



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

03 აგვისტო, 2018 წ.
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნ--- კეკელიანი

მოსარჩელე - ს----- ნ-----ე

წარმომადგენელი - მ--- თ-----ი, მ----- ა-----ი

მოსარჩელე - გ----- ბ-----ი

წარმომადგენელი - დ----- ო-----ი

მოპასუხე - შპს "დ-----"

წარმომადგენლები - ლ--- მ-----, ა-- გ-----ა

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „დ-----ს“ ადმინისტრაციული რესურსების დეპარტამენტის ხელმძღვანელის მიერ 2018 წლის 22 იანვარს გამოცემული ბრძანება NO--- ს----- ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და ს----- ნ-----ე აღდგენილ იქნას კომპანიაში, საშუალო რგოლის მენეჯერის - სუპერვაიზერის თანამდებობაზე;

1.2. შპს „დ-----ს“ მოსარჩელე ს----- ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის იანვრის თვის მიუღებელი ხელფასი 3700 ლარის ოდენობით (ხელზე მისაღები თანხა, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე);

1.3. შპს „დ-----ს“ მოსარჩელე ს----- ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდური ხელფასის სრული ანაზღაურება სამსახურში იძულებით არყოფნის მთელი პერიოდისათვის ყოველი მოცდენილი თვისათვის 3 459,88 (სამიათას ოთხას ორმოცდაცხრამეტი ლარი და ოთხმოცდარვა თეთრი) ლარის ოდენობით (ხელზე მისაღები თანხა, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) - 2018 წლის 22 იანვრიდან სამსახურში აღდგენამდე;

1.4. დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო, მოსარჩელე ს----- ნ-----ის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისროს მორალური ზიანის ანაზღაურება 2 000 ლარის ოდენობით;

1.5. მოპასუხე შპს „დ-----ს“ დაეკისროს მოსარჩელე ს----- ნ-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟისა და ადვოკატის მომსახურების საფასურის, 1000 ლარის გადახდა;

1.6. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „დ-----ს“ ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის ხელმძღვანელის 2018 წლის 24 იანვრის ბრძანება #0--- გ----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.7. მოსარჩელე გ----- ბ-----ი აღდგენილ იქნას შპს „დ-----ს“ სავაჭრო აგენტის პოზიციაზე.

1.8. შპს „დ-----ს“ გ----- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება თვეში 1748.27 (ათას შვიდას ორმოცდარვა ლარი და ოცდაშვიდი თეთრი) ლარის ოდენობით, 2018 წლის 24 იანვრიდან სამსახურში აღდგენამდე;

მოსარჩელე ს----- ნ-----ის განმარტებით, 2008 წლის 10 ივლისს ს----- ნ-----ესა და შპს „დ-----ს“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო 2015 წლის 08 იანვარს მხარეებს შორის აღნიშნული ხელშეკრულების ცვლილება N 1.

2018 წლის 22 იანვარს შპს „დ-----ს“ მიერ გამოცემულ იქნა ბრძანება N 0---, მოსარჩელე ს----- ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. აღნიშნულ დოკუმენტში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი. კერძოდ: მოსარჩელე ს----- ნ-----ის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევა. იქიდან გამომდინარე, რომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანება იყო ზოგადი და მოსარჩელე ს----- ნ-----ისათვის გაურკვეველი იყო თუ მისი მხრიდან რაში გამოიხატებოდა აღნიშნული დარღვევები, მან წერილობით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა ახსნა-განმარტება. გათავისუფლების დასაბუთებაში მოპასუხის

მიერ მითითებული გარემოებები არ შეესაბამება რეალობას. მოსარჩელე მხარეს მიაჩნია, რომ ს----- ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა უსაფუძვლოდ, რომ მას ბრალი დასდეს რა კომპანიის თანხის მითვისებაში, კომპანიის ხელმძღვანელისაგან განხორციელდა დისკრიმინაციული მიდგომა ს----- ნ-----ის მიმართ, უგულბელყოფილი იქნა უდანაშაულობისა და შრომით ურთიერთობებში თანასწორობის პრინციპი.

მოსარჩელე გ----- ბ-----ის წარმომადგენლის განმარტებით, 2016 წლის 16 ნოემბერს გ----- ბ-----სა და შპს „დ-----ს“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება. გ----- ბ-----ის თანამდებობა იყო გაყიდვების აგენტი, ხოლო ანაზღაურება შეადგენდა თვეში საშუალოდ 1748.27 (ათას შვიდას ორმოცდარვა ლარი და ოცდაშვიდი თეთრი) ლარს, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით. სამუშაო ადგილი ქ.თბილისი, ო-----ი, თ. ჩ-----ის ქ. პირველი შესახვევი #10. სარჩელის ავტორის განმარტებით, გ----- ბ-----ი პირნათლად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, რაზეც მოწმობს ის ფაქტი, რომ შპს „დ-----ში“ მუშაობის მანძილზე მის მიმართ არ ყოფილა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ფორმა გამოყენებული, ამასთანავე არ არსებობს მის მიმართ საყვედურის გამოყენების წერილობითი დადასტურება.

შპს „დ-----ს“ ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის ხელმძღვანელის ნ----- ბ-----ის #0---- ბრძანების საფუძველზე 24.01.2018-იდან მოსარჩელე გ----- ბ-----ი გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან და მასთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. გ----- ბ-----მა კანონმდებლობით მინიჭებული უფლების ფარგლებში, 30 კალენდარული დღის ვადაში, კერძოდ 2018 წლის 06 თებერვალს მიმართა დამსაქმებელს და მოითხოვა შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება. პასუხად მას განემარტა, რომ იგი გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, კერძოდ, ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. მოსარჩელე გ----- ბ-----ი არ ეთანხმება გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას და მიაჩნია, რომ უკანონოდ მოხდა მისი გათავისუფლება დაკავებული პოზიციიდან.

2. მოპასუხის პოზიცია

ს----- ნ-----ის სარჩელთან მიმართებაში წარმოდგენილ შესაგებელში მოპასუხე შპს დ-----ს წარმომადგენელმა არ ცნო სარჩელი მოთხოვნის დაუსაბუთებლობის გამო. კერძოდ, მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, ს----- ნ-----ესთან ნამდვილად არსებობდა შრომითი ურთიერთობა 2008 წლის 10 ივლისიდან, ხოლო 2015 წლის 08 იანვარს ხელშეკრულებაში განხორციელდა ცვლილება N1. მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა 2 460 ლარს. მოპასუხე

ადასტურებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაზეც მოგვიანებით დასაქმებულს განმარტება, ისევე როგორც ყველა ინფორმაცია და დოკუმენტაცია გადაეცა მისი მოთხოვნის შესაბამისად. მოპასუხე მიუთითებს, რომ ს----- ნ-----ის მიერ არაერთხელ მოხდა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის უხეში დარღვევა, მით უფრო, რომ დარღვევის ხასიათი იყო ძალიან მძიმე, რაც კომპანიას უქმნიდა საფრთხეებს. რაც შეეხება დეტალურად არსებულ ფაქტობრივ გარემოებებს, მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავს შემდეგს:

2017 წლის 25 დეკემბერს, მოსარჩელემ შპს „დ-----ს“ ერთ-ერთი კლიენტისგან მიიღო ნაღდი ფული და აღნიშნული თანხა კომპანიის სალაროში შეიტანა უხეში დარღვევით. კერძოდ, კომპანიაში არსებული პროცედურით, კომპანიის სავაჭრო წარმომადგენელმა კლიენტისგან მიღებული ნაღდი ფული სალაროში უნდა შეიტანოს შესაბამისი პროცედურის თანახმად, იგი ვალდებულია ფული დათვალოს და მოათავსოს შესაბამის ინკასაციის ჩანთაში (პაკეტში), დალუქოს იგი და ამ თანხაზე შეავსოს ინკასაციის ფურცელი, რომლის პირველი 2 პირი უნდა ჩადოს ინკასაციის ჩანთის ჯიბეში, ხოლო მესამე დატოვოს სალაროში ზეტან ან ჩგდ-ს მეორე პირთან ერთად. ამას გარდა, იგი ვალდებულია ინკასაციის ჩანთაში მოთავსებული ფული, შესაბამისი ბანკის შემოსავლის ორდერის საფუძველზე, რომელსაც ექნება უშუალოდ მისი ხელმოწერა, ჩააცუროს შესაბამის მილში და ასე უნდა მოხვდეს ნაღდი ფული სალაროში. ხსენებული პროცედურის დაუცველად მოახდინა ს----- ნ-----ემ შპს „ც-----ისგან“ მიღებული თანხის შეტანა სალაროში, რაც გამოიხატა იმაში, რომ მან ნაღდი ფული არ ჩააცურა შესაბამის გამოყოფილ მილში და ყველანაირი დოკუმენტის გარეშე მიაწოდა თანხა მოლარეს.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, 2017 წლის 25 დეკემბერს მოსარჩელის ერთ-ერთი კლიენტი იმყოფებოდა შპს „დ-----ს“ საწყობში, რათა მომხდარიყო პროდუქციის რეალიზაცია. უშუალოდ ს----- ნ-----ის ვალდებულებას წარმოადგენდა სატრანსპორტო დოკუმენტაციის ზუსტი მონაცემების მითითება. მისი დაუდევრობით მოხდა სატრანსპორტო დოკუმენტაციის მხოლოდ ერთ მანქანაზე (სახ. ნომრით U-----) გაფორმება და ორივე მანქანაზე შპს „დ-----ს“ ტერიტორიიდან გასვლის ხელშეწყობა. შედეგად, კომპანიის ტერიტორიიდან მოხდა კომპანიის პროდუქციის დატვირთვა და მისი ტრანსპორტირება შესაბამისი დოკუმენტაციის გარეშე, რამაც დააყენა

შემოსავლების სამსახურის მიერ გარკვეული ჯარიმების დაკისრების რისკი.

კიდევ ერთ დარღვევას წარმოადგენს ფაქტი, როდესაც მოსარჩელის უშუალო დავალებითა და მის უშუალო დაქვემდებარებაში მყოფ დასაქმებულებთან ერთად 2017 წლის 30 ივნისს მოხდა შპს „დ-----ს“ პროდუქციის ყოველგვარი დოკუმენტაციის გარეშე გაყიდვა და შემდეგ მათი სხვა პროდუქციით ჩანაცვლება. აღნიშნული გამოიხატა იმაში, რომ ფაქტობრივად მიწოდებული პროდუქცია და მიწოდებასთან გამოწერილი დოკუმენტაცია არ შეესაბამებოდა ერთმანეთს. კომპანიას რამდენიმე თვე დასჭირდა აღნიშნული საკითხის გამოსაკვლევად და მასში ჩართული პირების იდენტიფიცირებისთვის.

მოპასუხე არ იზიარებს მოსარჩელის მითითებას მის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობასთან დაკავშირებით და აღნიშნავს, რომ მოთხოვნა არის დაუსაბუთებელი, ბლანკეტური და არ არის გამყარებული რაიმე სახის ფაქტობრივი გარემოებითა თუ მტკიცებულებით.

გ----- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში წარმოდგენილ შესაგებელშიც არ ცნო სარჩელი შპს „დ-----ს“ წარმომადგენელმა. მისი განმარტებით, ნამდვილად არსებობდა შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელესთან, რომლის ხელფასიც შეადგენდა 700 ლარს და არა სარჩელში აღნიშნულ 1 748.27 ლარს. შესაგებელში აღნიშნულია, რომ ამ შემთხვევაშიც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით მოხდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოსარჩელესთან, რამდენადაც, გ----- ბ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევას. კერძოდ, მოსარჩელის უშუალო მონაწილეობით 2017 წლის 30 ივნისს მოხდა შპს „დ-----ს“ პროდუქციის გაყიდვა დოკუმენტაციის გარეშე და შემდეგ მათი ჩანაცვლება სხვა პროდუქციით. აღნიშნული გამოიხატა იმაში, რომ ფაქტობრივად მიწოდებული პროდუქცია და მიწოდებასთან გამოწერილი დოკუმენტაცია არ შეესაბამებოდა ერთმანეთს. კომპანიას რამდენიმე თვე დასჭირდა აღნიშნული საკითხის გამოსაკვლევად და მასში ჩართული პირების იდენტიფიცირებისთვის.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2008 წლის 10 ივლისს ერთის მხრივ ს----- ნ-----ესა და მეორეს მხრივ შპს „დ-----ს“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება.

2015 წლის 08 იანვარს მხარეებს შორის არსებულ შრომით ხელშეკრულებაში შევიდა ცვლილება N1.

მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა.

ხელშეკრულების შესაბამისად, ს----- ნ-----ე გახლდათ საშუალო რგოლის მენეჯერი - სუპერვაიზერი, რომელსაც ევალებოდა მის დაქვემდებარებაში მყოფი პირების კონტროლი, გაყიდვების გეგმის შესრულება, პროდუქციის თაროზე წარმოჩენის კონტროლი, კლიენტების კლება-მატების ანალიზი და მასთან დაკავშირებული რეპორტები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- ცვლილება N1 (ს.ფ. 20-26, ტ.2)

3.1.2. 2018 წლის 22 იანვარს შპს „დ-----ს“ ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის უფროსის - ნ---- ბ-----ის მიერ გამოცემულ იქნა ბრძანება N0----, ს----- ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

აღნიშნულ დოკუმენტში გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რაც გულისხმობს მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 27, ტ.2)

3.1.3. 2018 წლის 26 იანვრის მიმართვის საფუძველზე, შპს „დ-----ს“ ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის უფროსის - ნ---- ბ-----ის მიერ მოხდა შესაბამისი წერილის მომზადება ს----- ნ-----ისთვის, რომელშიც დამსაქმებელმა დეტალურად განმარტა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები, კერძოდ, რაში გამოიხატა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე

მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის დარღვევა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი (ს.ფ. 38-40, ტ.2)

3.1.4. შპს „დ-----ში“ მოქმედებდა ქცევის კოდექსი, რომელსაც ს----- ნ-----ე გაცნობილი იყო დადგენილი წესით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ქცევის კოდექსი (ს.ფ. 28-36, ტ.2);

- ქცევის კოდექსის დანართი - დადასტურების ფორმა (ს.ფ. 37, ტ.2).

3.1.5. ს----- ნ-----ის 2017 წლის ხელფასი (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) შეადგენს 41 518,60 ლარს. შესაბამისად, მისი ყოველთვიური საშუალო ხელფასი შეადგენს 3459,88 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 169-262);

3.1.5. 2016 წლის 16 ნოემბერს გ----- ბ-----სა და შპს „დ-----ს“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება. გ----- ბ-----ი წარმოადგენდა გაყიდვების აგენტს. სამუშაო ადგილად განისაზღვრა ქ. თბილისი, ო-----ი, თ.ჩ-----ის პირველი შესახვევი #10.

მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;

- შესაგებელი;

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.6. 2018 წლის 24 იანვარს შპს „დ-----ს“ ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის უფროსის - ნ----- ბ-----ის მიერ გამოცემულ იქნა ბრძანება N0-----, გ----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

გათავისუფლების საფუძვლად ბრძანებაში მითითებულია საქართველოს

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რაც გულისხმობს მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 40, ტ.1)

3.1.7. გ----- ბ-----მა 2018 წლის 06 თებერვალს მიმართა დამსაქმებელს და მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთება.

დამსაქმებელმა 2018 წლის 13 თებერვალს წარუდგინა მას წერილობითი დასაბუთება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი (ს.ფ. 41, ტ.1)

3.1.8. შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული ცნობის შესაბამისად, გ----- ბ-----ის მიერ 2016 წლის დეკემბრის თვიდან 2017 წლის დეკემბრის თვის ჩათვლით მიღებული დასაბეგრი შემოსავალი შეადგენს 16 335.07 ლარს, ხოლო დაკავებული საშემოსავლო გადასახადი - 3 266.82 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ცნობა (ს.ფ. 37, ტ.1);

- ინფორმაცია (ს.ფ. 38, ტ.1).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილ გარემოებად მიიჩნევს, რომ 2017 წლის 25 დეკემბერს ს----- ნ-----ემ შპს „დ-----ს“ ერთ-ერთი კლიენტისგან (შპს "ც-----ი") მიიღო ნაღდი ფული და ეს თანხა კომპანიის სალაროში შეიტანა უხეშ დარღვევით; კერძოდ, სავაჭრო წარმომადგენელი ვალდებულია კლიენტებისაგან მიღებული ფული დათვალოს და მოათავსოს შესაბამისი ინკასაციის ჩანთაში, დალუქოს იგი და ამ თანხაზე შეავსოს ინკასაციის ფურცელი, რომლის პირველი ორი პირი უნდა ჩადოს ინკასაციის ჩანთის ჯიბეში, ხოლო მესამე დატოვოს სალაროში ზეტან ან ჩგდ-ს მეორე პირთან ერთად. გარდა ამისა, იგი ვალდებულია ინკასაციის ჩანთაში მოთავსებული ფული, შესაბამისი ბანკის შემოსავლის ორდერის საფუძველზე, რომელსაც

ეწება უშუალოდ მისი ხელმოწერა, ჩააცუროს შესაბამის მიღში და ასე უნდა მოხვდეს ნაღდი ფული სალაროში.

აღნიშნული ფაქტი დასტურდება სასამართლო სხდომაზე გამოკვლეული ვიდეო მასალით, სადაც ნათლად ჩანს, რომ ს----- ნ-----ემ კომპანიაში მიღებული წესების დარღვევით მოახდინა თანხის სალაროში შეტანა, კერძოდ, უკანა კარიდან მიაწოდა თანხა მოლარეს. აღნიშნული გარემოება დაადასტურა ასევე ს----- ნ-----ემ მოსამზადებელ სხდომაზე.

3.2.2. 2017 წლის 25 დეკემბერს ს----- ნ-----ემ ნება დართო შპს „დ----- ს“ კლიენტის (შპს „ც-----ი“) ორ ავტომანქანას შესულიყო შპს „დ----- ს“ ტერიტორიაზე, რათა მომხდარიყო აღნიშნული ავტოსატრანსპორტო საშუალებების დატვირთვა შესაბამისი პროდუქციით. უშუალოდ მოსარჩელის მონაწილეობით მოხდა სატრანსპორტო დოკუმენტაციის მხოლოდ ერთ მანქანაზე (სახ. ნომრით P-----) გაფორმება და ორივე მანქანაზე შპს „დ----- ს“ ტერიტორიიდან გასვლის ხელშეწყობა. შედეგად, კომპანიის ტერიტორიიდან მოხდა კომპანიის პროდუქციის დატვირთვა და მისი ტრანსპორტირება შესაბამისი დოკუმენტაციის გარეშე.

აღნიშნული გარემოება დაადასტურებულია სასაქონლო ზედნადებებით და ს----- ნ-----ის მიერ მოსამზადებელ სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტებით, კერძოდ, მისი განმარტებით, ა. უ-----მ მას დაურეკა და სთხოვა თანხის მიღება, ს. ნ-----ემ ასევე დაადასტურა, რომ მან გააცილა ა/მანქანის მძღოლები.

3.2.3. ს----- ნ-----ის უშუალო დავალებითა და მის უშუალო დაქვემდებარებაში მყოფ დასაქმებულებთან ერთად, მათ შორის გ----- ბ-----თან ერთად 2017 წლის 30 ივნისს მოხდა შპს „დ----- ს“ პროდუქციის ყოველგვარი დოკუმენტაციის გარეშე გაყიდვა და შემდეგ მათი სხვა პროდუქციით ჩანაცვლება. აღნიშნული გამოიხატა იმაში, რომ ფაქტობრივად მიწოდებული პროდუქცია და აღნიშნულ მიწოდებასთან გაფორმებული (გამოწერილი) დოკუმენტაცია არ შეესაბამებოდა ერთმანეთს. კომპანიას დასჭირდა რამდენიმე თვე, რათა გამოეკვლია აღნიშნული საკითხი და მოეხდინა ამ საკითხში ჩართული ყველა პირის იდენტიფიცირება.

აღნიშნული ფაქტი დაადასტურდა სასამართლო სხდომაზე გამოკვლეული მტკიცებულებებით, კერძოდ, მოწმე ზ----- გ-----ის ჩვენებით. მოსარჩელეთა ახსნა-განმარტებებითა და სასაქონლო ზედნადებებით. კერძოდ, მოწმე ზ----- გ-----მა განმარტა, რომ იგი არის შპს „დ----- ს“ გაყიდვების დეპარტამენტის ხელმძღვანელი და მის დაქვემდებარებაში იყო ს----- ნ-----ე, ხოლო ნ-----ის დაქვემდებარებაში - გ----- ბ-----ი. მოწმემ დაადასტურა

აღნიშნულ კომპანიაში ჩატარებული კონკურსის შესახებ. მისი განმარტებით, ე.წ. „ვენის“ ტიპის მანქანის მძღოლები ვერ შეძლებდნენ ისეთი სახის ელემენტების გაყიდვას, რომელიც პროგრამულად დაბლოკილი იყო, იმის მიუხედავად, დატვირთული იყო თუ არა აღნიშნული მანქანაზე. მისი განმარტებით, რადგან ვერ შეძლებდნენ აღნიშნული ელემენტების გაყიდვას, მოხდა საქონლის გადარევა, კერძოდ ერთი სახის ელემენტების მეორე სახის ელემენტებში გადაცვლა. ამის შესახებ ს----- ნ-----ეს არ უცნობებია მისთვის და როდესაც შეიტყო დარღვევის შესახებ, ნ-----ეს არ აუხსნია აღნიშნული დარღვევის მიზეზი. მოწმის ჩვენებით, არანაირი ღონისძიება არ განხორციელებულა აღნულ ფაქტთან დაკავშირებით გარდა იმისა, რომ ერთმანეთში არეული საქონლის ღირებულება შეჯიბრიდან მოხსნეს. მოწმის განმარტებით, ს----- ნ-----ე იყო საშუალო დონის თანამშრომელი და იგი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა მთელი რიგი დარღვევების გამო, ხოლო აღნიშნული დირექტორისთვის ცნობილი ხდებოდა ეტაპობრივად. ს----- ნ-----ემ სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ ელემენტების შეცვლა ნამდვილად მოხდა მისი მითითებით, ხელმძღვანელობასთან შეუთანხმებლად, რის თაობაზეც მან მოგვიანებით აცნობა ზ----- გ-----ს. აღნიშნული განხორციელა გამოცხადებულ კონკურსში გამარჯვების მიზნით.

ამდენად, სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს, ს----- ნ-----ისა და გ----- ბ-----ის მონაწილეობას ე.წ. "გადარევის" ეპიზოდში, რომელიც წარმოადგენს ჯგუფურ დარღვევას. კერძოდ, გ----- ბ-----მა მის სატვირთო ვენზე ს----- ნ-----ის დავალებით, საწყობში არსებული დურასელის "დ" მარკის ელემენტების მთელი მარაგი დატვიტა სატვირთო ა/მანქანაზე და კლიენტს, რომელსაც უნდა მიეღო დურასელის "ა" მარკის ელემენტები, მიეწოდა დურასელის "დ" მარკის ელემენტები, გ----- ბ-----ის ვენიდან. აღნიშნულის შემდეგ ბ-----ის ა/მანქანაში გადაიტვიტა ც-----ის ვენიდან დურასელის "ა" კატეგორიის ელემენტები, რომელიც აღმოჩნდა უსაბუთო, საერთო ღირებულებით 12696 ლარი.

ამდენად, სასამართლოს დადასტურებულად მიაჩნია ს----- ნ-----ისა და გ----- ბ-----ის მონაწილეობა ე.წ. გადარევის ეპიზოდში, ამასთან, სასამართლო ითვალისწინებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ, იმ გარემოებას, რომ ს----- ნ-----ემ აღნიშნული დარღვევის შემდეგ ჩაიდინა კიდევ არაერთი გადაცდომა, შესაბამისად, მის მიერ ჩადენილი დარღვევები ერთობლიობაში შეიძლება შეფასდეს როგორც უხეში დარღვევა, ხოლო რაც შეეხება გ----- ბ-----ს, სასამართლო მიიჩნევს, რომ იგი ნამდვილად მონაწილეობდა ე.წ. გადარევის ეპიზოდში, თუმცა აუცილებელია ყურადღება მიექცეს დარღვევის სახესა და გ--

----- ბ-----ის მონაწილეობას ამ ქმედებაში.

ს----- ნ-----ესთან და გ----- ბ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

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 საფუძველად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევ 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.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ს----- ნ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა სწორედ მოსარჩელის მიერ მასზე ნაკისრი ვალდებულებების არაერთი დარღვევა, მოსარჩელემ მიუხედავად მისთვის მიცემული არაერთი შესაძლებლობისა, გამოესწორებინა დარღვევები, ისარგებლა დამსაქმებლის კეთილგანწყობით და არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს სათანადოდ.

სასამართლო ასევე დადასტურებულად მიიჩნევს, 2017 წლის 30 ივნისის ე.წ. გადარევის ეპიზოდში გ----- ბ-----ის მონაწილეობის ფაქტს, ასევე ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ იგი ასრულებდა უშუალოდ მისი ხელმძღვანელის ს----- ნ-----ის უკანონო მითითებას და თვლის, რომ მის მიერ ჩადენილი დარღვევა არ უნდა იქნას შეფასებული უხეშ დარღვევად, რაც შეიძლება საფუძვლად დაედოს მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებას.

შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხემ წარმოადგინა მტკიცებულებები (მოწმის ჩვენება, სასაქონლო ზედნადებები, მხარეთა განმარტებები), რაც ადასტურებს მოსარჩელე ს----- ნ-----ის მიერ ჩადენილ უხეშ გადაცდომებს, რის საწინააღმდეგოდაც მოსარჩელეს, მისი ზეპირი ახსნა-განმარტების გარდა, მტკიცებულებები არ წარმოუდგენია, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ს----- ნ-----ის მხრიდან, კომპანიაში ადგილი ჰქონდა ზემოაღნიშნულ დარღვევებს. სასამართლო ასევე დადგენილად მიიჩნევს გ----- ბ-----ის უშუალო მონაწილეობას 2017 წლის 30 ივნისის დარღვევაში, თუმცა თვლის, რომ მის მიერ ჩადენილი დარღვევა დამსაქმებლის მხრიდან არ უნდა შეფასებულიყო უხეშ დარღვევად.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ს----- ნ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების გაუქმების, იმავე თანამდებობაზე

აღდგენისა და განაცდური ხელფასის მიღების მოთხოვნით, არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან მოსარჩელის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა კანონის დარღვევით. ასევე არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა მორალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

ამასთან, ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე გ----- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომა არ უნდა იქნას შეფასებული უხეშ დარღვევად, შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია გონივრული ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი,
ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი,
საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე,
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი.
საქართველოს კანონი "დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის თაობაზე";

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1 საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

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;

სასამართლო 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 არაადექვატური. 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.

სასამართლოს განმარტებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა.

ასევე დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება კომპანიის მენეჯერის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვან შესრულებას. დამსაქმებელი კომპანია ორიენტირებულია ნდობასა და საქმეების კეთილსინდისიერად შესრულებაზე და შესაბამისად, ამა თუ იმ თანამშრომლის სამსახურებრივი გადაცდომა, საკმაოდ მკაცრად უნდა იქნეს შეფასებული.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი მისი მოვალეობების არაერთ დარღვევას, ასევე იზიარებს, რომ დარღვევის ხასიათი ნამდვილად იყო „უხეში“, ვინაიდან სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია, რომ ს----- ნ-----ე მონაწილეობას იღებდა 2017 წლის 30 ივნისის ე.წ. გადარევის ეპიზოდში, ასევე 2018 წლის 25 დეკემბრის ორივე დარღვევაში. სასამართლო მიიჩნევს, რომ ყველა მითითებული დარღვევა და გადაცდომა ერთობლიობაში იძლევა საფუძველს ს----- ნ-----ის მოქმედებები შეფასდეს, როგორც შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, რასაც არაერთი გაფრთხილების მიუხედავად, საბოლოოდ შედეგად მოჰყვა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება.

ამდენად, სასამართლო გამართლებულად მიიჩნევს დამსაქმებლის ნებას - შეწყვიტოს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა, ვინაიდან ეს ნება სავსებით აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ს----- ნ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად. ვინაიდან, დათხოვნის საფუძველი აღწევს საკმარისად სერიოზულ დონეს, შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საბოლოოდ, 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.

მოპასუხე მხარე ასევე აპელირებს სხვა გარემოებებზე, კერძოდ, ს----- ნ-----ის მხრიდან ინტერესთან კონფლიქტის უხეშ დარღვევაზე, კომპანიის კლიენტებთან არასამსახურებრივი ფინანსური ოპერაციების წარმოებაზე, სამსახურებრივი უფლებამოსილების გადამეტებასა და კომპანიისათვის ფინანსური ზიანის მიყენებაზე.

დასაქმებულს გათავისუფლების დასაბუთების გაცნობისთანავე შეუძლია სადავო გახადოს ეს საფუძვლები. მოსარჩელე ს----- ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების დასაბუთებაში მითითებულია კონკრეტული ფაქტები და სასამართლოს ფუნქციაა დაადგინოს სწორედ ამ ფაქტების არსებობა, შეაფასოს ისინი, შეამოწმოს მათი შესაბამისობა გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულ ნორმატიულ საფუძველთან. ამასთან, საქმის განხილვისას სასამართლო უნდა შემოიფარგლოს მხოლოდ დასაბუთებაში მითითებული იურიდიული ფაქტებით და არ უნდა იკვლიოს დასაქმებულის მუშაობის განმავლობაში მომხდარი ახალი გარემოებები, რომლებიც შესაძლოა ყოფილიყო სამუშაოდან გათავისუფლების მიზეზი, მაგრამ საფუძველად არ დადებია გათავისუფლების ბრძანებას.

შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული ფაქტები, რომლებიც არ აისახა ს----- ნ-----ის გათავისუფლების დასაბუთებაში, საფუძველად არ უნდა დაედოს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

6.2. მოსარჩელე ასევე ითხოვს დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურებას. დავა ეხება შრომის უფლების არალეგიტიმურ შეზღუდვას სწორედ უთანასწორო - დისკრიმინაციული მიდგომების გამოყენებით, სასამართლო მოკლედ მიმოიხილავს დისკრიმინაციის არსსა და სხვადასხვა სამართლებრივ რეგულაციებს ამ საკითხთან დაკავშირებით:

დისკრიმინაცია, მე-17 საუკუნეში ინგლისურ ენაში დამკვიდრებული ტერმინია, რომელსაც საფუძველად უდევს ლათინური სიტყვა - discriminatio, რაც განსხვავებას ნიშნავს. ტერმინის ლინგვისტური მნიშვნელობა განსხვავებულ მოპყრობას გულისხმობს;

თანასწორობის იდეა და პრინციპები დღეს მოქმედ მრავალ საერთაშორისო სამართლის აქტში არის გამტკიცებული. მათ შორის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციასა და სხვა საერთაშორისო აქტებში.

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი - დისკრიმინაციის აკრძალვა, ადგენს, რომ "ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა".

დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლის მიზანია საშუალება მისცეს ინდივიდებს, რომ თანაბრად და თანასწორად მიუწვდებოდეთ ხელი

საზოგადოებაში არსებულ შესაძლებლობებზე. ევროპული სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, აკრძალულია როგორც პირდაპირი, ასევე არაპირდაპირი დისკრიმინაცია;

ამავე დროს, ევროპული კონვენცია ადგენს დაცულ ნიშანთა ფართო ჩამონათვალს. ნათელია, რომ მე-14 მუხლით დაცულ ნიშანთა ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, ანუ სახეზე გვაქვს ნიშანთა ეგრეთწოდებული - **OPEN END**. ადამიანის უფლებათა სამართალი იცნობს ასევე დისკრიმინაციის ისეთ სახეებს, როგორიცაა შევიწროვება, დისკრიმინაცია ასოციაციით. შეზღუდული შესაძლებლობის პირთა მიმართ ასევე გამოიყენება ე.წ. გონივრული გათანაბრების პრინციპი.

ევროპული კონვენციით რეგლამენტირებული დებულებების, ასევე ევროპული სასამართლოს მიერ განვითარებულ პრეცედენტულ სამართალთან შესაბამისობაში მოდის ასევე საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ ჩამოყალიბებული პრაქტიკა დისკრიმინაციის, ანუ უთანასწორო მოპყრობის საკითხების ირგვლივ. საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი ასევე აწესებს, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალი და თანასწორია განურჩევლად რასის, კანის ფერის, სქესის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, საცხოვრებელი ადგილისა და სხვა.

დისკრიმინაციის სამართლის ამ პრინციპების და პრაქტიკის შესაბამისია ასევე ეროვნული კანონმდებლობა, კერძოდ საქართველოს კანონი "დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ". კანონის პირველივე მუხლი ადგენს, რომ ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

მნიშვნელოვანია ამ კანონის მე-3 მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, "კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში". ანუ, ნორმა პირდაპირ აწესებს, რომ ეს კანონი და მისი დანაწესები ვრცელდება არა მხოლოდ საჯარო დაწესებულებებზე და ამ დაწესებულებათა საქმიანობის ყველა სფეროზე, არამედ ასევე კერძო სამართლის სუბიექტებზე და კერძოსამართლებრივ ბრუნვაზე. შესაბამისად, სახელმწიფოს აქვს პოზიტიური ვალდებულება, რომ უზრუნველყოს კერძო სამართლის

სუბიექტების მიერ პირთა მიმართ თანასწორი მოპყრობა, ხოლო ასეთი არსებობის შემთხვევაში კი მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილებანი.

სასამართლო მოკლედ განმარტავს ასევე მტკიცების ტვირთის ხასიათს დისკრიმინაციულ დავებში. ცნობილია, რომ მტკიცების ტვირთი განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის დასაბუთებისათვის, ამ მოპყრობის განმხორციელებელს აწევს (იხ. საქმეები: იგივე IVANOVA V. BULGARIA; KIYTUN V. RUSSIA; D.H. AND OTHERS V. CZECH REPUBLIC და სხვა). ხოლო მოსარჩელემ, თავის მხრივ თავდაპირველად უნდა წარმოაჩინოს, რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა და ამავე დროს, ეს განსხვავებული მოპყრობა ეფუძნებოდა რომელიმე დაცულ ნიშანს ან დისკრიმინაციის მსხვერპლმა განიცადა შევიწროება.

წარმოდგენილ სამართალურთიერთობაში დისკრიმინაციული მოპყრობის დასტურად გვაქვს მხოლოდ ზეპირი ახსნა-განმარტებები, თუმცა კონკრეტულად ქმედება, რომელიც შეიძლება ყოფილიყო დისკრიმინაციული მოტივით სახეზე არაა.

მოსარჩელე ს----- ნ-----ე მიიჩნევს რომ მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაციული მოპყრობა და მოითხოვს მორალური ზიანის ანაზღაურებას, აღნიშნულის დასტურად მოსარჩელე ზოგადად უთითებს, რომ კომპანიის დირექტორის მხრიდან მის მიმართ განხორციელდა უთანასწორო მოპყრობა, თუმცა არ აკონკრეტებს თუ რაში გამოიხატა დისკრიმინაციული მოპყრობა, შესაბამისად, სასამართლო თვლის, რომ მოსარჩელემ ვერ გადალახა ფაქტების მითითების ვალდებულება, რის გამოც მას უარი უნდა ეთქვას დისკრიმინაციული მოპყრობის მოტივით მორალური ზიანის ანაზღაურებაზე.

6.3. სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს, რომ გ----- ბ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომის კოდექსის დარღვევას, კერძოდ, გ----- ბ-----ის და სხვა დასაქმებულების ქმედებით 2017 წლის 30 ივნისს მოხდა შპს „დ-----ს“ პროდუქციის გაყიდვა და შემდეგ მათი ჩანაცვლება სხვა პროდუქციით, რაც გამოიხატა იმაში, რომ ფაქტობრივად მიწოდებული პროდუქცია და აღნიშნულ მიწოდებასთან გაფორმებული (გამოწერილი) დოკუმენტაცია არ შეესაბამებოდა ერთმანეთს.

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. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშავს 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.

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 სამუსაოზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლო თვლის, 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“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნია, 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 დაუსაბუთებელია, თუ რატომ გამოიყენა დამსაქმებელმა ყველაზე მკაცრი ზომა - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, მაშინ როცა დარღვევის ხარისხის გათვალისწინებით თანაზომიერი იქნებოდა სხვა, უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენება. მართალია გ----- ბ-----მა დაარღვია კომპანიის ქცევის კოდექსი, თუმცა შრომითი ურთიერთობის სტაბილურობის გათვალისწინებით, მიზანშეწონილი იქნებოდა მის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენება და არა ყველაზე მკაცრი ზომის- სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენება. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ბრძანება გ----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. რაც შეეხება სამსახურში აღდგენის საკითხს, სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს და აძლევს სასამართლოს შესაძლებლობას აირჩიოს და გამოიყენოს უფრო მიზანშეწონილი ღონისძიება, ამ შემთხვევაში სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის სანაცვლოდ გ----- ბ-----ს მიაკუთვნოს ალტერნატიული დაკმაყოფილება – ერთჯერადი კომპენსაცია.

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 მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ. **აფასებს რა ამ ყოველივეს, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს კომპენსაციას 5000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).**

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, მოსარჩელე ს----- ნ-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 200 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად, ხოლო გ----- ბ-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა აუნაზღაუროს მოპასუხემ მოსარჩელე გ----- - ბ-----ს. მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟის გადახდა 120 ლარის ოდენობით;

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა

1. არ დაკმაყოფილდეს ს----- ნ-----ის სარჩელი შპს "დ-----ს" მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, განაცდურის და მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნით;
2. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს გ----- ბ-----ის სარჩელი შპს "დ-----ს" მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით;
3. ბათილად იქნას ცნობილი შპს "დ-----ს" ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მართვის უფროსის 2018 წლის 24 იანვრის ბრძანება #0----
4. შპს "დ-----ს" დაეკისროს გ----- ბ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაცია 5000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით.
5. შპს "დ-----ს" დაეკისროს გ----- ბ-----ის სასარგებლოდ მის მიერ გადახდილი ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.
6. შპს "დ-----ს" დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟის გადახდა 120 ლარის ოდენობით.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით.
8. 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. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მაია გიგაური