



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

10.08.2018 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი
თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - ც--- ვ-----ა

მოსარჩელის წარმომადგენლები - დ--- ო-----ი, გ----- ბ-----ი

მოპასუხე - შპს „ა-----“

მოპასუხის წარმომადგენელი - გ----- ო-----ი

მესამე პირი დამოუკიდებელი სასარჩელო მოთხოვნის გარეშე - ს-----ო დ-
-----ე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს ა-----ს დირექტორის 2018 წლის 1 აპრილის ბრძანება N 0-- ც--- ვ-----ასთან 2018 წლის 18 აპრილიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;

1.2. მოსარჩელე ც--- ვ-----ა აღდგენილ იქნას შპს ა-----ში მოლარის პოზიციაზე;

1.3. შპს ა-----ს მოსარჩელე ც--- ვ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 740 ლარის ოდენობით (ხელზე ასაღები), 2018 წლის 18 აპრილიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, ც--- ვ-----ა შპს „ა-----“-ში

დასაქმებული იყო 2015 წლის 01 იანვრიდან, მოლარის პოზიციაზე. მხარეთა შორის ხელშეკრულება უკანასკნელად გაგრძელდა 2018 წლის 01 თებერვალს, ერთი წლის ვადით. მოსარჩელის ხელფასი განისაზღვრებოდა გამომუშავებით. კერძოდ, 2018 წლის 01 თებერვლის ხელშეკრულების მე-5 მუხლის შესაბამისად: „დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს ნამუშევარი დღეების შესაბამისად გადაუხადოს ხელფასი დღეში 35 (ოცდათხუთმეტი) ლარის ოდენობით, რაც არ მოიცავს საშემოსავლო გადასახადს.“ დასაქმებულს ხელფასი მიეცემოდა ყოველი თვის ბოლოს, არაუგვიანეს მომდევნო თვის 05 რიცხვისა. მოსარჩელის სამუშაო ადგილი იყო თბილისი, პ-----ი N 17.

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, ც--- ვ-----ა პირნათლად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს, თუმცა კომპანიის მხრიდან მასთან ხელშეკრულება ცალმხრივად შეწყდა 2018 წლის 12 აპრილს. თავდაპირველად მას ამის შესახებ ეცნობა ზეპირად. მოსარჩელეს არ გაეცნო ბრძანება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. 2018 წლის 14 აპრილს კომპანიის დირექტორმა დ---- ჭ-----მა მოსარჩელეს ცილისწამებლური წერილი მისწერა და კიდევ ერთხელ დაუდასტურა, რომ მასთან ხელშეკრულება დირექტორის გადაწყვეტილებით შეწყდა, თუმცა სამართლებრივი საფუძვლები აღნიშნულ წერილში არ მიუთითებია.

2018 წლის 27 აპრილს მოსარჩელემ წერილობით მიმართა დამსაქმებელს და მოითხოვა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წერილობითი გადაწყვეტილება და შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება.

2018 წლის 03 მაისით დათარიღებული წერილით, რომელიც მოსარჩელეს ჩაბარდა 2018 წლის 07 მაისს, მოპასუხემ წერილობით განუმარტა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ო“ ქვეპუნქტები. კომპანიამ დასაბუთებაში მიუთითა, რომ მოსარჩელეს კლიენტებთან შეუსაბამო და არაკომპეტენტური მოპყრობისთვის არაერთხელ მისცა ზეპირი გაფრთხილება, სწორედ აღნიშნული გახდა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ იგი უკანონოდ, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე გათავისუფლდა სამსახურიდან.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ სცნო და განმარტა, რომ ბრძანება კანონიერია და არ არსებობს მისი ბათილობის სამართლებრივი საფუძველი. მოპასუხემ მოსარჩელესთან შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელის დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის საფუძველით და მისცა

კომპენსაცია ორი თვის ხელფასის ოდენობით.

შპს „ა-----“-ის საშტატო ნუსხის მიხედვით, საკონდიტრო მ-----ს ფილიალს ჰყავს ორი ადმინისტრატორი, რომელთა ძირითად ფუნქცია მოვალეობებს წარმოადგენს მათ დაქვემდებარებაში მყოფი - კონსულტანტის, მოლარის და ოპერატორის ეფექტური მართვა. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელე ხშირად იღებდა შენიშვნებს ადმინისტრატორებისგან მისი მოუწესრიგებლობის, თანამშრომლებთან და მომხმარებლებთან კონფლიქტის, სალარო-აპარატთან მუშაობის დროს დარღვევების გამო. ამასთან, მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, აღნიშნულ კომპანიას გააჩნია საკუთარი მეილი, სადაც ხშირად გამოთქვამდა მომხმარებელი მოსარჩელის მომსახურეობასთან დაკავშირებით უკმაყოფილებას.

2016 წლის 05 სექტემბერს შპს „ა-----“-ის დირექტორის N 0----- ბრძანებით, მოსარჩელეს გამოეცხადა გაფრთხილება, სამსახურეობრივი გულგრილობისთვის, რომელიც მოსარჩელის მიერ არ იქნა გასაჩივრებული. აღნიშნულმა გაფრთხილებამ, მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, სამსახურიდან დათხოვნის საკმარისი საფუძველი შეუქმნა კომპანიას. ამასთან, კეთილი ნების საფუძველზე კომპანიის მიერ მოსარჩელისთვის შეთავაზებულ იქნა სხვა პოზიციაზე გადაყვანა, რაზეც მოსარჩელემ უარი განაცხადა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ც---- ვ-----ა შპს „ა-----“-ში დასაქმებული იყო 2015 წლის 01 იანვრიდან, მოლარის პოზიციაზე. მხარეთა შორის ხელშეკრულება უკანასკნელად გაგრძელდა 2018 წლის 01 თებერვალს, ერთი წლის ვადით. მოსარჩელის ხელფასი განისაზღვრებოდა გამომუშავებით. კერძოდ, 2018 წლის 01 თებერვლის ხელშეკრულების მე-5 მუხლის შესაბამისად: „დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს ნამუშევარი დღეების შესაბამისად გადაუხადოს ხელფასი დღეში 35 (ოცდათხუთმეტი) ლარის ოდენობით, რაც არ მოიცავს საშემოსავლო გადასახადს.“ დასაქმებულს ხელფასი მიეცემოდა ყოველი თვის ბოლოს, არაუგვიანეს მომდევნო თვის 05 რიცხვისა. მოსარჩელის სამუშაო ადგილი იყო თბილისი, პ-----ი N 17.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 01 თებერვლის შრომის ხელშეკრულება. (ს.ფ. 19-23);
- ამონაწერი ც---- ვ-----ას საბანკო ანგარიშიდან. (ს.ფ. 24-37);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. ც--- ვ-----ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შპს "ა-----"-ის დირექტორის 2018 წლის 14 აპრილის #0-- ბრძანებით, დაკავებულ თანამდებობასთან მისი კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს "ა-----"-ის დირექტორის 2018 წლის 14 აპრილის #0-- ბრძანება (ს.ფ. 40);

3.1.3. 2018 წლის 27 აპრილს მოსარჩელემ წერილობით მიმართა დამსაქმებელს და მოითხოვა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წერილობითი გადაწყვეტილება და შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება.

2018 წლის 03 მაისით დათარიღებული წერილით, რომელიც მოსარჩელეს ჩაბარდა 2018 წლის 07 მაისს, მოპასუხემ წერილობით განუმარტა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ო“ ქვეპუნქტები. კომპანიამ დასაბუთებაში მიუთითა, რომ მოსარჩელეს კლიენტებთან შეუსაბამო და არაკომპეტენტური მოპყრობისთვის არაერთხელ მისცა ზეპირი გაფრთხილება, სწორედ აღნიშნული გახდა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. აღნიშნულ დასაბუთებასთან ერთად დამსაქმებელმა წარმოადგინა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2018 წლის 14 აპრილის წერილობითი გადაწყვეტილება N 0--.

შპს "ა-----"-ის დირექტორის 2018 წლის 3 მაისის გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთებაში მითითებულია, რომ ც--- ვ-----ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ვ" და "ო" პუნქტების საფუძველზე, კერძოდ, მოსარჩელეს არაერთხელ მიეცა გაფრთხილება მენეჯერის მხრიდან კლიენტებთან შეუსაბამო და არაკომპეტენტური მოპყრობის გამო, რაც ც--- ვ-----ას მიერ არაერთხელ იქნა უგულებელყოფილი, კლიენტებმა არაერთხელ გამოთქვეს საყვედური მის მომსახურებაზე როგორც ზეპირად, ასევე წერილობითი ფორმით. მოსარჩელეს შეეთავაზა ჩამკრეშავის პოზიციაზე გადასვლა, რაზეც მან უარი განაცხადა. საწარმოს არ გააჩნია სხვა შესაძლებლობა სხვა სამუშაო ადგილის შეთავაზების თაობაზე, რაც იწვევს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შეუძლებლობას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს "ა-----"-ის დირექტორის 2018 წლის 3 მაისის წერილი; (ს.ფ. 39)

3.1.4. 2016 წლის 5 სექტემბერს შპს "ა-----"-ის დირექტორის #0----- ბრძანებით ც--- ვ-----ას მიეცა გაფრთხილება კომპანიის დირექტორის ბრძანების

უგულებელყოფისათვის, კერძოდ, სამსახურებრივი გულგრილობისათვის. 2016 წლის 5 სექტემბერს შპს "ა-----" -ის დირექტორის #0----- ბრძანებით ც--- ვ-----ას მიეცა გაფრთხილება 4 სექტემბერს მომხმარებლისაგან შესული საყვედურის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს "ა-----"-ის დირექტორის 2016 წლის 5 სექტემბრის #0----- და #0----- ბრძანებები; (ს.ფ. 76-77)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე ც--- ვ-----ასთან მოპასუხეს გაფორმებული ჰქონდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება;

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ც--- ვ-----ა შპს "ა-----"-სთან იმყოფებოდა უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში, შემდეგ გარემოებათა გამო: როგორც უკვე განმარტებულია, შრომითი ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადება შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა არსებობს რაიმე ობიექტური გარემოება, როგორც წარმოდგენილი ხელშეკრულებებიდან ირკვევა ც--- ვ-----ა 2015 წლის 1 იანვრიდან დასაქმებული იყო მოლარის პოზიციაზე, ხელშეკრულება მხარეებს შორის ბოლოს დაიდო 2018 წლის 1 თებერვალს 1 წლის ვადით. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ -ე პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. შესაბამისად ვინაიდან მხარეებს შორის არსებობდა 30 თვეზე მეტი ვადით შრომითი ურთიერთობა, მათ შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა ატარებდა უვადო ხასიათს.

3.2.2. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ც--- ვ-----ას პროფესიული უნარ-ჩვევები შეუსაბამო იყო მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან.

ც--- ვ-----ასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ვ" ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი

მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

საქმეში წარმოდგენილია შპს "ა-----"-ის ადმინისტრატორის თ--- ღ-----ის, გ---
---- ხ-----ის, ასევე ამავე საწარმოს მოლარის ნ--- კ-----ის, კონსულტანტის მ-
-- ჩ-----ის განცხადებები, თ--- ღ-----ის განმარტებაში მითითებულია, რომ
ბარის ერთ-ერთი თანამშრომელი ც--- ვ-----ა, რომელიც მუშაობდა მოლარის
პოზიციაზე, ხშირად იღებდა შენიშვნებს, ცხადდებოდა მოუწესრიგებელი
ფორმით, მუშაობის პერიოდში არ იცავდა ადმინისტრატორთან
სუბორდინაციას, ხშირად ჰქონდა ადგილი თანამშრომლებთან კონფლიქტსა და
კამათს, მომხმარებლებთან ხშირად უხდებოდა კონფლიქტი, იგი ამჟღავნებდა
მომხმარებელთან უხეშ დამოკიდებულებას. მომხმარებლები
ადმინისტრატორებთან არაერთხელ აღნიშნავდნენ ც---ს უხეშობაზე და
ელექტრონულ ფოსტაზეც წერდნენ, ასევე ჰქონდა დარღვევები სალარო-
აპარატთან, ასევე ჰქონდა დანაკლისები (ს.ფ. 78-80).

გ----- ხ-----ის განმარტებით, ხშირად იყო ც---ს მხრიდან კლიენტთან
ზურგშექცევით საუბარი, რაზეც ადმინისტრატორი აფრთხილებდა მას, იყო
შემთხვევები, როდესაც მის დაქვემდებარებაში მყოფ თანამშრომლებს ც---
აძლევდა უხეშ შენიშვნებს და მიმართავდა არაკორექტულად, იყო
შემთხვევები, როდესაც კლიენტმა უთხრა მას, რომ ც--- დაეწყნარებინათ,
რადგან იყო აგრესიული ადამიანი. ც--- პირდებოდა, რომ გამოსწორდებოდა
(ს.ფ. 81-82).

ნ--- კ-----ის განმარტებიდან ირკვევა, რომ ც--- ვ-----ა ხშირად ცდილობდა
მისთვის დისკომფორტის შექმნას, იყო კონფლიქტური როგორც მასთან, ასევე
მომხმარებლებთან, მიმართავდა უხეშად და სულ ცდილობდა შეკამათებას. მას
აძლევდა შენიშვნებს, რაც მის კომპეტენციაში არ შედიოდა და აყენებდა
შეურაცხყოფას (ს.ფ. 83-84).

კონსულტანტ მ--- ჩ-----ის განმარტებით, ც--- ვ-----ამ მასაც მიაყენა სიტყვიერი
შეურაცხყოფა, ხალხთან ერთად ესაუბრებოდა უხეშად და ემუქრებოდა
ფეხების დამტკრევით, ის ხშირად გამოირჩეოდა აგრესიულობით, რაც
გამოიხატებოდა მის საუბარში, ქცევაში არა მარტო თანამშრომლებთან, არამედ
მომხმარებლებთანაც (ს.ფ. 85-86).

მომხმარებელთა მიერ მ-----ის საიტზე გაგზავნილი შეტყობინებების
მიხედვით, მომხმარებლები ჩივიან პ---ის ქუჩაზე მდებარე საკონდიტროში
არსებულ ცუდ მომსახურებაზე, ასევე აღნიშნავენ, რომ მოლარე ც--- ძალიან
უხეშად ელაპარაკება კლიენტებს, მომხმარებლები კომპანიას მოუწოდებენ
გამოასწოროს მომსახურება. (ს.ფ.87-91)

ზემოაღნიშნული განცხადებებით, კომპანიის საიტზე გაგზავნილი
მომხმარებლების წერილებითა და 2016 წლის 5 სექტემბრის გაფრთხილების
ბრძანებებით დასტურდება, რომ ც--- ვ-----ა როგორც თანამშრომლებთან,
ასევე მომხმარებლებთან იქცეოდა შეუფერებლად, იყო აგრესიული და

კონფლიქტური რის გამოც ხშირად იღებდა შენიშვნებს. დაპირების მიუხედავად, გამოესწორებინა მისი დამოკიდებულება კლიენტებთან და თანამშრომლებთან, ც--- ვ-----ას ქცევები იყო შეუსაბამო დაკავებულ თანამდებობასთან. ც--- ვ-----ას კომპანიის მხრიდან შეეთავაზა სხვა ალტერნატიული თანამდებობა, რაზეც მან უარი განაცხადა, რის შემდეგაც მოხდა მისი გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში მოპასუხემ წარმოადგინა საკმარისი მტკიცებულებები, რითაც დადასტურდა, რომ მოსარჩელის ქცევა იყო შეუსაბამო მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან, რაზეც ის არაერთხელ იქნა გაფრთხილებული, ასევე შეეთავაზა სხვა ალტერნატიული სამსახური, რაზეც უარი განაცხადა, შესაბამისად, დასაქმებლის მოქმედება - გაეთავისუფლებინა დასაქმებული თანამდებობიდან, იყო თანაზომიერი და გონივრული გადაწყვეტილება, ვინაიდან მისი ქცევა იყო კომპანიისათვის რეპუტაციის შემლახავი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ც--- ვ-----ას სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების გაუქმების, იმავე თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდური ხელფასის მიღების მოთხოვნით, არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან მოპასუხემ დაადასტურა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა კანონის მოთხოვნათა დაცვით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი,
ევროპის სოციალური ქარტიის 1-ლი, მე-4, 24-ე მუხლები,
სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ
საერთაშორისო პაქტის მე-6, მე-7 მუხლები
საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1 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 უცილობლად 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.

სასამართლო განმარტავს, 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 დათმო 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 მოწესრიგების 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, ადექვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში;

სასამართლომ განმარტავს, 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.

სასამართლო ასევე განმარტავს, 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 წახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

კონკრეტულ შემთხვევაში მოპასუხემ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ვ" პუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელის დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი კვალიფიკაციის და

პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის საფუძვლით და მისცა კომპენსაცია ორი თვის ხელფასის ოდენობით.

შრომის კოდექსის 37(1), „ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. მოცემული საფუძველი დასაქმებულის ქცევით გამოწვეულ ხელშეკრულების შეწყვეტისგან იმით განსხვავდება, რომ დასაქმებულს არ ძალუძს სამუშაოს შესრულება, მაშინაც კი, როცა სურს აღნიშნული ან როდესაც დასაქმებულს არ აქვს სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი-სათანადო უნარ-ჩვევები ან კვალიფიკაცია.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აღნიშნული საფუძვლის უკეთ შესწავლის მიზნით, საინტერესოა ILO-ს No. 158-ე კონვენციასთან დაკავშირებით ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის მოსაზრებები. კერძოდ: აღნიშნული მიზეზის ფარგლებში მოიაზრება დასაქმებულის მხრიდან განსაზღვრული სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის ნაკლოვანება-არარსებობა, რაც საერთო ჯამში იწვევს სამუშაოს არადამაკმაყოფილებლად შესრულებას. უნარის ნაკლოვანება-არარსებობა, შესაბამისად, განსხვავდება ე.წ. „ცუდი შესრულებისგან“, რომლის არსებობისთვისაც აუცილებელია დასაქმებულის მხრიდან „ბრალის“ განსაზღვრული ფორმით დემონსტრირება. სამუშაოს ცუდად შესრულება, რომელიც არ არის გამოწვეული განზრახვი ვალდებულების დარღვევით, ასევე, ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე – ავადმყოფობის ან დაზიანების შედეგად სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის არარსებობა მოქცეულია დასაქმებულის შესაძლებლობასთან (უნართან) დაკავშირებული მიზეზის კონცეფციის ფარგლებში. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს აღნიშნული საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დასაქმებულისთვის დამატებითი ვადის დაწესების ვალდებულებას.

დასაქმებულის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის საფუძვლის არსის გასარკვევად შესაძლებელია, სასარგებლო იყოს არასავალდებულო საერთაშორისო აქტში წარმოდგენილი მიდგომის გათვალისწინება. No. 166-ე რეკომენდაციის მე-8 პარაგრაფის მიხედვით, „შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება, და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა“. ექსპერტთა კომიტეტის განმარტებით, აღნიშნული დებულების მიზანია, რომ ისეთი მნიშვნელოვანი სანქციის გამოყენებამდე, როგორიცაა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა,

დასაქმებულს მიეცეს შესაძლებლობა, გააუმჯობესოს სამუშაოს შესრულება. ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის თანახმად, როდესაც დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება არადამაკმაყოფილებელია, განსაზღვრული სამუშაოს შესრულებისათვის აუცილებელი კვალიფიკაციის ან უნარ-ჩვევების არარსებობის გამო, დასაქმებულისთვის შესაძლოა გაითვალისწინონ შესაძლებლობის საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული განსაზღვრული დაცვის მექანიზმები. ეს შესაძლოა იყოს, შესრულებული სამუშაოს ყურადღებით შეფასება, დასაქმებულის გაფრთხილება მის მიერ სამუშაოს შესრულების ხარისხის გაუმჯობესებისა და შესაძლო უარყოფითი სამართლებრივი შედეგების შესახებ, დასაქმებულისთვის თავისი უნარის დემონსტრირებისათვის შესაძლებლობის მიცემა, სამუშაოს შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული შესაძლებლობების უზრუნველყოფა. (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017 წ. გვ. 237-239).

საინტერესოა ასევე გერმანულ სამართალში არსებული მიდგომა დასაქმებულ პირთან დაკავშირებული გარემოებებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბუნებასთან დაკავშირებით, რომლის მიხედვითაც, ასეთი საფუძვლებით შეწყვეტა არის არა სანქცია წარსული შრომითი ურთიერთობის დარღვევისთვის, არამედ იგი წარმოადგენს მომავალში დამსაქმებლის დაზარალების თავიდან აცილების საშუალებას. სასამართლო პრაქტიკაში ხშირად დაისმის შეკითხვა, შეძლებს თუ არა დასაქმებული მომავალში სამუშაოს სრულყოფილად შესრულებას. აღნიშნული საფუძვლებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ყოველთვის უნდა წარმოადგენდეს უკანასკნელ საშუალებას. დამსაქმებელმა ყველა ზომა უნდა გამოიყენოს, რათა თავიდან აირიდოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

დასაქმებულის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტისას, შესაძლებელია, კონკრეტულ-ინდივიდუალურ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერად ჩაითვალოს, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება, და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა. ბუნებრივია, არსებობს ისეთი შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულის გაფრთხილება, მისთვის დამატებითი ვადის დაწესება არ არის აუცილებელი.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეს არაერთხელ მიეცა სიტყვიერი და წერილობითი გაფრთხილება, თუმცა იგი კვლავ განაგრძობდა მისი საქმიანობისათვის შეუფერებელ ქცევას, კერძოდ, უხეშად ექცეოდა როგორც თანამშრომლებს, ასევე მაღაზიის კლიენტებს, გამოირჩეოდა

აგრესიულობით, რაზეც კომპანიის კლიენტები წერდნენ კომპანიის საიტზე და ჩიოდნენ მომსახურების ნაკლოვანებაზე.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ საფუძვლიანად დაასაბუთა, ც--- ვ----- ას უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან, მისცა მას არაერთი გაფრხილება, შესთავაზა სხვა ალტერნატიული სამსახურიც, რაზეც მოსარჩელემ უარი განაცხადა და აღნიშნულის შემდეგ გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან.

შპს "ა-----" წარმოადგენს საკონდიტრო მაღაზიას, რომელიც ორიენტირებულია შესაბამისი, მაღალი ხარისხის მომსახურება გაუწიოს კლიენტს, შესაბამისად, თანამშრომლის, რომელიც მუდმივად კონტაქტში იმყოფება მაღაზიის კლიენტურასთან, არაკორექტული ქცევა აზარალებს კომპანიის ინტერესებს და ლახავს მის იმიჯს. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ც--- ვ-----ას ქმედება შესაძლებელია შეფასდეს დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამოდ, რაც ქმნის წინაპირობას დამსაქმებელმა შეწყვიტოს მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ც--- ვ-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად. ვინაიდან, მოპასუხემ მოსარჩელესთან შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელის დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის საფუძვლით, გათავისუფლებამდე შესთავაზა სხვა ალტერნატიული სამუშაო, რაზეც მიიღო უარი, რის შემდეგაც მისცა კომპენსაცია ორი თვის ხელფასის ოდენობით. შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი მოთხოვნაც თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. არ დაკმაყოფილდეს ც--- ვ-----ას სარჩელი შპს „ა-----ის“ მიმართ, სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურების მოთხოვნით;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით.
3. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

მოსამართლე

მაია გიგაური