოფილა. გათავისუფლებამდე დასაქმებულს შეეთავაზა, დაბრუნებულიყო კვლავ მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე, რომლის შესრულებასაც მეტ-ნაკლებად ჯეროვნად ახერხებდა, თუმცა მან შეთავაზებაზე კატეგორიული უარი განაცხადა (მოლარე-ოპერატორის და საკრედიტო მენეჯერის უნარები არსებითად სხვადასხვაა, საკრედიტო მენეჯერს ბევრად მეტი, განსხვავებული კვალიფიკაცია და პრაქტიკული უნარ-ჩვევები სჭირდება. დასაქმებულმა ვერ შეძლო საკრედიტო მენეჯერის ფუნქციების სრულყოფილად შესრულება, რაც გამოვლინდა დროთა განმავლობაში, რადგან ახალშექმნილ გუნდში, მიმდინარეობს კადრების მიჩვევა და ადაპტაცია საქმიანობასა და გარემო-პირობებთან, თუმცა მოსარჩელის მხრიდან მუშაობის ხარისხი ვერ გამოსწორდა, მისი არაკვალიფიციური ქმედებებით ზიანი ადგებოდა ბანკსა და ბანკის რეპუტაციას). ბანკის განმარტებით, მას არ გააჩნია ვალდებულება, ჰყავდეს ისეთი კადრი, რომლის კვალიფიკაცია და მუშაობის ხარისხი არადადამაკმაყოფილებელია.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების

სარეზოლუციო ნაწილი:

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 23 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. აპელანტის მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

5. გასაჩივრებული განჩინების სარეზოლუციო ნაწილი:

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 4 მაისის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად.

6. კასატორის მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით საკასაციო საჩივრის დაკმაყოფილება.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული განჩინების დასაბუთებულობა, საკასაციო საჩივრის საფუძვლები და მიიჩნევს, რომ იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

1. გასაჩივრებული განჩინების უცვლელად დატოვების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. საკასაციო განაცხადის მოცულობა და საკასაციო განხილვის ფარგლები (კასატორის პრეტენზიები):

საკასაციო საჩივრის ფარგლებში პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის, ასევე, დასაქმებულის მხრიდან მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების გამო, ამ სახელშეკრულებო ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის მართლზომიერება. კასატორი არ ეთანხმება ქვემოთხსენიებულ სასამართლოების შეფასებებსა და დასკვნებს იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები ირღვეოდა, რაც საბოლოოდ საფუძვლად დაედო მის გათავისუფლებას, თავად სამუშაოდან დათხოვნა კი, მართლზომიერია. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე (**საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო**

საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია, თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა), გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას პალატა სწორედ კასატორის პრეტენზიის ფარგლებში შეამოწმებს. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ დამსაქმებლის ქმედების მართლზომიერების უარსაყოფად, კასატორი მიუთითებს სასამართლოს მხრიდან მტკიცებულებათა (მოწმეთა ჩვენებები, ბანკის შიდა ქსელური მიმოწერები), დისციპლინური სახდელის გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებებისა და სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე ნამდვილი ნების გამოვლენის საკითხის არასრულ და არასწორ შეფასებაზე.

1.2. ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სავალდებულობა წინამდებარე განჩინების მიმართ:

საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე განჩინების მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული (**სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება)**) სავალდებულო ძალისაა სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილი ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომელთა წინააღმდეგაც კასატორს არ მიუთითებია პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც შესაძლოა დაშვებული იყო საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება, კერძოდ:

1.2.1. მოსარჩელემ მოპასუხე კომპანიაში მუშაობა დაიწყო 2005 წლის თებერვლიდან. მან განვლო სამსახურებრივი იერარქია სტაჟირებიდან საცალო დაკრედიტების მენეჯერის პოზიციამდე. 2005-2007 წლებში საქმიანობდა ბანკის ბათუმის ცენტრალურ ფილიალში, შემდგომ – ბათუმის #4 სერვისცენტრში, 2007 წლიდან 2013 წლის ოქტომბრამდე მუშაობდა მოლარე-ოპერატორად კომპანიის ქობულეთის ფილიალში, რის შემდეგაც დაწინაურდა.

1.2.2. 2013 წლის 15 ოქტომბერს მხარეთა შორის გაფორმდა #3019 ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება, რომლის „გ“ დანართში ჩამოყალიბდა მოსარჩელის ძირითადი მოვალეობები და მის, როგორც საცალო საკრედიტო მენეჯერის, უფლებამოსილებას წარმოადგენდა:

ა) უზრუნველყოს დაკრედიტების საწყის ეტაპზე კლიენტის

ანგარიშების, საკრედიტო ისტორიის, შემოთავაზებული უზრუნველყოფის მიმდინარე სტატუსის შესახებ ინფორმაციის მოძიება;

ბ) კლიენტის იდენტიფიკაცია და მათი წინასწარი შეფასება ბანკის მიერ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით;

გ) კლიენტების პირადი მონაცემების ზედმიწევნით ზუსტად შეფასება;

დ) უზრუნველყოს კლიენტების კონსულტაცია საკრედიტო პროდუქტების სრულ სპექტრში და მათი დახმარება საკრედიტო მიმართულების არჩევაში;

ე) უზრუნველყოს სესხის განაცხადის გაფორმება და ასევე მოთხოვნილი პროდუქტის შესახებ დოკუმენტაციის შევსების შესაბამისი ხარისხის დაცვა ბანკის შიდა მოთხოვნების შესაბამისად;

ვ) სესხის შესახებ ინტერვიუების ჩატარება და წინასწარი შეფასება მოთხოვნილი საკრედიტო პროდუქტის მიხედვით;

ზ) უზრუნველყოფილი სესხის შემთხვევაში, შესაბამისი უზრუნველყოფის საგნის, როგორც ვიზუალური დათვალიერება, ასევე მის ხარისხობრივ მაჩვენებლებში დარწმუნება;

თ) მის პასუხისმგებლობაში არსებული სასესხო პორტფელის მართვა;

ი) პრობლემური სესხების მართვა;

კ) პერიოდული რეპორტირება (ანგარიშგება) მენეჯმენტთან;

ლ) ბანკში დადგენილი პროცედურებისა და სტანდარტების ზედმიწევნით დაცვა;

მ) კლიენტებისათვის დოკუმენტების პაკეტის გადაგზავნა კომიტეტზე განსახილველად;

ნ) შეისწავლოს და გამოავლინოს არსებული საკრედიტო მომსახურების პოტენციალი;

ო) მოიზიდოს საკრედიტო კუთხით ბანკისთვის სტრატეგიული კლიენტები;

პ) სრულფასოვანი საკრედიტო ფაილინგის წარმოება, მათ შორის საკრედიტო კომიტეტის მიერ;

ჟ) დადგენილი დამატებით უზრუნველყოფასთან ან სხვა დამატებით პირობებთან დაკავშირებული მოთხოვნების მუდმივი მონიტორინგი;

რ) უზრუნველყოს ნაკლებად გამოცდილი საკრედიტო ექსპერტების სწავლება;

1.2.3. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად 500 ლარს შეადგენდა;

1.2.4. საცალო დაკრედიტების მენეჯერის თანამდებობაზე

დანიშვნის შემდეგ, დასაქმებულს საქმიანობის არაჯეროვანი შესრულების შესახებ ხშირად ეძლეოდა მითითებები. 2014-2015 წლებში ბანკმა საცალო დაკრედიტების მენეჯერებისათვის ჩაატარა არაერთი ტრენინგი და ტესტირება, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო მოსარჩელემ. ამ უკანასკნელმა ორჯერ გაიარა ტესტირება, მაგრამ ვერცერთხელ ვერ გადალახა ბარიერი და ვერ მიიღო სათანადო ქულები, თუმცა, აღნიშნული არ გამხდარა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, უფრო მეტიც, მოსარჩელეს შრომის ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით, შემდომ პერიოდშიც ჩაუტარდა ტრენინგები. საქმეში წარმოდგენილი ელ.ფოსტის მონაცემებისა და მოწმეების (ირაკლი გ-----ის, ამირან რ-----ის და მამუკა ლაზიშვილის) ჩვენებების თანახმად, ბოლო პერიოდში როგორც ფილიალის მმართველის, ისე – საცალო დაკრედიტების დეპარტამენტის უფროსისა და რეგიონული მენეჯერის მხრიდან, რომელიც წარმოადგენდა მოსარჩელის უშუალო ხელმძღვანელს, სისტემატურად ეძლეოდა მითითება ლ.ჯ-----ეს საქმიანობის არაჯეროვნად შესრულების შესახებ. 2016 წლის 15 მარტს, ვადაგადაცილებულ სესხებზე მუშაობის დროს აღმოჩენილი ხარვეზების გამო, დასაქმებულს გამოეცხადა სიტყვიერი საყვედური. 2016 წლის 8 ივლისს საცალო დაკრედიტების დეპარტამენტის რეგიონული მენეჯერის, ირაკლი გ-----ის წერილით კომპანიას ეცნობა მოსარჩელის მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე (2016 წლის 30 მაისს, 15 ივნისს, 30 ივნისსა და 7 ივლისს მან დაარღვია ვადაგადაცილებული საკრედიტო დავალიანების ამოღების პროცედურა) და 2016 წლის 13 ივლისს ჩამოერთვა ახსნა-განმარტება, სადაც ნაწილობრივ ადასტურებს პირი ვადაგადაცილებული საკრედიტო დავალიანების ამოღების პროცედურის დარღვევის ფაქტს. 2016 წლის 14 ივლისს კი, ამ დისციპლინური გადაცდომისათვის გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. მიუხედავად გამოცხადებული სასტიკი საყვედურისა თუ არაერთი წერილობითი მითითებისა, 2016 წლის აგვისტოში მის მუშაობაში კვლავ იქნა გამოვლენილი ხარვეზები (LBank Soft Collection-ის პროგრამაში პორტფელის მართვის დაბალი ხარისხი ვადაგადაცილებული სესხების მიმართულებით; სასესხო განაცხადების დამუშავებაში; „რეპორტირების“ კუთხით; 2016 წლის ივლისის გეგმის შეუსრულებლობის; გაფრთხილების წერილების კუთხით, მსესხებელთან და სესხთან დაკავშირებულ ყველა პირთან ოფიციალური წერილობითი შეტყობინების/გაფრთხილების გაგზავნის კუთხით. ვადაგადაცილებული საკრედიტო დავალიანების ამოღების პროცედურა -5.1. პუნქტი).

1.2.5. 2016 წლის 1 ივნისიდან 15 ივნისის ჩათვლით დასაქმებული სარგებლობდა კუთვნილი შვებულებით;

1.2.6. ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილის 2016 წლის 16 აგვისტოს #186 ბრძანებით მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი

ურთიერთობა 2013 წლის 15 ოქტომბრის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებითა და მისი „გ“ დანართით ნაკისრი ვალდებულებების (დასაქმებულის ძირითადი მოვალეობები) განმეორებითი დარღვევის გამო, გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მიჩნეულ იქნა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, ხოლო ბრძანებას ფაქტობრივ საფუძვლად დაედო საცალო დაკრედიტების დეპარტამენტის 2016 წლის 15 აგვისტოს შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე და 2016 წლის 14 ივლისის ბრძანება სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ.

1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:

1.3.1. საკასაციო პალატა უარყოფს კასატორის შედავებას სასამართლოს მხრიდან მტკიცებულებათა არაჯეროვანი შეფასების თაობაზე და თვლის, რომ დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს სწორედ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით განსაზღვრული სტანდარტით მტკიცებულებათა კვლევა და ამ გზით ჩამოყალიბებული სასამართლოს შინაგანი რწმენა უდევს საფუძვლად.

1.3.2. ამ განჩინების სამოტივაციო ნაწილის 1.2.6. პუნქტში აღწერილი ფაქტების გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლო მოიშველიებს ორგანული კანონის – შრომის კოდექსის 37-ე მუხლს, რომლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალს, ხოლო, მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა. ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ ფორმალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტა კანონიერია, თუ ნების გამოვლენას კანონითვე პირდაპირ გათვალისწინებული საფუძველი გააჩნია, რაც შეეხება ნების იურიდიულ ძალმოსილებას, გარდა ფორმალური კანონიერებისა, სავალდებულოა, მისი გამოვლენის ფაქტობრივი საფუძველი ემთხვეოდეს სამართლებრივ წინაპირობას. კასატორი სადავოდ ხდის მისი მხრიდან შრომითი მოვალეობის დარღვევის ფაქტს და თვლის, რომ არ არსებობდა არც დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების და არც სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობები. სადავო გარემოებებთან დაკავშირებით კი, საქმეში წარმოდგენილია შემდეგი მტკიცებულებები:

- მოსარჩელესთან გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულის საერთო მოვალეობები განისაზღვრება ხელშეკრულებით (მათ შორის კორპორატიული

სახელმძღვანელოთი და თანამდებობრივი ინსტრუქციით), ბანკის სხვა ზოგადი პოლიტიკითა და შიდა ინსტრუქციებით, დასაქმებული ვალდებულია, მკაცრად დაიცვას აღნიშნული წესები და მოთხოვნები;

- ვადაგადაცილებული საკრედიტო დავალიანების ამოღების პროცედურის 1.1. პუნქტის თანახმად, საკრედიტო მენეჯერმა კვირაში ერთხელ, ფილიალის მმართველთან ერთად და შეთანხმებით უნდა განხორციელოს ვადაგადაცილებული კრედიტების პორტფელის მდგომარეობის განხილვა და მათი მოგვარების კონკრეტული გეგმის შემუშავება, პორტფელის მართვის მიზნით, ყოველდღიურად უნდა მოხდეს Soft Collection-ის მოდულის გამოყენება. ამავე პუნქტში აღწერილია კონკრეტული საკითხები (მათ შორის კლიენტთან კიზიტის განხორციელების შედეგად მიღებული ინფორმაცია და სხვა), რომლებიც მუდმივად უნდა აისახოს „Soft Collection“-ის მოდულში, ხოლო ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილის მიერ 2015 წლის 1 ოქტომბრის ბრძანებით დამტკიცებული „Soft Collection“-ის მოდულის სახელმძღვანელოში ახსნილია ამ მოდულით სარგებლობის წესი და პირობები;

- საქმეში მრავლადაა წარმოდგენილი დისციპლინური გადაცდომის გამო მოსარჩელის მიმართ ამა თუ იმ დისციპლინური ზომის გამოყენების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანებები (2010-2016წ.წ.);

- ელექტრონული მიმოწერის თანახმად, დამსაქმებლის ხელმძღვანელები გამოთქვამენ არაერთ უკმაყოფილებას კასატორის მიერ სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით;

- 2014 წლის 22 ნოემბრისა და 2015 წლის 7 თებერვლის საკვალიფიკაციო ტესტირების შედეგების თანახმად, მოსარჩელემ ვერ აჩვენა დამაკმაყოფილებელი შედეგები (ვერ გადალახა ბარიერი);

- ბანკის საცალო ვაჭრობის ხელმძღვანელ დავით სხირტლაძის 2016 წლის 21 ივნისის ელ.წერილის თანახმად, 1-20 ივნისის შუალედში მოგვარების მაჩვენებლით კარგი შედეგი დააფიქსირა ათმა ფილიალმა, მათ შორისაა, ქობულეთის ფილიალი, ამავე ხელმძღვანელის 2016 წლის 23 ივნისის წერილის თანახმად, კარგი შედეგისათვის მადლობა გამოეცხადა ბანკის ქობულეთის ფილიალს, ამავე თარიღის წერილით მაისის შედეგების მიხედვით საშუალოდ კარგ კატეგორიაში გადასულ დასაქმებულთა შორის არის კასატორი, ხოლო, 2016 წლის 7 ივლისის წერილის მონაცემებით ივნისის მდგომარეობით საკრედიტო მენეჯერებს, მათ შორის მოსარჩელეს გამოეცხადა მადლობა;

- დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე შეტყობინების თანახმად, 2016 წლის 8 ივლისს გამოვლინდა საკრედიტო მენეჯერის მიერ შრომის პირობების დარღვევა (ვადაგადაცილებული საკრედიტო დავალიანების ამოღების პროცედურის დარღვევა), დოკუმენტით

ირკვევა, რომ სიტყვიერი გაფრთხილების მიუხედავად, დარღვევას აქვს სიტყმატური ხასიათი. 2016 წლის 13 ივლისის ახსნა-განმარტებაში ხსენებულ დარღვევას ადასტურებს კასატორი, გადაცდომას ხსნის ფაქტის მხედველობიდან გამორჩენით და განმარტავს, რომ ჰქონდა პრობლემის თაობაზე ინფორმაცია და აცნობა კოორდინატორს. 2016 წლის 14 ივლისის ბრძანებით დასაქმებულს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური;

- ბანკის რეგიონული მენეჯერის წერილობით განმარტებაში (01.08.2016წ.) დეტალურადაა ახსნილი დასაქმებულის მხრიდან მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება (მათ შორის, მაგალითად: 2016 წლის ივლისის გეგმის შეუსრულებლობა და სხვა, დეტალურად იხ. სამოტივაციო ნაწილის 1.2.4. პუნქტი), რაც საბოლოოდ საფუძვლად დაედო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას;

- შედავების ფარგლებში საკასაციო სასამართლომ მოისმინა მოწმეთა ჩვენებები (უპირველესად, უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ჩვენებების სარწმუნოება იმ კუთხით, რომ ყველა პირი ამავე კომპნიაშია დასაქმებული კასატორს სადავოდ არ გაუხდია, არამედ, იგი სადავოდ ხდის მოწმეთა ჩვენებების ცალმხრივად შეფასების საკითხს): ქობულეთის ფილიალის მმართველ მ.ლაზიშვილის განმარტებით, მოსარჩელის მუშაობასთან დაკავშირებით იყო ბევრი შენიშვნები, რომელთა მოგვარებასაც ცდილობდა. მოწმის გადმოცემით, დეპარტამენტიდან არავისზე არ მიდიოდა იმდენი საყვედური, რამდენიც მოსარჩელეზე, ფილიალის მმართველი თავად ეხმარებოდა მოსარჩელეს პორტფელის მართვაში, ხოლო ფილიალის წარმატება განპირობებული იყო გუნდური მუშაობით. ი.გ-----ის მოთხოვნას პირადი განცხადების საფუძველზე დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოს დატოვების შესახებ ის კატეგორიულად გამორიცხავს (იხ. 01.12.2016წ. სხდომის ოქმი, 12:29:31 სთ; 12:32:42 სთ), უფრო მეტიც, მოწმის შეკითხვაზე მოსარჩელე ადასტურებს, რომ თუ მოინდომებდა, ამდენი საყვედური არ იქნებოდა, ისევე, როგორც დასაქმებული ეთანხმება მოწმეს პორტფელის ერთობლივი მართვის ფაქტში (იხ. 13:10:25-13:11:45 სთ). მოწმედ დაკითხული ი.გ-----ი ადასტურებს, რომ მოსარჩელეს 2015 წლის მაისიდან იცნობს და ის იყო სუსტი კადრი, რომელსაც ჰქონდა სხვადასხვა პრობლემა, მოწმე დამაჯერებლად ხსნის დასაქმებულის მხრიდან პორტფელის კონტროლის ვალდებულების დარღვევას, რის გამოც ეძლეოდა შენიშვნა და საბოლოოდ გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, გათავისუფლების მიზეზად მოწმე ასახელებს მოვალეობის განმეორებით დარღვევას, გეგმის შეუსრულებლობასა და სესხის დამუშავების კუთხით არსებულ პრობლემებს. მოსარჩელის წარმომადგენლის შეკითხვაზე მოწმე ადასტურებს გათავისუფლებამდე დასაქმებულთან შეხვედრას

პრობლემის მოგვარების მიზნით, მისი განმარტებით, არ სურდა პირადი ისტორიის გაფუჭება და ამ მიზნით შესთავაზა კიდევ მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე გადასვლა, რაიმე პირად კონფლიქტს ი.გ.----- ი უარყოფს, იგი ადასტურებს, რომ მართლაც შესთავაზა მოსარჩელეს პირადი განცხადების დაწერა, რაზეც მიიღო უარი. მოწმე ა.რ.-----მა განმარტა, რომ იყო მოსარჩელის ყოფილი ხელმძღვანელი, ის დასაქმებულს ასევე სუსტ მენეჯერად ახასიათებს და ხსნის ტესტირების პერიოდში გაწეულ დახმარებას, რომელსაც დადებითი შედეგი არ გამოუღია. მოწმე ადასტურებს, რომ თანამშრომლობის პერიოდში ასევე იყო დარღვევები და შემოიფარგლებოდა სიტყვიერი შენიშვნებით. მოსარჩელის შეკითხვაზე მოწმე განმარტავს, რომ ტესტირება ემსახურებოდა კადრის კვალიფიციურობის განსაზღვრას და იგი არ იყო სასწავლო ხასიათის. მოწმის დახასიათების/ჩვენების (იყო სუსტი კადრი, მოწმე ეხმარებოდა ტესტების ამოხსნაში) წინააღმდეგ დასაქმებულს არავითარი პრეტენზია არ გამოუთქვამს.

1.3.3. მოხმობილი მტკიცებულებების ობიექტური და ერთობლივი ანალიზის შედეგად, საკასაციო პალატა უარყოფს კასატორის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ ქვემდგომმა სასამართლომ ცალმხრივად, მხოლოდ დამსაქმებლის პოზიციიდან შეაფასა ისინი და არასწორად დაასკვნა მოსარჩელის მხრიდან მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების ფაქტი. ამ მხრივ უნდა აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოადგენს სახელშეკრულებო ურთიერთობის ნაირსახეობას, რომლის სპეციალური პირობები რეგულირებულია ორგანული კანონით – შრომის კოდექსით, თუმცა, ხსენებული კანონის 1.1. და 1.2. მუხლებით მოწესრიგებულია შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელ ნორმათა გამოყენების პრინციპი და დადგენილია, რომ თუკი სპეციალური კანონი ან ორგანული კანონი არ არეგულირებს საკითხს, იგი სამოქალაქო კოდექსით უნდა მოწესრიგდეს. შრომის კოდექსი ამომწურავად არ ადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობებს, არამედ, 37-ე მუხლში მოცემულია სამართლებრივი შედეგი, შესაბამისად, გასაზიარებელია კასატორის პოზიცია, რომ ვალდებულების დარღვევის მოტივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის უნდა არსებობდეს მნიშვნელოვანი საფუძველი. სწორედ ამ დებულებას განამტკიცებს შრომის სამართალში მოქმედი ე.წ. თანაზომიერების (*Ultima Ratio*) პრინციპი, რომელიც, პირობითად, შეიძლება სამოქალაქო კოდექსის მოთხოვნათა შესაბამისად შეფასდეს. ხსენებული კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას, ხოლო, ამ წესის დარღვევა წარმოშობს

ორმხრივ ხელშეკრულებაზე უარის თქმის უფლებას _ სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლის პირველი ნაწილის დისპოზიციიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის უნდა არსებობდეს ერთ-ერთი მხარის მხრიდან ვალდებულების არსებითი დარღვევა.

1.3.4. განსახილველ შემთხვევას თუ მივუბრუნდებით, უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებელი წარმოადგენს საკრედიტო ინსტიტუტს _ ბანკს, რომლის სამეწარმეო საქმიანობაც საკმაოდ ფართო საკანონმდებლო ჩარჩოს ემყარება. საბანკო სფეროში მოქმედი რეგულაციების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, იმგვარად წარმართოს სამუშაო პროცესი, რომ მისთვის ადვილად კონტროლირებადი იყოს სამეწარმეო საქმიანობის რისკები. სწორედ ამ მიზნით სასამართლოს გამართლებულად მიაჩნია, მათ შორის, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის შესაბამისად, დამსაქმებელმა მკაცრად განსაზღვროს შრომის პირობები, რომელთა შორის შეიძლება იყოს მოსარჩელის პოზიციაზე მყოფი პირის დავალდებულება, ე.წ. „Soft Collection“-ის პროგრამაში ყოველდღიურად განაახლოს ინფორმაცია პრობლემურ სესხებთან დაკავშირებით, რაც ორგანიზაციული თვალსაზრისით გამორიცხავს ბანკის მხრიდან შეცდომის დაშვებას და ხელს შეუწყობს მისი სამეწარმეო საქმიანობის ფარგლებში არსებული პრობლემის გამოაშკარავება-შეფასებას. გარდა ამისა, უდავოა, რომ მოსარჩელემ ვერ შეასრულა ბანკის ყოველთვიური პოლიტიკით განსაზღვრული გეგმა და, მიუხედავად არაერთი საყვედურისა თუ გაფრთხილებისა, მან მაინც ვერ უზრუნველყო პრობლემის გამოსწორება. საკასაციო პალატა იზიარებს მხარის იმ შედავებას, რომ პროფესიული კვალიფიკაციის დამადასტურებელი ტესტირების შედეგები არ დადებია კასატორის გათავისუფლებას საფუძვლად, თუმცა, უდავოა, რომ ეს ფაქტი მეტყველებს მის საქმიან უნარ-ჩვევებზე და სხვა ფაქტებთან ერთობლივად შეფასებით იძლევა იმ დასკვნის საფუძველს, რომ შრომის ორგანიზაციულ პროცესში გამოვლენილი გადაცდომები აჩვენებენ მუშაკის დაბალ პროფესიონალიზმს. ამ შეფასებას ვერ გააქარწყლებს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის შრომის რამდენიმე დადებითი შეფასება, რადგანაც, როგორც ბანკის წარმომადგენლები განმარტავდნენ, ფილიალის წარმატება განპირობებული იყო გუნდური მუშაობით, ხოლო საქმეში წარმოდგენილია არა ერთი სხვა დოკუმენტი, რომლებიც, მათ შორის, გათავისუფლებამდე დასაქმებულის შრომითი უნარებით დამსაქმებლის უკმაყოფილებას ამტკიცებს.

1.3.5. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს კასატორის არგუმენტს

იმის თაობაზე, რომ მისი გათავისუფლების შესახებ ნება შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად შეწყვეტამდე არსებობდა. ამ კუთხით მხარე ცდილობს მოიშველიოს მოწმის ჩვენება, ამასთან, პირადი განცხადების დაწერის შეთავაზების ფაქტის არსებობას ადასტურებს სასამართლოც, თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ მოწმის ჩვენება არა კონკრეტული ციტირების, არამედ, კონტექსტის სრული შინაარსიდან უნდა შეფასდეს. ამ მხრივ კი, პალატას მოწმე ი.გ-----ის განმარტების გამოკვლევის შედეგად ჩამოუყალიბდა შინაგანი რწმენა არა იმის თაობაზე, რომ მუშაკის დათხოვნა მის ფაქტობრივად განხორციელებამდე იყო დაგეგმილი, არამედ, შექმნილი სიტუაციიდან გამოსავლის პოვნის მიზნით, მას სხვა ალტერნატივასთან ერთად შეეთავაზა თანამდებობის დატოვებაც, რათა მისი პროფესიული ისტორია არ შელახულიყო, სხვა საპირისპირო არგუმენტს, რომელიც ლ.ჯ-----ის კანდიდატურით დამსაქმებლის სუბიექტურ დაინტერესებას სარწმუნოდ აქცევდა, კასატორი არ სთავაზობს სასამართლოს, შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მხრიდან შრომითი მოვალეობის დარღვევა იყო არსებითი ხასიათის და დამსაქმებელს სრული შესაძლებლობა ჰქონდა გამოეყენებინა „კორპორატიული სახელმძღვანელოთი“ გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – სასტიკი საყვედური. დამსაქმებლის ეს ქმედება სრულად შეესაბამება მოქმედ კანონმდებლობას, ხოლო მოსარჩელე ვერ მიუთითებს ამ ბრძანების მართლსაწინააღმდეგოდ გამოცემის საფუძველზე (სკ-ის 54-ე მუხლი: **ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს**). უფრო მეტიც, შრომის პირობების არსებითი ხასიათის დარღვევის ჩადენის გამო თავდაპირველად დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნაკლებად მზღუდავი ზომის გამოყენება სრულად შეესაბამება, როგორც სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის (**სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს სხვას**), ისე – ზემოხსენებული Ultima Ratio-ს პრინციპს.

1.3.6. რაც შეეხება ხელშეკრულების მოშლის ნებას, იმ პირობებში, როდესაც დადგენილია, რომ დასაქმებულის მიმართ სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შემდგომ ადგილი ჰქონდა იგივე დარღვევის ჩადენას, რაც საკასაციო პალატის მხრიდან შეფასდა შრომის პირობების არსებით დარღვევად, სახეზეა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის წინაპირობები (**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).

1.3.7. საკასაციო პალატა საკასაციო საჩივარში მოყვანილ სამართლებრივ არგუმენტებთან მიმართებით განმარტავს, რომ სასამართლოსათვის რასაკვირველია ცნობილია შრომითი ურთიერობის საერთაშორისო სამართლებრივი სტანდარტების, მათ შორის შრომის მსოფლიო ორგანიზაციის (ILO) მიერ შემუშავებული რეკომენდაციების თაობაზე, შესაბამისად, პალატა მიიჩნევს, რომ საქმის მასალებით დადგენილი შრომითი პირობების არსებითი დარღვევის მოტივით (მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულმა დისციპლინურმა პასუხისმგებლობამ რაიმე შედეგი არ გამოიღო და ეს უკანასკნელი კვლავ არღვევდა ხელშეკრულების პირობებს) პირის გათავისუფლება არ ეწინააღმდეგება ხსენებულ მოწესრიგებას. შესაბამისად, უდავოა, რომ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება კანონიერია, რის გამოც სარჩელის ძირითადი მოთხოვნის დაკმაყოფილება გამორიცხება. რაც შეეხება მოთხოვნებს: სამუშაოზე აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას, საკასაციო პალატა მათ საფუძვლიანობას სამართლებრივი შეფასების გარეშე ტოვებს, ვინაიდან, როგორც ითქვა, ხელშეკრულება მხარეთა შორის კანონიერად შეწყდა, რაც ყველა თანმდევი შედეგის დაკმაყოფილებას გამორიცხავს.

1.4. გასაჩივრებული განჩინების უცვლელად დატოვების პროცესუალურ-სამართლებრივი დასაბუთება:

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის თანახმად (**საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას**), საკასაციო სასამართლო უცვლელად ტოვებს გასაჩივრებულ განჩინებას, რადგანაც მიიჩნევს, რომ კასატორმა ვერ დაამტკიცა სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის გარემოებების საპროცესო წესების დარღვევით გამოკვლევა. პალატა იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოს შეფასებებსა და დასკვნებს და მიიჩნევს, რომ დასაქმებულის მოთხოვნას არ გააჩნია დაკმაყოფილებისათვის საკმარისი ფაქტობრივი საფუძველი.

2. სასამართლო ხარჯები:

ვინაიდან საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, პალატა თვლის, რომ არ არსებობის კასატორის მიერ გაღებული ხარჯის მხარეთა შორის

განაწილების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლით გათვალისწინებული წინაპირობები, ხსენებული ხარჯი, ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში, ისევე, როგორც პროცესის იმ ხარჯებს, რომლებისგანაც გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე გაიღებს სახელმწიფო.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 410-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. ლ----- ჯ-----ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 4 მაისის განჩინება დარჩეს უცვლელად.
3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ბ. ალავეძე

მოსამართლეები:

ე. გასიტაშვილი

ვ. ქათამაძე