

საქმე № 330210018002440927

საქმე №28/6644-18



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

10 მაისი, 2019 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე - ამირან ძაბუნაძე**

სხდომის მდივანი - თამარ ბლიაძე

აპელანტი - შპს „მ-----ი“

წარმომადგენელი - პ-----ე

**მოწინააღმდეგე მხარე - ზ----- დ-----ე, ზ----- ა-----ე, ე---- ჯ-----, ს--- ლ-----ე, ი----
ხ-----ი, ა-- ა-----ი, ს----- თ-----ე**

წარმომადგენელი - ლ--- ჯ-----ა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდური
ხელფასის ანაზღაურება, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს
დაკისრება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი
გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 5
სექტემბრის გადაწყვეტილებით ზ----- დ-----ის, ზ----- ა-----ის, ე---- ჯ-----ის, ს--- ლ-----
---ის, ი---- ხ-----ის, ა-- ა-----ისა და ს----- თ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები
მოპასუხე შპს „მ-----ის“ მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების
ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურების,
პირგასამტეხლოს დაკისრებისა და შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნით
დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ზ----- დ-----ის, ზ----- ა-----ის, ე---- ჯ-----ის, ს--- ლ-----
-ის, ი---- ხ-----ის, ა-- ა-----ისა და ს----- თ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები მოპასუხე

შპს „მ-----ის“ მიმართ თანამდებობაზე აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურების, პირგასამტეხლოს დაკისრებისა და შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნით არ დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის N1-16/18 & 7 ბრძანება ზ----- დ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოპასუხე შპს „მ-----ის“ ზ----- დ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება 5.600 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე). ბათილად იქნა ცნობილი შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის N1-16/18 & 6 ბრძანება ე----- ჯ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოპასუხე შპს „მ-----ის“ ე----- ჯ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება 3.200 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე). ბათილად იქნა ცნობილი შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის N1-16/18 & 5 ბრძანება ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოპასუხე შპს „მ-----ის“ ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება 3.200 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე). ბათილად იქნა ცნობილი შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის N1-16/18 & 6 ბრძანება ი----- ხ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე; მოპასუხე შპს „მ-----ის“ ი----- ხ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 3.600 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე). ბათილად იქნა ცნობილი შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის N1-16/18 & 5 ბრძანება ს----- თ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოპასუხე შპს „მ-----ის“ ს----- თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 3.600 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე). ბათილად იქნა ცნობილი შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის N1-16/18 & 4 ბრძანება ზ----- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოპასუხე შპს „მ-----ის“ ზ----- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება 3.600 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე). ბათილად იქნა ცნობილი შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის N1-16/18 & 6 ბრძანება ს----- ლ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოპასუხე შპს „მ-----ის“ ს----- ლ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება 4.400 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. 2017 წლის 01 აგვისტოს ერთი მხრივ შპს „მ-----ის“ და მეორეს მხრივ ზ----- დ-----ის შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც, ზ----- დ-----ე დაინიშნა საკრედიტო მენეჯერის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტით დასაქმებულის ხელზე ასაღები შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 1100 ლარით.

უდავოა, რომ ზ----- დ-----ის ხელფასი გაიზარდა ხელზე ასაღებ 1400 ლარამდე.

ხელშეკრულების მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების 1 წლიანი ვადა, საიდანაც 5 თვე შეადგენს გამოსაცდელს. ამასთან, ამავე ხელშეკრულების 6.3 პუნქტით დადგინდა, რომ წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შემთხვევაში, თუ ერთ-ერთი მხარე ამ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე ორი კვირით ადრე მაინც წერილობით არ აცნობებს მეორე მხარეს ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, მისი მოქმედების ვადა ავტომატურად გაგრძელდება კიდევ ერთი წლით.

ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის მიხედვით, წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე, დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების სისტემატიური შეუსრულებლობის ან/და უხეში დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი წესით შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ვადის დაუცველად და კომპენსაციის გადახდის გარეშე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- ხელშეკრულება (ს.ფ. 23-28, ტ.1).

2.2. შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. 1-16/18 &7 ბრძანებით, თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ზ----- დ-----ეს შეუწყდა 2017 წლის 01 აგვისტოს დადებული შრომითი ხელშეკრულება და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მიმდინარე წლის 01 აპრილიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ინფორმაცია გათავისუფლების თაობაზე ზ----- დ-----ეს გაეგზავნა 28.03.2018წ. წერილით, რომელიც ჩაბარდა 02.04.2018 წელს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 29, ტ.1);
- წერილი (ს.ფ. 30, ტ.1);
- უკუგზავნილი (ს.ფ. 176, ტ.1).

2.3. 2017 წლის 01 აგვისტოს ერთი მხრივ შპს „მ-----ს“ და მეორეს მხრივ ე---- ჯ-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც, ე---- ჯ-----ი დაინიშნა საკრედიტო ექსპერტის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტით დასაქმებულის ხელზე ასაღები შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 600 ლარით. ე---- ჯ-----ის ხელფასი 2018 წლის 01 თებერვლის შეთანხმებით გაიზარდა ხელზე ასაღებ 800 ლარამდე.

ხელშეკრულების მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების 1 წლიანი ვადა, საიდანაც 5 თვე შეადგენს გამოსაცდელს. ამასთან, ამავე ხელშეკრულების 6.3 პუნქტით დადგინდა, რომ წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი

ურთიერთობის გაგრძელების შემთხვევაში, თუ ერთ-ერთი მხარე ამ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე ორი კვირით ადრე მაინც წერილობით არ აცნობებს მეორე მხარეს ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, მისი მოქმედების ვადა ავტომატურად გაგრძელდება კიდევ ერთი წლით.

ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის მიხედვით, წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე, დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების სისტემატიური შეუსრულებლობის ან/და უხეში დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი წესით შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ვადის დაუცველად და კომპენსაციის გადახდის გარეშე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 31-36, ტ.1);
- შეთანხმება ცვლილებაზე (ს.ფ. 37, ტ.1);

2.4. შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. 1-16/18 &6 ბრძანებით, თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ე--- ჯ-----ს შეუწყდა 2017 წლის 01 აგვისტოს დადებული შრომითი ხელშეკრულება და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მიმდინარე წლის 01 აპრილიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ინფორმაცია გათავისუფლების თაობაზე ე--- ჯ-----ს გაეგზავნა 28.03.2018წ. წერილით, რომელიც ადრესატს ჩაბარდა 31.03.2018 წელს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 38, ტ.1);
- წერილი (ს.ფ. 39, ტ.1);
- უკუგზავნილი (ს.ფ. 178, ტ.1).

2.5. 2017 წლის 01 აგვისტოს ერთი მხრივ შპს „მ-----ს“ და მეორეს მხრივ ა-- ა-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც, ანა ა----- ი დაინიშნა საკრედიტო ექსპერტის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტით დასაქმებულის ხელზე ასალები შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 600 ლარით. ა-- ა-----ის ხელფასი 2018 წლის 01 თებერვლის შეთანხმებით გაიზარდა ხელზე ასალებ 800 ლარამდე.

ხელშეკრულების მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების 1 წლიანი ვადა, საიდანაც 5 თვე შეადგენს გამოსაცდელს. ამასთან, ამავე ხელშეკრულების 6.3 პუნქტით დადგინდა, რომ წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შემთხვევაში, თუ ერთ-ერთი მხარე ამ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე ორი კვირით ადრე მაინც წერილობით არ აცნობებს მეორე მხარეს ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, მისი მოქმედების ვადა ავტომატურად გაგრძელდება კიდევ ერთი წლით.

ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის მიხედვით, წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე, დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების სისტემატიური შეუსრულებლობის ან/და უხეში დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი წესით შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ვადის დაუცველად და კომპენსაციის გადახდის გარეშე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 40-45, ტ.1);
- შეთანხმება ცვლილებაზე (ს.ფ. 46, ტ.1);

2.6. შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. 1-16/18 &5 ბრძანებით, თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ა-- ა-----ს შეუწყდა 2017 წლის 01 აგვისტოს დადებული შრომითი ხელშეკრულება და შესაბამისად, მიმდინარე წლის 01 აპრილიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ინფორმაცია გათავისუფლების თაობაზე ა-- ა-----ს გაეგზავნა 28.03.2018წ. წერილით, რომელიც ადრესატს ჩაბარდა 02.04.2018 წელს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 47, ტ.1);
- წერილი (ს.ფ. 48, ტ.1);
- უკუგზავნილი (ს.ფ. 180, ტ.1).

2.7. 2017 წლის 01 აგვისტოს ერთი მხრივ შპს „მ-----ს“ და მეორეს მხრივ ი---- ხ-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც, ი---- ხ-----ი დაინიშნა საკრედიტო ექსპერტის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტით დასაქმებულის ხელზე ასალები შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 800 ლარით. ი---- ხ-----ის ხელფასი 2018 წლის 01 თებერვლის შეთანხმებით გაიზარდა ხელზე ასალებ 900 ლარამდე.

ხელშეკრულების მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების 1 წლიანი ვადა, საიდანაც 5 თვე შეადგენს გამოსაცდელს. ამასთან, ამავე ხელშეკრულების 6.3 პუნქტით დადგინდა, რომ წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შემთხვევაში, თუ ერთ-ერთი მხარე ამ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე ორი კვირით ადრე მაინც წერილობით არ აცნობებს მეორე მხარეს ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, მისი მოქმედების ვადა ავტომატურად გაგრძელდება კიდევ ერთი წლით.

ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის მიხედვით, წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე, დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების სისტემატიური შეუსრულებლობის ან/და უხეში დარღვევის

შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი წესით შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ვადის დაუცველად და კომპენსაციის გადახდის გარეშე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 49-54, ტ.1);
- შეთანხმება ცვლილებაზე (ს.ფ. 55, ტ.1);

2.8. შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. 1-16/18 &6 ბრძანებით, თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ი---- ხ-----ს შეუწყდა 2017 წლის 01 აგვისტოს დადებული შრომითი ხელშეკრულება და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მიმდინარე წლის 01 აპრილიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

ინფორმაცია გათავისუფლების თაობაზე ი---- ხ-----ს გაეგზავნა 28.03.2018წ. წერილით, რომელიც ადრესატს ჩაბარდა 02.04.2018 წელს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 56, ტ.1);
- წერილი (ს.ფ. 57, ტ.1);
- უკუგზავნილი (ს.ფ. 177, ტ.1).

2.9. 2017 წლის 01 აგვისტოს ერთი მხრივ შპს „მ-----ს“ და მეორეს მხრივ ს----- თ-----ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც, ს----- თ-----ე დაინიშნა საკრედიტო ექსპერტის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტით დასაქმებულის ხელზე ასაღები შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 800 ლარით. ს----- თ-----ის ხელფასი 2018 წლის 01 თებერვლის შეთანხმებით გაიზარდა ხელზე ასაღებ 900 ლარამდე.

ხელშეკრულების მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების 1 წლიანი ვადა, საიდანაც 5 თვე შეადგენს გამოსაცდელს. ამასთან, ამავე ხელშეკრულების 6.3 პუნქტით დადგინდა, რომ წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შემთხვევაში, თუ ერთ-ერთი მხარე ამ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე ორი კვირით ადრე მაინც წერილობით არ აცნობებს მეორე მხარეს ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, მისი მოქმედების ვადა ავტომატურად გაგრძელდება კიდევ ერთი წლით.

ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის მიხედვით, წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, ხელშეკრულების მოქმედების

ვადის ამოწურვამდე, დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების სისტემატიური შეუსრულებლობის ან/და უხეში დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია საქართველოს შრომის კოდექსით

დადგენილი წესით შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ვადის დაუცველად და კომპენსაციის გადახდის გარეშე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 58-63, ტ.1);
- შეთანხმება ცვლილებაზე (ს.ფ. 64, ტ.1);

2.10. შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. 1-16/18 &5 ბრძანებით, თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ს----- თ-----ეს შეუწყდა 2017 წლის 01 აგვისტოს დადებული შრომითი ხელშეკრულება და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მიმდინარე წლის 01 აპრილიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

ინფორმაცია გათავისუფლების თაობაზე ს----- თ-----ეს გაეგზავნა 28.03.2018წ. წერილით, რომელიც ადრესატს ჩაბარდა 03.04.2018 წელს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 65, ტ.1);
- წერილი (ს.ფ. 66, ტ.1);
- უკუგზავნილი (ს.ფ. 179, ტ.1).

2.11. 2017 წლის 01 აგვისტოს ერთის მხრივ შპს „მ-----ს“ და მეორეს მხრივ ზ----- ა-----ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც, ზ-----ი ა-----ე დაინიშნა საკრედიტო ექსპერტის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტით დასაქმებულის ხელზე ასაღები შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 800 ლარით. ასევე უდავოა, რომ ზ-----ი ა-----ის ხელფასი გაიზარდა ხელზე ასაღებ 900 ლარამდე.

ხელშეკრულების მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების 1 წლიანი ვადა, საიდანაც 5 თვე შეადგენს გამოსაცდელს. ამასთან, ამავე ხელშეკრულების 6.3 პუნქტით დადგინდა, რომ წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შემთხვევაში, თუ ერთ-ერთი მხარე ამ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე ორი კვირით ადრე მაინც წერილობით არ აცნობებს მეორე მხარეს ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, მისი მოქმედების ვადა ავტომატურად გაგრძელდება კიდევ ერთი წლით.

ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის მიხედვით, წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე, დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების სისტემატიური შეუსრულებლობის ან/და უხეში დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი წესით შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ვადის დაუცველად და

კომპენსაციის გადახდის გარეშე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- ხელშეკრულება (ს.ფ. 67-72, ტ.1);

2.12. შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. 1-16/18 &4 ბრძანებით, თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ზ-----ი ა-----ეს შეუწყდა 2017 წლის 01 აგვისტოს დადებული შრომითი ხელშეკრულება და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მიმდინარე წლის 01 აპრილიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

ინფორმაცია გათავისუფლების თაობაზე ზ-----ი ა-----ეს გაეგზავნა 28.03.2018წ. წერილით, რომელიც ადრესატს ჩაბარდა 03.04.2018 წელს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 73, ტ.1);
- წერილი (ს.ფ. 74, ტ.1);
- უკუგზავნილი (ს.ფ. 175, ტ.1).

2.13. 2017 წლის 01 აგვისტოს ერთი მხრივ შპს „მ-----ს“ და მეორეს მხრივ ს-----ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც, ს-----ლ-----ე დაინიშნა საკრედიტო ექსპერტის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტით დასაქმებულის ხელზე ასაღები შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 1100 ლარით. ხელშეკრულების მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების 1 წლიანი ვადა, საიდანაც 5 თვე შეადგენს გამოსაცდელს. ამასთან, ამავე ხელშეკრულების 6.3 პუნქტით დადგინდა, რომ წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შემთხვევაში, თუ ერთ-ერთი მხარე ამ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე ორი კვირით ადრე მაინც წერილობით არ აცნობებს მეორე მხარეს ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, მისი მოქმედების ვადა ავტომატურად გაგრძელდება კიდევ ერთი წლით.

ხელშეკრულების 7.3 პუნქტის მიხედვით, წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე, დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების სისტემატიური შეუსრულებლობის ან/და უხეში დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი წესით შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ვადის დაუცველად და კომპენსაციის გადახდის გარეშე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 75-80, ტ.1);

2.14. შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. 1-16/18 &6 ბრძანებით, თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ს--- ლ-----ეს შეუწყდა 2017 წლის 01 აგვისტოს დადებული შრომითი ხელშეკრულება და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მიმდინარე წლის 01 აპრილიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

ინფორმაცია გათავისუფლების თაობაზე ს--- ლ-----ეს გაეგზავნა 28.03.2018წ.

სასამართლო დაყუდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 81, ტ.1);
- წერილი (ს.ფ. 82, ტ.1);

2.15. მოპასუხე შპს „მ-----ის“ მიერ წარმოდგენილია ე.წ. გაიდლაინები, საკრედიტო ექსპერტის და საკრედიტო ჯგუფის უფროსის ფუნქცია-მოვალეობების ჩამონათვალით.

აღნიშნული დოკუმენტაციის შესაბამისად, საკრედიტო ექსპერტის ფუნქციებში შედის კლიენტისთვის კონსულტაციის გაწევა, პირობების გაცნობა, მისი მოვალეთა რეესტრში გადამოწმება, ასევე გადამოწმება: მისი ქონების, სამეწარმეო რეესტრის, აიდი ბარათის/პასპორტის/პირადობის მოწმობის, მისამართის, ტელეფონის ნომრის, საკრედიტო ისტორიის, როგორც მსესხებლის, ისე თავდები პირის და სესხთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის. მოვალეობებში შედის ასევე ავტომობილის საბაზრო ღირებულების შემოწმება ქართულ საიტებზე, სესხის დამტკიცება-დარეგისტრირება, ავტომობილის სამართლებრივი მდგომარეობის შესახებ ცნობის აღება, ხელშეკრულებებზე ხელმოწერა, დაგირავება და მისი შესრულების კონტროლი, სალაროდან თანხის გატანასთან დაკავშირებული პროცესის უზრუნველყოფა და კონტროლი.

რაც შეეხება საკრედიტო მენეჯერის უფლება-მოვალეობებს, მას ეკალება:

- საკრედიტო განაცხადების განხილვა, მომხმარებლის და საგირავნო ნივთების შეფასება, რეკომენდაციების გაცემა (მას შემდეგ რაც საკრედიტო ექსპერტი მიიღებს სასესხო განაცხადს, სესხი გადის საკრედიტო მენეჯერთა წინასწარ განხილვას. ფასდება ავტომობილის ღირებულება და მისი ლიკვიდურობა, განიხილება მისი შემოსავლები, ხდება მსესხებლის მიმდინარე ვალდებულებების შეფასება, ანალოგიურად თავდების მონაცემების გაანალიზება. შეჯერებული პირობები საბოლოო ჯამში დარდება კომპანიის პირობებს და თუ ყველა კრიტერიუმი დამაკმაყოფილებელია, გაცივმა ზეპირი თანხმობა კრედიტის გაცემაზე ან მოითხოვება დამატებითი პირობების შესრულება (დავალება ეძლევა საკრედიტო ექსპერტს));
- კრედიტის დამტკიცება;
- გირავნობის მოხსნა;
- პრობლემურ და ვადაგადაცილებულ მომხმარებლებთან შეხვედრა;
- ავტომობილის გადასაფორმებელი ქვითრების შეძენა;
- სტაფის კონტროლი, მითითებებისა და რეკომენდაციების მიცემა, სიახლეების გაცნობა, თათბირის ჩატარება და სამუშაო თვის დაგეგმვა (ფილიალის მმართველთან ერთად);

- ფილიალების სტატისტიკური მაჩვენებლების ანალიზი;
- პროგრამის გამო შექმნილი ტექნიკური პრობლემების იდენტიფიკაცია, დამუშავება და მოგვარება და
- სხვა დეტალების შესრულება, რასაც მოითხოვს სამუშაო პროცესი.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ფუნქცია-მოვალეობები (ს.ფ. 403, 404-406, ტ.1).

2.16. 2018 წლის 27 თებერვალს შპს „მისო ევროკრედიტის“ უსაფრთხოების სამსახურმა დაიწყო შიდა სამსახურებრივი მოკვლევა კომპანიის კლიენტების მიერ სავარაუდოდ ყალბი დოკუმენტების გამოყენებით სესხების მიღების ფაქტზე.

ჩატარებული კვლევის დროს გამოკვლეულ იქნა მოსარჩელეთა და სხვა თანამშრომლების მიერ გაცემული სესხები, რომელთა ფარგლებშიც დადგინდა, რომ დოკუმენტები, კერძოდ სახელფასო ამონაწერები საბანკო ანგარიშებიდან და თავად საბანკო ანგარიშები იყო ყალბი. აღნიშნულის საფუძველზე, უსაფრთხოების სამსახურმა 2018 წლის 27 მარტის დასკვნაში დაადგინა შემდეგი:

- სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების პროცესში გამოვლენილი არაპროფესიონალიზმის, გულგრილობისა და უყურადღებობის გამო, რამაც კომპანიისთვის განსაკუთრებით დიდი ოდენობით ზიანის მიყენება გამოიწვია, საკრედიტო ქსპერტები: ზ----- ა-----, ანი ა-----ი, ე---- ჯ-----ი, ს----- თ-----, ს--- ლ----- -----, ი--- ბ-----ი და ჯგუფის უფროსი ზ----- დ----- 2018 წლის 01 აპრილიდან დათხოვნილ იქნენ კომპანიიდან.

- ამავე დასკვნით კომპანიის სხვა დასაქმებულებს გაემოცხადათ საყვედური.

კომპანიის საკრედიტო მიმართულებას დაევალა კომპანიის აუდიტის სამსახურთან ერთად ერთი თვის ვადაში შეიმუშაოს ერთიანი პოლიტიკა კომპანიის ყველა დანაყოფისათვის სესხის გაცემის დროს თავდებისა და სახელფასო ამონაწერების მოთხოვნის პროცესში.

კომპანიის საკადრო რესურსების დეპარტამენტს ასევე დაევალა საკრედიტო მიმართულების ექსპერტებისა და ჯგუფის უფროსებისთვის ტრენინგის კურსების ჩატარების პროგრამის შემუშავება ერთი თვის ვადაში, ყალბი მონაცემების შემცველი დოკუმენტაციის გამოვლენის და მათზე რეაგირების პროცესის შესწავლის კუთხით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დასკვნა (ს.ფ. 373-392, ტ.1);
- ხელშეკრულებები (ს.ფ. 195-372, ტ.1);
- ცნობები დავალიანების შესახებ (ს.ფ. 393-402, ტ.1).

2.17. შპს „მისო ევრო კრედიტის“ დაკვეთით შპს „შემფასებლის“ მიერ მომზადდა 09.07.2018წ. საექსპერტო დასკვნა. ექსპერტიზის ფარგლებში განსახილველი საკითხები იყო შემდეგი:

- საბანკო ამონაწერის სადებეტო ბრუნვის ჯამური თანხის შედარება ამავე საბანკო

ამონაწერში მითითებულ სადებეტო ბრუნვის ჯამთან და მათ შორის სხვაობის დადგენა;

- საბანკო ამონაწერის საკრედიტო ბრუნვის ჯამური თანხის შედარება ამავე საბანკო ამონაწერში მითითებულ საკრედიტო ბრუნვის ჯამთან და მათ შორის სხვაობის დადგენა;

- საბანკო ამონაწერების საწყისი ნაშთებისა და გაანგარიშების შედეგად მიღებული სადებეტო და საკრედიტო ბრუნვების ჯამური თანხების გათვალისწინებით ამონაწერის საბოლოო ნაშთის დადგენა, გაანგარიშებული საბოლოო ნაშთის შედარება ამონაწერში მითითებულ საბოლოო ნაშთთან და მათ შორის სხვაობის დადგენა;

- საბანკო ამონაწერების ვიზუალური დათვალიერების საფუძველზე შეუსაბამო მონაცემების გამოვლენა.

განხილვის პროცესში ექსპერტმა აღმოაჩინა მთელი რიგი შეუსაბამოებები და გამოვლინდა სხვაობები საბანკო ამონაწერებში. ვიზუალური დათვალიერებისასაც დადგინდა, რომ ამონაწერები შეიცავს იმგვარი შინაარსის შეუსაბამოებს, რომელთა შემჩნევა მარტივად არის შესაძლებელი და მათი გამოვლენა არ საჭიროებს რაიმე სპეციალურ ცოდნას. კერძოდ, შემოსავალ-გასავლის ოპერაციების თანხები ციფრობრივად წარმოდგენილია სხვადასხვა ფორმატით, რაც შეუიარაღებელი თვალითაც აღიქმება და რითაც ვლინდება ხელით ჩარევის ელემენტები, რამდენიმე ამონაწერში მითითებულია ერთიდაიგივე საბანკო ანგარიში და ა.შ. აღნიშნული დასკვნა ეხება გარი ხუნდაძის, თენგიზ დარსალიას, თენგიზ ქოიავას, ერეკლე თარბას, ვიტალი დარსანიას, გიორგი პატარაიას, გიორგი ჩადუნელის, ვალერი ბელქანიას, გიორგი ხუციშვილის, გიორგი მღვდელაძის, გიორგი გამილალდის, ჯანსუღ ხარებავას, გოჩა შონიას და ნოდარ კანკიას საბანკო ამონაწერებს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საექსპერტო დასკვნა (ს.ფ. 16-30, ტ.2);

2.18. ერეკლე თარბას საბანკო ამონაწერთან დაკავშირებით (სესხი გაიცა ს----- თ-----ის მიერ) მოპასუხე შპს „მ-----მა“ დასკვნის მომზადების მიზნით მიმართა ასევე ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროს.

N004761518 დასკვნით დადგინდა, რომ ერეკლე თარბას საბანკო ამონაწერში მითითებული რუნვები არ შეესაბამება პერიოდის მიხედვით განხორციელებულ სადებეტო და საკრედიტო ბრუნვებს. ასევე, კონკრეტული თარიღების მიხედვით დღის ბოლოს გამოყვანილი ნაშთები, რომელიც ასახულია საბანკო ამონაწერში, უმეტეს შემთხვევაში განსხვავდება ფაქტიურად განხორციელებული ტრანზაქციების მიხედვით მისაღები ნაშთებისგან.

რაც შეეხება საკითხს, რამდენად აღქმადია ამონაწერში მოცემული რიცხვებისა და გაანგარიშებების ერთმანეთთან შეუსაბამობა, მექანიკური გამოთვლებით სხვაობები ფიქსირდება.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ექსპერტიზის დასკვნა (ს.ფ. 78-80, ტ.2);

2.19. მოსარჩელეებმა - ზ----- დ-----ემ, ზ-----ი ა-----ემ, ე---- ჯ-----მა, ს--- ლ-----ემ, ი---
- ხ-----მა, ა-- ა-----მა და ს----- თ-----ემ შპს „მ-----ის“ წინააღმდეგ
თავდაპირველად სარჩელით მიმართეს სასამართლოს 30.04.2018 წელს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა, სარჩელის ასლი (ს.ფ. 440-441, ტ.1)

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.20. ზ----- დ-----ის, ზ-----ი ა-----ის, ე---- ჯ-----ის, ს--- ლ-----ის, ი--- ხ-----ის, ა-
- ა-----ისა და ს----- თ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა შპს „მ-----ის“ 28.03.2018
წლის გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის მოთხოვნის თაობაზე
არ არის ხანდაზმული.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს
უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში
სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

საქმეში წარმოდგენილია თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ გაცემული ცნობა
და სარჩელის თავფურცლის ასლი, საიდანაც დგინდება, რომ 2018 წლის 30 აპრილს
მოსარჩელეებმა მიმართეს სასამართლოს მოპასუხე კომპანიის წინააღმდეგ. საქმეში
წარმოდგენილი უკუგზავნილებიდან კი ირკვევა, რომ ყველა მოსარჩელეს 2018 წლის 30
მარტს გაეგზავნათ ინფორმაცია მათი გათავისუფლების შესახებ და ჩაბარდათ
შესაბამის თარიღებში (იხ. უდავო ფაქტ. გარემოებები). აღნიშნულიდან გამომდინარე,
სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას და შედავებას სარჩელის
ხანდაზმულობასთან მიმართებაში.

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით
განსაზღვრულია, რომ თუ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით
სარჩელი განუხილველად იქნება დატოვებული და უფლებამოსილი პირი ექვსი თვის
ვადაში შეიტანს ახალ სარჩელს, მაშინ ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება
პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელეებმა
2018 წლის 28 მარტის ბრძანებები სადავოდ გახადეს საქართველოს შრომის კოდექსით
განსაზღვრული 30 დღიანი ვადის დაცვით, 2018 წლის 30 აპრილს. ამის შემდეგ, ამავე
წლის 11 მაისს იქნა წარდგენილი სარჩელი განმეორებით, რაც ასევე სამოქალაქო
კოდექსით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადების შესაბამისობაშია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას, რომლის მიხედვითაც მოთხოვნა ზ----- დ-----ის, ზ----- ა-----ის, ე----- ჯ-----ის, ს--- ლ-----ის, ი--- ხ-----ის, ა-- ა-----ისა და ს----- თ-----ის გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის ნაწილში არის ხანდაზმული.

2.21. შპს „მ-----ის“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის შესაბამისი ბრძანებებით ზ----- დ-----ეს, ზ----- ა-----ეს, ე----- ჯ-----ს, ს--- ლ-----ეს, ი--- ხ-----ს, ა-- ა-----სა და ს----- თ-----ეს შეუწყდათ შრომითი ხელშეკრულებები საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის გამო.

სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთმანეთის მიმართ.

დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და

მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი

ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (ის. საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. იგივე განმარტებები აქვს საქართველოს უზენაეს სასამართლოს გაკეთებული მის 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

შესაბამისად, ნათელია, რომ სწორედ მოპასუხის - შპს „მისო ევრო კრედიტის“ მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს იმ მოცემულობის წარმოჩენა და დამტკიცება, რომ მოსარჩელეებმა - ზ----- დ-----ემ, ზ-----ი ა-----ემ, ე---- ჯ-----იმ, ს--- ლ-----ემ, ი---- ხ-----მა, ა- ა-----მა და ს----- თ-----ემ მართლაც განახორციელეს ისეთი მოქმედებები, რაც საბოლოოდ მათი სამსახურიდან დათხოვნის წინაპირობა გახდა. სწორედ შპს „მ-----ი“ წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მონაწილე იმ „ძლიერ მხარეს“, რომელსაც მიუწვდება ხელი ყველა საჭირო მტკიცებულებაზე. მას შეუძლია წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც დასაბუთებდა 2018 წლის 28 მარტს მიღებული გადაწყვეტილებების ლეგიტიმურობას.

მოპასუხე მხარემ გათავისუფლების შესახებ ბრძანებებში მიუთითა მხოლოდ საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმა, რომლის საფუძველზეც მოახდინა თანამშრომლებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა. ბრძანებების დასაბუთება კი მიუთითა წერილებში, რომლებიც გაეგზავნათ მოსარჩელეებს. გაგზავნილ წერილებში მოპასუხემ განმარტა, რომ გაყალბებული სახელფასო ამონაწერების საფუძველზე სესხების გაცემის შესახებ საქმეზე, უსაფრთხოების სამსახურის მიერ მომზადებული დასკვნის ანალიზის შედეგად, კომპანიის ხელმძღვანელობის მიერ მათი ქმედებები დაკვალიფიცირდა შრომითი ხელშეკრულებების უხედ დარღვევად, რამაც კომპანიას მიაყენა მატერიალური ზიანი და რაც გახდა შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტის საფუძველი.

იმ ფაქტს, რომ სესხების გაცემა მოხდა გაყალბებული საბანკო ამონაწერების საფუძველზე, მოპასუხე მხარე ადასტურებს წარმოდგენილი საექსპერტო დასკვნებით. სასამართლო სხდომაზე ასევე დაიკითხა ექსპერტი ელენე დოლიძე. დასკვნაში მითითებულია და ექსპერტმაც განმარტა, რომ არსებობდა ხელის ჩარევის ელემენტები სახელფასო ამონაწერებში, დარღვეული იყო ფორმატის ერთიანობა და დამუშავებული იყო ამონაწერი. აღნიშნული არ გახლავთ სადავო გარემოება, სადავოა ის, რამდენად ევალებოდათ მოსარჩელებს შეემჩნიათ გაყალბების ფაქტი და შედიოდა თუ არა ეს მათ ვალდებულებებში. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს თავად ექსპერტის განმარტებაზე, რომ ამონაწერების შესასწავლად ჩატარდა მთელი რიგი სამუშაოები, რაც დაახლოებით ათ დღეს გაგრძელდა, მონაცემები დამუშავდა ბუღალტრულად, მოხდა ამონაწერების ერთმანეთთან შედარება დასკვნის მოსამზადებლად და ა.შ. სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული არის ერთიანი პროცესი, რაც შესაბამის ცოდნასა და გამოცდილებას მოითხოვს. საქმეში წარმოდგენილია ე.წ. გაიდლაინი, სადაც გაწერილია მოსარჩელეთა თანამდებობების საქმიანობის ინსტრუქცია, მათი ვალდებულებები და საქმიანობის სფერო. ამ ჩამონათვალში ვერსად შევხვდებით ვერც საკრედიტო მენეჯერის და ვერც საკრედიტო ექსპერტების ვალდებულებებში, რომ მათ ფუნქციაში შედის სახელფასო ამონაწერების დეტალური კვლევა, მათი ბუღალტრული დამუშავება თუ სხვა მასთან დაკავშირებული საქმიანობა და ამონაწერების ნამდვილობის შემოწმება.

სასამართლომ განმარტა, რომ როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულს ათავისუფლებს რნაკისრი ვალდებულების დარღვევის ან არაჯეროვანი შესრულების მოტივით, მას ეს უნდა ევალებოდეს ან შრომითი ხელშეკრულებით, ან შინაგანაწესით ან შრომის კოდექსით. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელეთა ფუნქცია-მოვალეობებში მსგავს ვალდებულებას ვერ შევხვდებით. უფრო მეტიც, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სპეციალურ ცოდნასა და გამოცდილებას მოითხოვს მსგავსი სიყალბის დადგენა და ჩვეულებრივ, არასპეციალისტისთვის აღნიშნულის შემჩნევა რთული და პრინციპში, შეუძლებელიცაა. შესაბამისად, მოსთხოვო არასპეციალისტს ჰქონდეს მსგავსი ცოდნა და გამოცდილება, არაგონივრულია. მით უფრო, თავად კომპანიის უსაფრთხოების სამსახურიც ადასტურებს, რომ მსგავსი გამოცდილება და ამ კუთხით გადამზადება თანამშრომლებს არ აქვთ და ამ დასკვნის მომზადების შემდეგ დაევალა კომპანიას ამ კუთხით რეაგირება.

სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა, ასევე, იმ გარემოებაზე, რომ დასკვნაში გამოვლენილი „გადაცდომების“ ჩამდენი პირების ნაწილი (გარდა მოსარჩელებისა), არ გათავისუფლებულან დაკავებული პოზიციებიდან. შესაბამისად, აღნიშნულიც მნიშვნელოვანია იმის შესაფასებლად, რომ თავად დამსაქმებელმა ზოგიერთ დასაქმებულთან პროპორციულ ღონისძიებად მიიჩნია გათავისუფლება, ზოგიერთ მათგანთან - არა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ გათავისუფლება დასაქმებულის იმისათვის, რაც მას არ ევალებოდა, აბსოლუტურად არაპროპორციული ღონისძიებაა. არ ვლინდება მოცემულ დავაში არათუ „უხეში დარღვევა“, არამედ საერთოდ, ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა, თუნდაც გაუფრთხილებლობით.

ამდენად, სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიციას, რომ მოსარჩელებმა

ჩაიდინეს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული უხეში დარღვევა, რაც მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას გაუსვამდა ხაზს. შესაბამისად, მოსარჩელეთა მოთხოვნა გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებების ბათილად ცნობის ნაწილში არის დასაბუთებული, საფუძვლიანი და უნდა დაკმაყოფილდეს.

2.22. მოსარჩელეთა ერთ-ერთ მოთხოვნას წარმოადგენს აღდგენა მათ პირვანდელ თანამდებობებზე. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული იყო 2017 წლის 01 აგვისტოს, 1 წლის ვადით, 2018 წლის 01 აგვისტომდე.

მოსარჩელებთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების 1 წლიანი ვადა, საიდანაც 5 თვე შეადგენდა გამოსაცდელ ვადას. ამასთან, ამავე ხელშეკრულების 6.3 პუნქტით დადგინდა, რომ წინამდებარე ხელშეკრულების 6.2 მუხლით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შემთხვევაში, თუ ერთ-ერთი მხარე ამ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე ორი კვირით ადრე მაინც წერილობით არ აცნობებს მეორე მხარეს ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, მისი მოქმედების ვადა ავტომატურად გაგრძელდება კიდევ ერთი წლით.

მოსარჩელე მხარე აპელირებს ხელშეკრულების ხსენებულ ჩანაწერზე და განმარტავს, რომ რამდენადაც მოპასუხე კომპანიას ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ორი კვირით ადრე არ მიუმართავს მოსარჩელებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მოთხოვნით, ხელშეკრულება გაგრძელდებულად ითვლება და აღნიშნული არის საფუძველი აღდგენ მოსარჩელები დაკავებულ თანამდებობებზე.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელეთა აღნიშნულ განმარტებას, რამდენადაც, მოპასუხე მხარემ გამოავლინა მისი ნება ბევრად ადრე, 2018 წლის 28 მარტს, როდესაც შეუწყვიტა მოსარჩელებს შრომითი ხელშეკრულებები. შესაბამისად, სასამართლოს არაგონივრულად მიაჩნია მოსთხოვოს მოპასუხეს დამატებითი გაფრთხილება მოსარჩელების ხელშეკრულების შეწყვეტაზე.

განსახილველ დავაში, სასამართლომ უკანონოდ მიიჩნია მოსარჩელეთა გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობებიდან და დაადგინა ბრძანებების ბათილად ცნობა, თუმცა სამსახურში აღდგენის მოთხოვნა სასამართლოს მოსაზრებით, დაუსაბუთებელია გადაწყვეტილების მიღების დროისათვის ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელებს უნდა მიეცეთ კომპენსაცია მათი სახელფასო ანაზღაურების შესაბამისი ოდენობებით.

2.23. მოსარჩელებს დასაქმების რვა თვიან პერიოდში დამსაქმებლისთვის არ მიუმართავს შვებულების მოთხოვნის განცხადებით და ამდენად, არც მოპასუხეს გამოუვლენია აღნიშნული უფლების მიცემაზე საწინააღმდეგო გადაწყვეტილება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. აღნიშნული დანაწესი მეორდება ასევე, მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებების 9.3 მუხლშიც.

მართალია, საკანონმდებლო ნორმაც და შრომითი ხელშეკრულების დანაწესიც დამსაქმებელს აძლევს დისკრეციას დასაქმების თერთმეტ თვიანი ვადის გასვლამდე მისცეს უფლება დასაქმებულს ისარგებლოს შვებულებით, მაგრამ მოცემულ შემთხვევაში, არ დგინდება არც შვებულების მოთხოვნაზე მიმართვის და არც მასზე უარის თქმის ფაქტი. შესაბამისად, სასამართლომ არ გაიზიარებს ამ ნაწილში მოსარჩელეთა მოთხოვნას.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.24. სასამართლომ მიუთითა, რომ როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელთადაც წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24,28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში;

სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების

თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

კონკრეტულ შემთხვევაში, მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის საფუძველზე.

შრომის კოდექსის 37(1) „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „სლტიმა ლატიო“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ- შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. (იხ. სუსგ №ას-127-123-2016, 13 ივნისი, 2016 წელი)

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ არაერთხელ აღნიშნა, რომ მოსარჩელეთა მხრიდან არანაირ ვალდებულების უხეშ დარღვევას ადგილი არ ჰქონია. მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, რომ გამოვლენილი დარღვევები წარმოადგენდა იმ ვალდებულების დარღვევას, რაც მოსარჩელეთა ფუნქციებში შედიოდა. სასამართლოსთვის მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მოპასუხეს არაერთი საექსპერტო დასკვნის მომზადება და მოკვლევის ჩატარება დასჭირდა იმისთვის, რომ აღმოეჩინა დოკუმენტების სიყალბე და ამის ფონზე, თითოეულ საკრედიტო ექსპერტს მოსთხოვო შეუიარაღებელი თვალთ შეამჩნიონ ის შეუსაბამობა, რაც მოითხოვს სპეციალურ ცოდნასა და გამოცდილებას, არაგონივრულია. შესაბამისად, უკანონოა ასევე ამის საფუძველზე მოსარჩელეთა გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობებიდან, რაც ცალსახად მიუთითებს იმ არაპროპორციულ ჩარევაზე დამსაქმებლის მხრიდან, რასაც ადგილი აქვს მოცემულ დავაში.

2.25. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად,

სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაოზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (თერმინატიონ ოფ Eმპლოუმენტ ჩონვენტიონ, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

კონკრეტულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელებთან გაფორმებული იქნა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადაც განისაზღვრა 2018 წლის 1 აგვისტომდე. ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის უფლებების აღდგენა უნდა მოხდეს გონივრული კომპენსაციის დაწესებით.

შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. აფასებს რა ამ ყოველივეს და ითვალისწინებს მოსარჩელეთა შრომითი ანაზღაურებების ოდენობებს, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ მოპასუხეზე შემდეგი ოდენობის კომპენსაციის დაკისრებას: ზ----- დ-----ის სასარგებლოდ - 5 600 ლარი, ე---- ჯ-----ის სასარგებლოდ - 3 200 ლარი, ა-- ა-----ის სასარგებლოდ - 3 200 ლარი, ი---- ხ-----ის სასარგებლოდ - 3 600 ლარი, ს----- თ-----ის სასარგებლოდ - 3 600 ლარი, ზ-----ი ა-----ის სასარგებლოდ - 3 600 ლარი, ს--- ლ-----ის სასარგებლოდ - 4 400 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

2.26. საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. აღნიშნული დანაწესი მეორდება ასევე მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებების 9.3 მუხლშიც.

სასამართლომ კიდევ ერთხელ განმარტა, რომ მართალია საკანონმდებლო ნორმაც და შრომითი ხელშეკრულების დანაწესიც დამსაქმებელს აძლევს დისკრეციას დასაქმების თერთმეტ თვიანი ვადის გასვლამდე მისცეს უფლება დასაქმებულს ისარგებლოს

შვებულებით, მაგრამ მოცემულ შემთხვევაში, არ დგინდება არც შვებულების მოთხოვნაზე მიმართვის და არც მასზე უარის თქმის ფაქტი.

შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელი ამ ნაწილში იყო დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

2.27. მოსარჩელეთა ერთ-ერთ მოთხოვნას წარმოადგენდა ასევე პირგასამტეხლოს დაკისრება მოპასუხეზე, თუმცა, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ გამოვლენილა.

მოსარჩელები ითხოვდნენ იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან.

სასამართლომ განმარტა, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რაც სასამართლო აკისრებს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ გადასახდელ თანხას, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რაც სასამართლო აკისრებს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნული მიდგომის მართებულობის დასტურია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაც

(მაგალითად - სუსგ №ას-682-636-2017).

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტი განმარტავს, პრეტენზიის საგანს წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ფაქტობრივი დასაბუთების ის ეპიზოდები, რომლებიც სასამართლომ დაუდგენლად მიიჩნია მოსარჩელეთა მხრიდან სამსახურებრივი ფუნქციებისა და მოვალეობების დარღვევის ფაქტი.

აპელანტის განმარტებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უკანონოა როგორც სამართლებრივი, ისე ფაქტობრივი დასაბუთებულობის თვალსაზრისით, კერძოდ, სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა და არასწორად განმარტა გამოყენებული სამართლის ნორმები.

3.2. აპელანტმა მიუთითა, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება არაკანონიერია არა მხოლოდ სადავო საკითხის მატერიალურ-სამართლებრივი შეფასების თვალსაზრისით, არამედ იმ კუთხითაც, რომ იგი გამოტანილია საპროცესო სამართლის ნორმების არსებითი დარღვევით, რაც გამოიხატა იმაში, რომ საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებებსა და მტკიცებულებებს მცდარი სამართლებრივი შეფასება მიეცა, ხოლო მთელ რიგ მნიშვნელოვან გარემოებებზე გადაწყვეტილება საერთოდ არ შეიცავს მსჯელობას.

შესაბამისად, აპელანტს მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილება მიღებულია საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური გამოკვლევა-შეფასების გარეშე, რითაც დარღვეულ იქნა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მოთხოვნა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოცემულ შემთხვევაში სახეზე იყო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლები, რომლებიც გათვალისწინებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“, „ბ“ „გ“ ქვეპუნქტებით, იმავე მუხლის მე-3 ნაწილით და 394-ე მუხლის ე1 ქვეპუნქტით.

3.3. აპელანტის შეფასებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივი უსწორობა განპირობებულია მოსარჩელეთა მხრიდან სამსახურებრივი ფუნქციებისა და მოვალეობების დარღვევის ფაქტის დაუდგენლობით. ამ თვალსაზრისით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დაუსაბუთებლობა იმ ასპექტში იკვეთება, რომ სასამართლომ არასათანადოდ შეაფასა თითოეული მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობრივი პოზიციის (საკრედიტო ექსპერტი) დანიშნულება და იმ სამსახურებრივი ფუნქციების არსი, რომელიც აღნიშნულ თანამდებობრივი პოზიციის არსიდან (თუნდაც დასახელებიდან) იმთავითვე გამომდინარეობს.

აღნიშნული საკითხის სრულყოფილი და კვალიფიციური ანალიზი იმ უალტერნატივო დასკვნის საფუძველს იძლევა, რომ მოსარჩელებს, როგორც საკრედიტო ექსპერტებს, მათი თანამდებობრივი სტატუსიდან გამომდინარე, იმთავითვე გაცნობიერებული

ჰქონდათ ის ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები, რომლებიც ასეთ პოზიციაზე დასაქმებულ პირს სტანდარტულად განესაზღვრება და რაც თავად თანამდებობრივი პოზიციის დასახელებიდანაც მარტივად აღქმადია. აღნიშნულს ცხადყოფს ის უდავო გარემოებაც, რომ მოსარჩელებმა კონკრეტული საკრედიტო ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებული ტრანზაქციის ფარგლებში გამოიყენეს რა ფინანსური მონაცემების შეცვლილი დოკუმენტაცია, ე.ი. იტვირთეს ამ უკანასკნელის სრულფასოვანი შესწავლის ტვირთი, რაც იმ პრეზუმფციას ქმნის, რომ მათთვის ცნობილი იყო ამ დოკუმენტაციის გამოკვლევა-შეფასების წესი და სტანდარტები.

შესაბამისად, სრულიად გაუგებარი და ლოგიკას მოკლებულია გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობა, რომ მოსარჩელებისთვის უცნობი იყო მათი მოვალეობები და იმ ტიპის დოკუმენტაციის გამოკვლევა-შეფასების წესები, რომლებიც მოცემულ შემთხვევაში არსებითად მცდარ მონაცემებს შეიცავდა და რომელთა გამოყენებამაც მოპასუხე კომპანია ფინანსური ზარალის წინაშე დააყენა.

თანამდებობრივი პოზიციით მოსარჩელები საკრედიტო ექსპერტებს წარმოდგენდნენ. შესაბამისად, თავად ამ პოზიციის დასახელებაც საკმარისად ცხადყოფს, თუ რა მისია ეკისრებოდათ მოსარჩელებს და ის მარტივი ჭეშმარიტება, რომ საკრედიტო ექსპერტის ფუნქცია სხვა არაფერია, თუ არა საკრედიტო ურთიერთობისთვის აუცილებელი პირობების ჯეროვნად განსაზღვრა და პოტენციური მსესხებლების შესახებ იმ ინფორმაციისა და მონაცემების ადეკვატურად შეფასება, რომელიც არსებითად მნიშვნელოვანია საკრედიტო ორგანიზაციისთვის ხელსაყრელი სახელშეკრულებო პირობების განსაზღვრისა და ფინანსური პრობლემების მაქსიმალურად თავიდან აცილებისთვის. სწორედ ამ მიზანს ემსახურებოდა იმ ფინანსური დოკუმენტაციის მოპოვება და სწორად გაანალიზება, რომლებიც მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელეთა დაუდევარი ქმედების შედეგად არ შემოწმდა ჯეროვნად და, თუ მოსარჩელებს მიაჩნიათ, რომ მათ ამ დოკუმენტაციის შეფასებისთვის აუცილებელი სპეციალური ცოდნა არ გააჩნდათ და ისინი მათ კონტროლს არ ექვემდებარებოდა, გაუგებარია, მაშინ რა თვალსაზრისით მოიპოვეს მათ აღნიშნული დოკუმენტაცია.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შინაარსი ცხადყოფს, რომ მოსარჩელეთა პოზიციები არ ექვემდებარება გაზიარებას, რაც მათი სარჩელის უსაფუძვლობაზე მიუთითებს.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.1.- 2.27. პუნქტები).

4.2. სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს ზ----- დ-----ეს, ზ----- ა-----ეს, ე--- ჯ-----ს, ს--- ლ-----ეს, ი--- ნ-----ს, ა- ა-----ს, ს----- თ----- ეს და შპს „მ-----ს“ შორის დადებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის კანონიერება, რასთან დაკავშირებითაც, პალატა განმარტავს შემდეგს:

საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, **მნიშვნელოვანია ადამიანის დასახელებული უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლების გამოყოფა. ცხადია, რომ შრომის უფლება სრულყოფილად ვერ იქნება რეალიზებული და უზრუნველყოფილი, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.**

სააპელაციო სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვება მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, ამგვარი დაცვის არარსებობა თვით უფლებას გახდიდა ილუზორულს, რაც შრომითი სამართალურთიერთობის არასტაბილურობას გამოიწვევდა.

4.3. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ ზ----- დ-----ის, ზ----- ა-----ის, ე--- ჯ-----ის, ს--- ლ-----ის, ი--- ნ-----ის, ა- ა-----ისა და ს----- თ-----ის მხრიდან სამსახურებრივი ვალდებულებების „უხეშ დარღვევას“ ადგილი არ ჰქონია. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. აღნიშნული დანაწესი არ შეიძლება გაგებულ იქნეს, როგორც დამსაქმებლის უპირობო უფლება - ნებისმიერი გადაცდომისას თანამშრომელი სამსახურიდან გაათავისუფლოს. აღნიშნული გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის)

ნასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. სწორედ აღნიშნული უდევს საფუძვლად, საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებს, როდესაც 37-ე მუხლის დისპოზიციაში შევიდა ცვლილება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. რადგან სწორედ აღნიშნული მუხლი დაედო საფუძვლად დასაქმებულის გათავისუფლებას, სასამართლოს კვლევის საგანში შემავალ გარემოებას წარმოადგენს, დასაქმებულის მხრიდან შრომის კოდექსით მინიჭებული უფლების მართლზომიერად გამოყენების დადგენა, როგორც ეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით არის განმტკიცებული.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია და უნდა შეფასდეს საქმის ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით. **ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უხეშ დარღვევას უთანაბრდებოდეს.** იმისათვის, რომ დარღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, გამოკვლეულ უნდა იქნას იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები(იხ. **საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 13 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-127-123-2016.**). შესაბამისად, ხსენებული სასამართლო პრაქტიკის გათვალისწინებით, სასამართლო შეუდგება იმის გამოკვლევას, **თუ რამდენად წარმოადგენდა ზ----- დ-----ის, ზ----- ა-----ის, ე--- ჯ-----ის, ს--- ლ-----ის, ი--- ხ-----ის, ა-- ა-----ისა და ს----- თ-----ის მიერ დაშვებული შეცდომა „უხეშ“ დარღვევას**

სადავო ბრძანებას საფუძვლად დაედო მოსარჩელეთა მიერ შპს „მ-----ის“ სახელით გაიცა რამდენიმე სესხი, რომლებზეც წარდგენილი სახელოფასო ამონაწერები იყო ყალბი. ამ მიმართებით პალატა განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, მით უფრო, შრომითი დავების სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელს უნდა ემტკიცებინა ფაქტი მასზედ, რომ **ზ----- დ-----ე, ზ----- ა-----ე, ე--- ჯ-----, ს--- ლ-----ე, ი--- ხ-----ი, ა-- ა-----ი და ს----- თ-----ე ვალდებულნი იყვნენ იმის თაობაზე, რომ როგორც საკრედიტო მენეჯერი და საკრედიტო ექსპერტები შეემოწმებინათ და მათ ვალდებულებებში, მათ ფუნქციაში შედიოდა სახელოფასო ამონაწერების დეტალური კვლევა, მათი ბუღალტრული დამუშავება თუ სხვა მასთან დაკავშირებული საქმიანობა და ამონაწერების ნამდვილობის შემოწმება. დამსაქმებელს, რომელიც, პროცესუალურად, მუშავის გათავისუფლების კანონიერების მტკიცებაზე ვალდებული სუბიექტია, ამგვარი სახის მტკიცებულება არ წარმოუდგენია.**

დამსაქმებელს სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია მტკიცებულება მასზედ, რომ სახელოფასო ამონაწერების კვლევა, მოსარჩელეთა ვალდებულებას წარმოადგენდა.

შესაბამისად, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას, რომ სპეციალურ ცოდნასა და გამოცდილებას მოითხოვს მსგავსი სიყალბის დადგენა და ჩვეულებრივ, არასპეციალისტისთვის აღნიშნულის შემჩნევა რთული და პრინციპში, შეუძლებელიცაა. შესაბამისად, მოსთხოვო არასპეციალისტს ჰქონდეს მსგავსი ცოდნა და გამოცდილება, არაგონივრულია. მით უფრო, თავად კომპანიის უსაფრთხოების სამსახურიც ადასტურებს, რომ მსგავსი გამოცდილება და ამ კუთხით გადამზადება თანამშრომლებს არ აქვთ და ამ დასკვნის მომზადების შემდეგ დაევალა კომპანიას ამ კუთხით რეაგირება. **შესაბამისად, წინააღმდეგ შემთხვევაში, საქმეში დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილი უნდა ყოფილიყო მტკიცებულება, რომ მოსარჩელეთა ვალდებულება იყო სახელოფასო ამონააწერების კვლევა.** იმ შემთხვევაში თუ აღნიშნული მტკიცებულება იქნებოდა წარმოდგენილი, მოსარჩელებს სხვა სახის პასუხისმგებლობა დაეკისრებოდათ გადაცდომის სამართლებრივი შედეგების გათვალისწინებით.

პალატა განმარტავს, რომ **დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.** ასევე, შრომის სამართალში დამკვიდრებული *Ultima Ratio* - ს პრინციპი გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას, შეაფასოს პირის მიერ ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე და მისგან გამოწვეული შედეგი და სწორედ ამის შემდეგ გადაწყვიტოს სამსახურიდან გათავისუფლება რამდენადაა დასაქმებულის პროპორციული დასჯის მექანიზმი. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან **ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ** ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

4.4. პალატა ასევე განმარტავს, რომ შრომის სამართალში მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური სტანდარტი არსებობს, **რომლის თანახმადაც დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება.** მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილებით კანონმდებელი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ბუნებრივად არსებული უფლებრივი უთანასწორობის დაბალანსებას ცდილობს (**იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 07 ოქტომრის განჩინება, საქმეზე Nას-483-457-2015.**). შესაბამისად, განსახილველ საქმეშიც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულება სწორედ აპელანტ მხარეს ეკისრებოდა, რომელმაც სასამართლოს წინაშე სარწმუნოდ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ გახდა აუცილებელი ზემოაღნიშნული გადაცდომის შედეგად მოსარჩელეთა სამსახურიდან **უპირობო გათავისუფლება**, მით უფრო, იმ პირობებში, როდესაც საქესპერტო დასკვნაში გამოვლენილი „გადაცდომების“ ჩამდენი პირების ნაწილი (გარდა მოსარჩელებისა), არ გათავისუფლებულან დაკავებული პოზიციებიდან. ამასთან, დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის მიმართ **სხვა დისციპლინური სახდელი გამოყენებული არ ყოფილა.**

4.5. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელეთა მიერ ჩადენილი შეცდომა უხეშ გადაცდომას არ წარმოადგენდა. ამასთან, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ

შემთხვევაში, მოსარჩელეთა მიერ დაშვებული შეცდომა კიდევ რომ **უხეში დარღვევა ყოფილიყო**, მათი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება **მაინც არამართლზომიერი იქნებოდა**. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს საქმის მასალებში არსებული მტკიცებულებიდან, რომლის თანახმადაც, სხვა დასაქმებულები ისეთივე გადაცდომაზე, როგორსაც მოსარჩელეს ედავებოდა, არ გათავისუფლებულან დაკავებული პოზიციიდან. **ხოლო მოსარჩელეთა შემთხვევაში კი მათი სამსახურიდან გათავისუფლება გადაწყდა, რითაც ერთსადაიმავე პირობებში მყოფი დასაქმებულების თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ირღვევა, რაც დასაქმებულთა შრომითი უფლებების უზრუნველყოფი ფუნდამენტური ღირებულებაა.**

4.6. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი არ აწესრიგებს, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით რეგულირდება. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნების კანონიერების შემოწმებისას სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი უნდა გამოვიყენოთ, რომლის თანახმადაც, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალავს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. **მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, არც მოპასუხეს მიუთითებია და არც სასამართლოს დაუდგენია იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას მართლზომიერს განდიდა, ამდენად, სადავო ბრძანება არღვევს კანონით დადგენილ წესს, რაც სასამართლოს უქმნის სამართლებრივ საფუძველს დაეთანხმოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას ბრძანებების ბათილად ცნობის თაობაზე.**

4.7. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ზ----- დ-----ე, ზ----- ა-----ე, ე---- ჯ-----, ს--- ლ-----ე, ი---- ხ-----ი, ა-- ა-----ი, ს----- თ-----ე შპს „მ-----იდან“ **უკანონოდ გათავისუფლდნენ**. თუმცა ზ----- დ-----ის, ზ----- ა-----ის, ე---- ჯ-----ის, ს--- ლ-----ის, ი---- ხ-----ის, ა-- ა-----ის, ს----- თ-----ის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია - კონკრეტულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელებთან გაფორმებული იქნა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადაც განისაზღვრა 2018 წლის 1 აგვისტომდე.

შესაბამისად პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მართებულად იქნა სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციად მოსარჩელეთა სასარგებლოდ მოპასუხეზე შემდეგი ოდენობის კომპენსაციის დაკისრება, კერძოდ, ზ----- დ-----ის სასარგებლოდ - 5 600 ლარი, ე---- ჯ-----ის სასარგებლოდ - 3 200 ლარი, ა-- ა-----ის სასარგებლოდ - 3 200 ლარი, ი---- ხ-----ის სასარგებლოდ - 3 600 ლარი, ს----- თ-----ის სასარგებლოდ - 3 600 ლარი, ზ-----ი ა-----ის სასარგებლოდ - 3 600 ლარი, ს--- ლ-----ის სასარგებლოდ - 4 400 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის

სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებას შესაბამისად, მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მოყვანილი მსჯელობა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივ-სამართლებრივ საფუძველს არ ქმნის და იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

5.1. პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და მიაჩნია, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. გამომდინარე იქიდან, რომ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

6.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის ბოლო წინადადების თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

კონკრეტულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილია 2018 წლის 24 აპრილს, 8 ივნისს, 4 და 25 დეკემბრის საგადასახადო დავალებები: #1543920194; #1545753880; #1528462400; #68447693 რომლითაც დასტურდება, რომ ზ----- დ-----ის მიერ, ლ--- ც-----ისათვის გადახდილია იურიდიული მომსახურების ღირებულება 860 ლარის, 170 ლარის, 1250 ლარის და 1750 ლარის ოდენობით. პალატა მიუთითებს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიაში მოსარჩელების წარმომადგენლობას ახორციელებდა ლ--- ც-----ე, ხოლო თბილისის სააპელაციო სასამართლოში მოსარჩელების წარმომადგენლობას ახორციელებდა ლ---- ჯ-----ა. გარდა აღნიშნულისა, წარმოდგენილი საგადასახადო დავალებებით არ დასტურდება, რომ მოსარჩელებმა აღნიშნული იურიდიული მომსახურების ღირებულება გადაიხადეს სწორედ სააპელაციო სასამართლოში საადვოკატო მომსახურებისათვის.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზემოთ აღნიშნულის საფუძველზე, მოწინააღმდეგე მხარის მოთხოვნა - სააპელაციო სასამართლოში საქმის წარმოებისას საადვოკატო მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „მ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
5. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო იმავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნძე