



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

27 თებერვალი, 2018 წ.

ქ. სამტრედია

შესავალი ნაწილი

ს----- რაიონული სასამართლო

მოსამართლე ნონა ზარქუა

სხდომის მდივანი ნათია ძაძამია

მოსარჩელე - ა----- ბ-----;

წარმომადგენელი გ----- ს-----;

მოპასუხე - სს „კ-----“;

წარმომადგენელი - ლ--- ნ-----, ა-- ბ-----ა, თ----- ნ-----;

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, გა--ცდურის ა--ზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „კ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 21 აგვისტოს N3659 ბრძანება „სს კ-----“-ს სამტრედიის სერვისცენტრის სესხის ო----- ა----- ბ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. ა----- ბ----- აღდგენილ იქნეს სს „კ-----“-ს ს----- ს----- ს----- ო----- თა--მდებობაზე;

1.3. სს „კ-----“ დაეკისროს აუნაზღაუროს ა----- ხ-----ს იძულებითი გა--ცდური სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან, 2017 წლის 21 აგვისტოდან სამუშაოზე აღდგენამდე, სარგოს (საშემოსავლო გადახდების გარეშე) 907.50 ლარისა და 250 აშშ დოლარის ოდენობით და ამავე თარიღიდან დაყოვნებული გა--ცდური 0.07%-ის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

სს „კ-----ს“ წარმომადგენელმა შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ ა----- ხ----- 2008 წლიდან მუშაობს სს „კ-----“ ს----- ს----- -- მცირე და საშუალო ბიზნეს ს----- ო----- თა--მდებობაზე. მას 2017 წლის 6 აპრილს მიეცა პირველი ოფიციალური გაფრთხილება, აუდიტის დასკვნის საფუძველზე. 2017 წლის 03 მაისიდან იგი ჩამოქვეითდა ს----- ო----- პოზიციაზე. ა----- ხ-----ს მის მიმართ გამოყენებული ღონისძიებები სადავოდ არ გაუხდია. მიუხედავად მის მიმართ გამოყენებული ღონისძიებებისა იგი არ ზრუნავდა გეგმის შესრულებაზე. ა----- ხ-----სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომითი ხელშეკრულებით და შინაგა--წესით დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობა, რასაც წინ უძღოდა დისციპლინური ზომების გამოყენება. ა.ხ----- არ მუშაობდა კეთილსინდისიერად, ის არ ზრუნავდა და არ ცდილობდა შეესრულებინა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება უზრუნველყო კლიენტების მოზიდვა, კრედოში არსებული საკრედიტო პროდუქტების შეთავაზება და გაყიდვა. აღნიშნული დასტურდება სს „კ----- --ს“ ს----- მენეჯერის გ----- კ----- 2017 წლის 15 აგვისტოს სამსახურებრივი მიმართვით რეგიონალური მენეჯერისადმი, რომელშიც ა----- ხ-----ს შესახებ უთითებს, რომ „მიუხედავად სესხების ასეთი მცირე რაოდენობით გაცემისა არ ზრუნავდა გეგმის შესრულებაზე, არ აქვს არა--ირი პრობო ჩა--წერი, უამრავი შენიშვნის მიუხედავად სამუშაო საათების ძირითად დროს იყენებდა პირადი საქმეებისთვის, ან უქმედ იჯდა ოფისში, რამაც საბოლოო ჯამში გამოიწვია გეგმის ჩავარდნა“. მის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში ორჯერ იქნა დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული. დასაქმებულმა კვლავ გამოიჩინა სამსახურებრივი გულგრილობა, რამაც ბანკი მიიყვანა-- იმ აუცილებელ შედეგამდე, რომ დასაქმებული გაეთავისუფლებინა თა--მდებობიდან.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ა----- ხ----- 2008 წლიდან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში

იმყოფება სს „კრედო ბანკთან“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება, სასამართლო სხდომის ოქმი (2018 წლის 02 თებერვალი);

3.1.2 2017 წლის 06 აპრილს სს „კ-----“ს გენერალური დირექტორის ბრძანებით მცირე და საშუალო ბიზნეს ს----- ოფიცერს ა----- ხ-----ს გამოეცხადა გაფრთხილება, გაფრთხილების მიზეზად მითითებული იქნა აუდიტის შემოწმების შედეგები, რომლის თა--ხმად ა----- ხ-----მ კონსულს გამოართვა ს----- გადასახდელი თანხა და არ შეიტა--, რის გამოც კონსული მოხვდა დაგვიანებაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სასამართლოს 2018 წლის 02 თებერვლის სხდომის ოქმი)

- სს „კ-----ს“ გენერალური დირექტორის ბრძანება (ს.ფ. 22)

3.1.3. 2017 წლის 29 აპრილს რეგიონალური მენეჯერმა ზ----- სამსახურებრივი ელექტრონული მიმართვით იშუამდგომლა, იმის გამო რომ ს----- რჩეულმა ოფიცერმა ა----- ხ-----მ ვერ გაართვა თავი დაკისრებულ მოვალეობას გადაყვანილ ყოფილიყო რ-----.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ელექტრონული მიმოწერა (ს.ფ. 105)

3.1.4 სს „ კ-----“ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 11 მაისის N3080 ბრძანების საფუძველზე ს----- ს----- მცირე და საშუალო ბიზნეს ს----- ოფიცერი, ა----- ხ----- ჩამოქვეითდა ს----- ო----- პოზიციაზე 2017 წლის 3 მაისიდან, ბოლო 14 თვის მანძილზე გეგმის შეუსრულებლობის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სს „ კ-----“ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 11 მაისის N3080 ბრძანება (ს.ფ. 107)

- კ-----ს 2017 წლის 07 სექტემბრის წერილი 1/3131-2017 (ს.ფ.23)

-მხარეთა ახსნა განმარტება (2018 წლის 02 თებერვლის სასამართლო სხდომის ოქმი)

3.1.5. 2017 წლის 15 აგვისტოს სს „კ-----ს“ ს----- მენეჯერმა გ----- კ----- სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიმართა რეგიონალური მენეჯერს ზ-----. მიმართვაში აღნიშნულია, რომ ს----- --- ს----- ოფიცერი ა----- ხ----- მუშაობდა რჩეულ ოფიცრად, მაისიდან

გადავიდა რ-----, რჩეული ო----- პოზიციაზე მუშაობის პერიოდში გეგმა არც ერთ თვეში არ შეუსრულებია. რეგულარულზე გადასვლის შემდეგ მაისში ჰქონდა 5.27 ინდექსი და ივლისში 4.27 ინდექსი, მიუხედავად ასეთი მცირე გაცემებისა არ ზრუნავდა გეგმის შესრულებაზე, არ აქვს არა--ირი პრომო ჩა--წერები. უამრავი შენიშვნის მიუხედავად სამუშაო საათების ძირითად დროს იყენებდა პირადი სასაქმიანოებისთვის ან უქმად იჯდა ოფისში, რამაც საბოლოო ჯამში გამოიწვია გეგმის ჩავარდნა. რის გამოც იშუამდგომლა ა----- ბ-----სთვის საყვედურის გამოცხადება სამსახურისადმი გულგრილი დამოკიდებულებისა და ბოლო 12 თვეში განმეორებით გეგმა მინიმუმის (7 ინდექსი) შეუსრულებლობისათვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ელექტრონული მიმოწერა (ს.ფ. 123)
-მხარეთა ახსნა-განმარტება, სასამართლო სხდომის ოქმი (2018 წლის 02 თებერვალი);

3.1.6. ა----- ბ-----ს სახელოფასო სარგო თვეში შეადგენს 907.50 ლარს და 250 აშშ დოლარს (საშემოსავლო გადახდების გარეშე) .

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება, სარჩელი, შესაგებელი, სასამართლო სხდომის ოქმი (2017 წლის 02 თებერვალი);

3.1.7 2017 წლის 21 აგვისტოს სს „კ-----ს“ დირექტორის ბრძანების საფუძველზე ა----- ბ----- გათავისუფლდა დაკავებული თა--მდებობიდან 2017 წლის 21 აგვისტოდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სს „კ-----ს“ დირექტორის N3659 ბრძანება (ს.ფ. 22)

3.1.8. 2017 წლის 03 მაისს მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების 5.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თა--ხმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგა--წესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა შინაგა--წესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-2017 წლის 03 მაისის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-21)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ა----- ხ-----ს მხრიდან ინდექსის გეგმის (10) 12 თვის განმავლობაში ზედიზედ 2-ჯერ შეუსრულებლობის ფაქტს ადგილი არ ქონია.

შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ვალდებულია შეაფასოს საქმეში არსებული მტკიცებულებები, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს მოსარჩელის თა--მდებობრივი უფლებამოსილების საკითხი, ნორმატიული ბაზა, რომელიც მას გარკვეულ ვალდებულებებს აკისრებს, დასაქმებულის ბრალეულობა და ასეთის არსებობის შემთხვევაში, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულისთვის დისციპლინური სახდელის შეფარდებისას - მისი სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ სს „კ-----ს“ გენერალური დირექტორის სადავო ბრძანებაში მითითებული საფუძვლების კვლევის შედეგად.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის გა--წილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი გა--პირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის გა--წილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათა--ბარი შესაძლებლობები გა--პირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც მის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელებისა და სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მის მიმართ გამოყენებული სახდელებისა და სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ მას უკანონოდ მოექცა დამსაქმებელი დისციპლინური სახდელების გამოყენებისა და სამსახურიდან გათავისუფლებისას, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული სახდელებისა და სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი

მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშავს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე ვალდებულია სათა--დო მტკიცებულებებით დაადასტუროს ა----- ხ-----ს მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულების ფაქტი.

მოპასუხე სს „კ-----ს“ დირექტორის მიერ ა----- ხ-----სთან **სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანებაში არ არის მითითებული დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული რომელი ვალდებულება იქნა არაჯეროვნად შესრულებული**, რამაც გა--პირობა მისი სამუშაოდან გათავისუფლება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის თა--ხმად, **ბრძანებაში არ არის მითითება საამისოდ უფლებამოსილი პირის დასკვნასა თუ ინფორმაციაზე, რომელიც საფუძვლად დაედო გასაჩივრებული ბრძანების მიღებას.** შრომითი ხელშეკრულების და/ან შრომის შინაგა--წესით დაკისრებული რომელი ვალდებულების დარღვევა დაედო საფუძვლად მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. **აღნიშნულზე განმარტება არ მიეცა ასევე ა----- ხ-----ს მისი განცხადების პასუხად სს „კ-----ს“ ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის უფროსის 2017 წლის 07 სექტემბრის N1/3131-17 წერილით.** ხოლო წარმოდგენილ შესაგებელში (მოსაზრებაში) და სასამართლო სხდომაზე მიცემულ ახსნა განმარტებაში ა----- ხ-----ს მხრიდან ვალდებულების დარღვევის დასადასტურებლად მიუთითებს სს „კ-----ს“ ს---- მენეჯერის გ----- კ----- სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის საშუალებით რეგიონალური მენეჯერის ზ----- ხ----- 2017 წლის 15 აგვისტოს მიმართვაზე, რომლის თა--ხმად ს----- ს----- ოფიცერი ა----- ხ----- მუშაობდა რჩეულ ოფიცრად, მაისიდან გადავიდა რ-----, რჩეული ო----- პოზიციაზე მუშაობის პერიოდში გეგმა არც ერთ თვეში არ შეუსრულებია. რეგულარულზე გადასვლის შემდეგ მაისში ჰქონდა 5.27 ინდექსი და ივლისში 4.27 ინდექსი, მიუხედავად ასეთი მცირე გაცემებისა არ ზრუნავდა გეგმის შესრულებაზე, არ აქვს არა--ირი პრომო ჩა--წერები. უამრავი შენიშვნის მიუხედავად სამუშაო საათების ძირითად დროს იყენებდა პირადი საქმიანობისთვის ან უქმად იჯდა ოფისში, რამაც საბოლოო ჯამში გამოიწვია გეგმის ჩავარდნა. რის გამოც შუამდგომლობს ა----- ხ----- სთვის საყვედურის გამოცხადებას სამსახურისადმი გულგრილი დამოკიდებულებისა და ბოლო 12 თვეში განმეორებით გეგმა მინიმუმის (7 ინდექსი) შეუსრულებლობისათვის. სს „კ-----ს“ მიერ შემუშავებული

ადამიანური რესურსების პოლიტიკისა და პროცედურების 2.1.1 მუხლის თა--
ხმად, დისციპლინურ პასუხისმგებლობის ზომა გამოიყენება თა--მშრომლის
მიერ ჩადენილ დარღვევაზე, კერძოდ, ს----- ო----- მიერ თვითმკვლელობის
შეუსრულებლობა (იგულისხმება ბონუსების გეგმის ნებისმიერი პარამეტრის
შეუსრულებლობა) თუ სრულდება შემდეგო ორი პირობიდან ერთ-ერთი ან
ორივე ერთდროულად: - ბოლო 12 თვის განმავლობაში გეგმის 4-ჯერ
შეუსრულებლობა; - ბოლო 12 თვის განმავლობაში გეგმის ზედიზედ 2-ჯერ
შეუსრულებლობა. ამ უკა--სკნელზე მიუთითებს ზემოთ დასახელებულ
შუამდგომლობაში რეგიონალური მენეჯერი ზვიად ხ-----, როგორც ა-----
-- ხ-----ს მხრიდან ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომაზე.

როგორც ზემოთ აღინიშნა ა----- ხ----- ს----- ო----- თა--მდებობაზე
ჩამოაქვეითეს 2017 წლის 03 მაისიდან. საქმეში წარმოდგენილი სს „კ-----ს“
კომპენსაციების, ბენეფიტებისა და HR ადმინისტრაციის განყოფილების
უფროსის ანა ხ----- მიერ გაცემული ინფორმაციის თა--ხმად, 2017 წლის 01
მაისის მდგომარეობით ა----- ხ-----ს აქტიური კლიენტის რაოდენობა იყო 1,
ხოლო ს----- სხვა ოფიცრების მინიმუმ 272-დან მაქსიმუმ 511-მდე. (ს.ფ 160)
ამავე ინფორმაციის თა--ხმად, ა----- ხ-----ს მიერ მაისის თვის ინდექსის
გეგმა (10) არ არის შესრულებული სრულად, გაცემის ინდექსი შეადგენს 5.27-ს.
ივნისის თვის ინდექსის გეგმა (10) შესრულებულია, გაცემის ინდექსი შეადგენს
10.85-ს. ივლისის თვის ინდექსის გეგმა (10) არ არის შესრულებული სრულად,
გაცემის ინდექსი შეადგენს 4.27-ს, რაც შეეხება აგვისტოს ინდექსის გეგმა (5.7)
არ არის შესრულებული, გაცემის ინდექსი შეადგენს 2.38-ს. (ს.ფ. 158-159)

საგულისხმოა ის გარემოება, რომ ა----- ხ-----ს აგვისტოს თვეში სრული
დატვირთვით არ უმუშავია, სადავო არ არის მის მიერ 2017 წლის 8 აგვისტოდან
21 აგვისტომდე შვებულებით სარგებლობის ფაქტი, ასევე ამ ფაქტის გამო, რომ
ინდექსი გეგმა განისაზღვრა 5.7-ით, მაგრამ აგვისტოს თვეში ვალდებულების
ჯეროვნად შესრულების შეფასებისას, სასამართლო ითვალისწინებს იმ
გარემოებას რომ ა----- ხ----- სამუშაოდან გათავისუფლდა შვებულებიდან
გამოსვლის პირველივე დღეს და მოპასუხის ვარაუდი, რომ 21 აგვისტოდან
თვის ბოლო რიცხვის ჩათვლით მის მიერ ვალდებულება არ შესრულდებოდა
არ არის სარწმუნო და გამყარებული უტყუარი მტკიცებულებებით.
ზემოთაღნიშნული გარემოებები გამორიცხავს ა----- ხ-----ს მიერ ინდექსის
გეგმის ზედიზედ 2-ჯერ შეუსრულებლობის ფაქტს, შესაბამისად არ არსებობს
სს „კ-----ს“ მიერ შემუშავებული ადამიანური რესურსების პოლიტიკისა და
პროცედურების 2.1.1 მუხლით გათვალისწინებული დარღვევა, რაც

დადასტურების შემთხვევაში შეიძლება გამხდარიყო ა----- ბ-----სათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თა--ხმად, შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე მხარე თვითონ განსაზღვრავს თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს მის მოთხოვნას და რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნას დადასტურებული ეს ფაქტები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თა--ხმად საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თა--ხმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

მოპასუხე მხარე ა----- ბ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებული გარემოებების დასადასტურებლად შემოიფარგლა სასამართლო სხდომაზე გაკეთებული ახსნა-განმარტებით, სს „კ-----ს“ ს---- მენეჯერის გ----- კ----- მიერ 2017 წლის 15 აგვისტოს რეგიონალური მენეჯერისადმი გაგზავნილ სამსახურებრივ მიმართვაზე მითითებით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერ საფუძველად მითითებული ფაქტი, წარმოადგენს საქმისათვის მნიშვნელოვან გარემოებას, რომლის არსებობის დასადასტურებლად სასამართლოსთვის მიცემული ახსნა-განმარტება და სს „კ-----ს“ ს---- მენეჯერის გ----- კ----- მიერ 2017 წლის 15 აგვისტოს რეგიონალური მენეჯერისადმი გაგზავნილ სამსახურებრივი მიმართვაზე მითითება სასამართლოსთვის არ არის სარწმუნო და საკმარისი.

სასამართლო განმარტავს, რომ ერთ-ერთი მხარის ახსნა-განმარტება, თუ მას არ ეთანხმება მოწინააღმდეგე მხარე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება ჩაითვალოს სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობისა თუ საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ მტკიცებულებად, თუ იგი დასტურდება საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვის შედეგად. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მხარის მიერ მიცემული ნებისმიერი ახსნა-განმარტება სადავო ურთიერთობის ან საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ უტყუარ მტკიცებულებად უნდა მიგვეჩნია, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ პრინციპებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად არავითარ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თა--ხმად კი სასამართლო მტკიცებულებებს აფასებს თავისი შინაგანი რწმენით, რაც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შემდეგაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. ამდენად, ნორმის შინაარსი ცხადპყოფს, რომ საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა მტკიცებულება თა--ბარი ძალისაა და არც ერთ მათგანს უპირატესობა არ ენიჭება. ამასთან სასამართლო ვალდებულია საქმეში არსებული ყველა მტკიცებულება ერთობლიობაში შეაფასოს.

მოპასუხე მხარე ა----- ხ-----ს გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოებების დასადასტურებლად აპელირებს ადამიანური რესურსების პოლიტიკისა და პროცედურების 2.1.1 მუხლით გათვალისწინებული დარღვევის ჩადენაზე. რაც წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება. გათავისუფლების საფუძვლად უთითება ასევე იმ გარემოებაზე, რომ ა----- ხ----- არ მუშაობდა კეთილსინდისიერად, არ ზრუნავდა და არ ცდილობდა შეესრულებინა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება უზრუნველყო კლიენტების მოზიდვა, კრედიტში არსებული საკრედიტო პროდუქტების შეთავაზება და გაყიდვა, მიუხედავად სესხების ასეთი მცირე რაოდენობით გაცემისა არ ზრუნავდა გეგმის შესრულებაზე, არ აქვს არა--ირი პრომო ჩა--წერი,უამრავი შენიშვნის მიუხედავად სამუშაო საათების ძირითად დროს იყენებდა პირადი საქმებისთვის, ან უქმედ იჯდა ოფისში, რამაც საბოლოო ჯამში გამოიწვია გეგმის ჩავარდნა, მაგრამ არც აღნიშნულის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება, გარდა სს „კ----- ს“ ს----- მენეჯერის გ----- კ----- მიერ 2017 წლის 15 აგვისტოს რეგიონალური მენეჯერისადმი გაგზავნილ სამსახურებრივი მიმართვისა და სასამართლოსთვის მიცემული ახსნა განმარტებისა არ აქვს წარმოდგენილი.

რაც შეეხება მოპასუხის შუამდგომლობით გამოძახებული მოწმეების ზ----- და ზ----- ხ-----ს მიერ მათთვის პირადად ცნობილი გარემოებების შესახებ მიცემული ჩვენებით სასამართლომ ვერ გამოიტა-- დასკვნა საქმისათვის ისეთი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაზე, როგორიცაა ა----- ხ-----ს მიერ არაკეთილსინდისიერად მუშაობა, საქმისადმი გულგრილი დამოკიდებულების გამო ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების შეუსრულებლობა, სამუშაო საათების

ძირითადი დროის პირადი საქმისათვის გამოყენება, უქმედ ჯდომა ოფისში.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე არ დასტურდება ა----- ხ-----სთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

„დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის (158)¹ კონვენცია;

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია;

„ევროპის სოციალური ქარტია“;

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“;

საქართველოს კონსტიტუცია;

საქართველოს შრომის კოდექსი;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1 საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თა--ხმად ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ა--ზღაურების სა--ცვლოდ.

6.2 საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის თა--ხმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თა--ხმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული

ინტერესების დასაცავად. საქართველოს კონსტიტუციის ამავე მუხლიდან გამომდინარე არავის არ შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა იმ ქმედებისათვის, რომელიც არ ითვლება დარღვევად.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

6.3 ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

6.4 საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი, მე-3 და მე-6 ნაწილების დებულებებით გამოხატულია და გაცხადებულია დამსაქმებლის და დასაქმებულის თა--ბრობა და ბალანსი შრომით ურთიერთობებში, მიუხედავად დასაქმებულის დამსაქმებელზე დამოკიდებულებისა. კერძოდ, გაცხადებულია, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყვრისგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ა--ზღაურების სა--ცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თა--სწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

6.5 საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებაში განმარტებულია „შრომის“ ცნება, კერძოდ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილებაში საქმეზე, „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“ მიუთითებს, 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.

შრომის უფლება თა--მედროვე დოქტრინალური გაგებითაც მხოლოდ საარსებო

წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

აღნიშნული მითითება საყურადღებოა იმ თვალსაზრისით, თუ რაოდენ თანმიმდევრული და ნორმატიული შეფასებით რამდენად ზუსტად უნდა იყოს მხარე შრომის განვითარების პროცესში სამუშაო ძალის დასახული მიზნის მისაღწევად ეფექტია--დ წარმართვისათვის. ამასთან დამსაქმებელი ადამიანის მიმართ გარანტირებულ ღირებულებებთან აბსოლუტური თანხვედრით უნდა აკითარებდეს სამუშაო ძალასთან ურთიერთობას და ყველა ეს ურთიერთობა შრომის და დასაქმების სფეროში უნდა ატარებდეს თა--ბარზომიერ და უპირობოდ სამართლიან ხასიათს, ვინაიდან როგორც დასაქმებულის შრომის უფლება (საკუთარი თავის რეალიზაცია, თვითდამკვიდრება და ა.შ.), ასევე დამსაქმებლის ინტერესები მაქსიმალური სარგებლის მიღების მიზნით, არ არის აბსოლუტური ხასიათის და მათი ფარგლები სამართლიანი ბალანსის დაცვისათვის ფორმულირდება ეროვნულ კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სტანდარტებში.

6.6 საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია პირის უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება-შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია, რაც გულისხმობს იმას, რომ დაცულია არამარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე შრომითი უფლების განხორციელებისას ისარგებლო თა--სწორობის პრინციპით და მოითხოვო დამსაქმებლისგან შრომის მართლზომიერად შეფასება.

6.7 სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

განსახილველ შემთხვევაში ა----- ხ-----სთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა სს „კრედობანკი“-ს გენერალური დირექტორის 2017 წლის 17 აგვისტოს ბრძანებით, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით, რომლის თა--ხმად, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით

ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგა--წესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგა--წესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

სასამართლომ დაადგინა, რომ ა----- ხ-----ს მიერ თავისი სს „კ-----“ შინაგა--წესის დარღვევას ადგილი არ ქონია, შესაბამისად არ არსებობს ა----- -- ხ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემადგენლობა.

6.8 საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თა--ხმად შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ 4.4 მუხლით (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ა--ზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია კისრულობენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. მოცემულ საკითხთან მიმართებაში ამგვარივე შეფასებებით არის ჩამოყალიბებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკაც. საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ თავის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ბს-822-788(კ-06. 6.02.2007წ.) აღნიშნა, რომ „მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე წინასწარი შეტყობინების /გაფრთხილების/ ვალდებულება ადმინისტრაციის მხრიდან, წარმოადგენს მუშაკის კანონით გათვალისწინებულ სამართლებრივ გარანტიას, მომზადებული შეხვდეს სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს, რომ ეს არ იყოს მისთვის მოულოდნელი.“ ასევე საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა, რომ „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თა--ხმად ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, ამ პაქტით მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით, შეიცავს პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური,

სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული საწარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებას.

6.9 ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან და-წესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თა--ხმად ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება გა--ხორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თა--მშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის, ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან (იხ. უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა: გადაწყვეტილება ას-549-517-2010 19.10.2010;). განსახილველი თვალსაზრისით ასევე საყურადღებოა საკასაციო სასამართლოს მიერ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (ას-527-495-2010.11.10.2010) მოცემული განმარტება, რომელშიც აღნიშნულია, რომ „საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევენ უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე და სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თა--მდევად მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას.

6.10 გარდა ზემოთ აღნიშნულისა, სასამართლო უფლებამოსილია, შრომით დავასთან დაკავშირებით სასამართლო გადაწყვეტილების მიღებისას გამოიყენოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძალისხმევით საერთაშორისო სამართალში დამკვიდრებული შრომითი სტანდარტები, საერთაშორისო შრომითი რეკომენდაციები, რომელთაც ასახვა ჰპოვეს შრომითი უფლებების დაცვის მომცველ სხვადასხვა სახის საერთაშორისო კონვენციებში, თუნდაც ასეთი არ იყოს საქართველოს სახელმწიფოს მიერ რატიფიცირებული. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო ამგავრად განიხილავს და მიიჩნევს „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის

შესახებ“ 1982 წლის (158)¹ კონვენციას, რომელიც აწესრიგებს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლებს. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განიმარტა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსთვის მითითებული კონვენცია ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ამასთან ერთად აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო არ მიუერთდა ამ კონვენციას, შრომითი ურთიერთობებში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თა--ხმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დამსაქმებლის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულებას, საწარმოს წარმოების აუცილებლობას ან სამსახურს.

6.11 მითითებული კონვენციის თა--ხმად, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა, რაც უკავშირდება მის სამუშაოს ან ქცევის წესს, მა--მ, სა--მ მას (დასაქმებულს) არ მიეცემა თავის გამართლების უფლება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც შეტყობინება მოკლებულია გონივრულ აზრს. მოცემული კონვენციის მე-7 მუხლის თა--ხმად „დასაქმებულის ქცევასთან ან მის მიერ სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული მიზეზით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა არ შეიძლება შეწყდეს თუ მას არ აქვს წარდგენილ მტკიცებაზე საპასუხოდ დაცვის შესაძლებლობა, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს გონივრულად არ შეიძლება მოეთხოვოს აღნიშნული შესაძლებლობის უზრუნველყოფა.“

განსხილველ შემთხვევაში საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით დადასტურდა, რომ ა----- ხ-----ს გათავისუფლების საკითხზე ადმინისტრაცია მსჯელობდა 2017 წლის 15 აგვისტოდან 2017 წლის 21 აგვისტომდე, იმ დროის მონაკვეთში როცა ა----- ხ----- იმყოფებოდა კუთვნილ შვებულებაში, ა----- ხ-----ს შვებულებიდან გამოსვლის პირველივე სამუშაო დღეს მიღებული იქნა გადაწყვეტილება მისი სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ისე, რომ მას წარდგენილ მტკიცებაზე საპასუხოდ დაცვის შესაძლებლობა არ მიეცა.

6.12 საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თა--ხმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. მართალია, დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია გამოიყენოს დისციპლინური გადაცდომისთვის პასუხისმგებლობის სახე, მაგრამ მან ეს უფლება უნდა გამოიყენოს მართლზომიერად. იმ საკითხის განსაზღვრა, თუ რამდენად ჯეროვნად ასრულებს პირი მასზე დაკისრებულ მოვალეობას წარმოადგენს კანონით საამისოდ უფლებამოსილი ორგანოს (პირის) შეფასების საგანს, რაც თავისთავად არ ნიშნავს იმას, რომ მუშაკი მოკლებულია უფლებას ან შესაძლებლობას, მოითხოვოს მის მიერ სამუშაოს შესრულების შეფასებისას ობიექტური კრიტერიუმების გამოყენება.

დისციპლინური ზემოქმედების გამოყენების საფუძვლის შემოწმებისას სასამართლოს ძირითად დანიშნულებას წარმოადგენს იმ საკითხის განსაზღვრა, საამისოდ უფლებამოსილი ორგანოს (პირის) მიერ დისციპლინური ზემოქმედების გამოყენებისას დაცულია თუ არა ობიექტურობის კრიტერიუმები.

შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლას და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

დამსაქმებლის მიერ კანონით მინიჭებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი. ამ მხრივ მეტად მნიშვნელოვანია „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენცია, რომელიც აწესრიგებს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლებს. აღნიშნულთან დაკავშირებით საკასაციო პალატამ განმარტა (საქმე #ას-106-101-2014. 02.10 2014 წელი) რომ მიუხედავად იმისა, რომ

საქართველოსთვის მითითებული კონვენცია ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ამასთან ერთად აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო არ მიუერთდა ამ კონვენციას, შრომითი ურთიერთობებში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თა--ხმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დამსაქმებლის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულებას, საწარმოს წარმოების აუცილებლობას ან სამსახურს. ამასთან ერთად, მითითებული კონვენციის თა--ხმად, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა, რაც უკავშირდება მის სამუშაოს ან ქცევის წესს, სა--მ, მა--მ მას არ მიეცემა (დასაქმებულს) თავის გამართლების უფლება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც შეტყობინება მოკლებულია გონივრულ აზრს (კონვენციის მე-7 მუხლი).

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, ზემოხსენებულ კონვენციასთან ერთად, საყურადღებოა „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №166 რეკომენდაცია, რომლებიც აზუსტებენ კონვენციის მოთხოვნებს და გააჩნიათ სარეკომენდაციო ხასიათი. მითითებული რეკომენდაციების მიხედვით, დაუშვებელია დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება სამსახურებრივი გადაცდომის გამო, რომელიც ეროვნული კანონმდებლობის ან არსებული პრაქტიკის მიხედვით, გათვალისწინებულია ერთჯერადი, ან მრავალჯერადი დარღვევისათვის მა--მ, სა--მ დამსაქმებელი წერილობით არ გააფრთხილებს დასაქმებულს (რეკომენდაციების მე-7 პუნქტი). ამავე რეკომენდაციების თა--ხმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა ამ უკა--სკნელის მიერ თავისი პროფესიული მოვალეობების შეუსრულებლობის გამო, თუ მას არ მიეცა გონივრული ვადა მდგომარეობის გამოსასწორებლად, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ეს ვადა გავიდა უშედეგოდ და დასაქმებული გაფრთხილებული იყო წერილობით ამის თაობაზე (რეკომენდაციების მე-8 პუნქტი).

ზემოთ მითითებული რეკომენდაციების მიხედვით, ცხადია, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის ანდა პროფესიული ვალდებულებების არასათა--დო შესრულებისათვის არ შეიძლება, პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორიც არის

შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა გარკვეული პროცედურული წინაპირობების დაცვის გარეშე.

ამდენად, რეკომენდაციებიც ითვალისწინებენ დასაქმებულის წინასწარ გაფრთხილებას შესაძლო მისაღები ზემოქმედების შესახებ. ამასთან ერთად, თუ დასაქმებულმა არაჯეროვნად შეასრულა ან არ შეასრულა სამსახურებრივი ვალდებულება, დასაქმებულს უნდა მიეცეს გონივრული დროის პერიოდი და ინსტრუქციები მდგომარეობის გამოსასწორებლად.

განსახილველ შემთხვევაში სადაო ფაქტობრივი გარემოებების თა--ხმად სასამართლოს მიერ დადგენილ იქნა, რომ ა----- ხ-----სთან შრომითი ურთიერთობა ისე შეწყდა, რომ მას არ მიეცა წარდგენილ მტკიცებაზე საპასუხოდ დაცვის შესაძლებლობა. მოპასუხის მიერ ა----- ხ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული დარღვევის არსებობის შემთხვევაშიც, სს „კ-----ს“ მიერ დარღვეულია დასაქმებულისათვის კანონით მინიჭებული უფლებები, ვინაიდან მას არ მიეცა თავის გამართლების უფლება და გონივრული ვადა მდგომარეობის გამოსასწორებლად.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოპასუხე მხარემ ვერ დაასაბუთა, მის მიერ ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის გამოყენების, სამუშაოდან დათხოვნის ობიექტური საფუძვლების არსებობა, კერძოდ, მოსარჩელის მიერ თავისი სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის ფაქტი, რაც შეიძლება გამხდარიყო მისი სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი.

სასამართლო განმარტავს, რომ უფლების მართლზომიერად გამოყენების კონტექსტში ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ დაუშვებელია დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ მისი სამსახურიდან გაშვების მართლზომიერი საფუძველი შეიქმნას. აღნიშნული ქმედება კანონსაწინააღმდეგოა, დასაქმებულთა თა--ბარი მოპყრობის მოტივებიდან გამომდინარე კი, სახიფათოცაა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლოს მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანება არ არის მიღებული საქმის გარემოებათა ყოველმხრივი და სრულყოფილი გამოკვლევის საფუძველზე, სათა--დოდ არ არის შეფასებული საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებები, სადავო ბრძანება

არ ემყარება სათა--დო მტკიცებულებებს, გადაწყვეტილების მიმღების მიერ უფლება არ იქნა გამოყენებული მართლზომიერად, შესაბამისად იგი ეწინააღმდეგება კანონს. ასეთ შემთხვევაში უდავოა, ა----- ხ-----ს კანონიერი ინტერესი, როგორც პროცესუალური ისე მატერიალურ სამართლებრივი თვალსაზრისით სს „კრედიტბანკი“-ს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ.

განსახილველ შემთხვევაში ბათილია რა სს „კ-----“ გენერალური დირექტორის მიერ 2017 წლის 21 აგვისტოს მიღებული ბრძანება ა----- ხ-----ს თა--მდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, დამსაქმებელი ვალდებულია აღადგინოს ის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თა--ხმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ა--ზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შერულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამევე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება გა--ხორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ა--ზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თა--ხმად დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ა--ზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

6.13 საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ა--ზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

შრომითი ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა შედეგობრივი თვალსაზრისით იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ა--ზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და გა--ცდურის ა--ზღაურება

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან. შესაბამისად ა----- ბ-----ს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი გა-ცდური 2017 წლის 21 აგვისტოდან ყოველთვიურად 907.5 ლარისა და 250 აშშ დოლარის (საშემოსავლო გადახდების გარეშე) ოდენობით, ასევე 2017 წლის 21 აგვისტოდან დაყოვნებული გა-ცდური 0.07% სამუშაოზე აღდგენამდე.

7. საპროცესო ხარჯები

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

განსახილველ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით. მოპასუხე სს“ კ-----“ აღ;ექსანდრე ბ-----ს სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის -100 ლარის ა--ზღაურება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ა----- ბ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს.

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს “კ-----“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 21 აგვისტოს N3659 ბრძანება ა----- ბ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. სს „კ-----“ დაეკისროს აუნაზღაუროს ა----- ბ-----ს იძულებითი გა-ცდური სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან, 2017 წლის 21 აგვისტოდან სამუშაოზე აღდგენამდე, სარგოს (საშემოსავლო გადახდების გარეშე) 907.5

ლარის და 250 აშშ დოლარის ოდენობით;

2. სს „კ-----“ დაეკისროს ა----- ხ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან 2017 წლის 21 აგვისტოდან დაყოვნებული გა--ცდურის 0.07%-ის ა--ზღაურება სამუშაოზე აღდგენამდე.

3. მოპასუხე სს „კ-----“ ა----- ხ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს მოსაჩელის მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ა--ზღაურება.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით სამრედიის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

5. 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 ს----- რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ნონა ზარქუა