



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

05 სექტემბერი, 2018 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელები - ზ----- დ-----, ზ----- ა-----, ე---- ჯ-----, ს--- ლ-----, ი---- ხ-----
-----ი, ა-- ა-----, ს-----ო თ-----

მოსარჩელების წარმომადგენელი - ლ--- ც-----

მოპასუხე - შპს „მ-----“

მოპასუხის წარმომადგენლები - ა-- გ-----, პ----- კ-----

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. შემდეგი ბრძანებები:

ბრძანება ზ-----ი ა-----ის გათავისუფლების შესახებ - 1-----;

ბრძანება ა-- ა-----ის გათავისუფლების შესახებ 1-----;

ბრძანება ს-----ო თ-----ის გათავისუფლების შესახებ 1-----;

ბრძანება ს--- ლ-----ის გათავისუფლების შესახებ 1-----;

ბრძანება ზ----- დ-----ის გათავისუფლების შესახებ 1-----;

ბრძანება ე---- ჯ-----ის გათავისუფლების შესახებ 1-----;

ბრძანება ი---- ხ-----ის გათავისუფლების შესახებ 1-----;

1.2. დაევალოს შპს „მ-----ს“ მოსარჩელების პირვანდელ სამუშაო პოზიციებზე აღდგენა, კერძოდ, ზ----- დ-----ე აღდგეს საკრედიტო მენეჯერის თანამდებობაზე, ხოლო ზ-----ი ა-----ე, ე---- ჯ-----ი, ს--- ლ-----ე, ი--- ხ-----ი, ა-- ა-----ი და ს-----ო თ----- აღდგენ საკრედიტო ექსპერტის პოზიციებზე;

1.3. დაეკისროს შპს „მ-----ს“ მოსარჩელეთა სასარგებლოდ განაცდურის ანაზღაურება თითოეული მოსარჩელისთვის ყოველთვიური ანაზღაურების პროპორციულად, 2018 წლის 1 აპრილიდან სამსახურში პირვანდელ პოზიციებამდე აღდგენამდე, კერძოდ:

ზ-----ი დ-----ის სასარგებლოდ - თვეში 1400 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე)

ა-- ა-----ის სასარგებლოდ- თვეში 800 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე)

ს-----ო თ-----ის სასარგებლოდ - თვეში 900 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე);

ს--- ლ-----ის სასარგებლოდ - თვეში 1100 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე)

ზ----- ა-----ის სასარგებლოდ - თვეში 900 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე)

ე---- ჯ-----ის სასარგებლოდ - თვეში 800 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე)

ი--- ხ-----ის სასარგებლოდ- თვეში 900 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე)

1.4. მიეცეთ მოსარჩელებს გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურება 16 საშვებულებო დღის შესაბამისად;

1.5. დაეკისროს შპს „მ-----ს“ მოსარჩელეთა სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს გადახდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან, 01.04.2018 წლიდან სამსახურში აღდგენამდე, კერძოდ:

- ზ----- დ-----ის სასარგებლოდ - 01.04.2018 წლიდან 01.05.2018 წლამდე - ყოველდღიურად 0,98 ლარი, სულ 29,40 ლარი, 01.05.2018 წლიდან 01.06 2018 წლამდე - ყოველდღიურად 1,68 ლარი, ჯამში 52,31 ლარი. აღნიშნული პრინციპით მოხდეს დარიცხვა მოპასუხეთა სამსახურში აღდგენამდე;

- ა- ა-----ის სასარგებლოდ- 01.04.2018 წლიდან 01.05.2018 წლამდე - ყოველდღიურად 0,55 ლარი, სულ 16,80 ლარი, 01.05.2018 წლიდან 01.06 2018 წლამდე - ყოველდღიურად 1,12 ლარი, სულ 34,72 ლარი. აღნიშნული პრინციპით მოხდეს დარიცხვა მოპასუხეთა სამსახურში აღდგენამდე;

ს-----ო თ-----ის სასარგებლოდ - 01.04.2018 წლიდან 01.05.2018 წლამდე - ყოველდღიურად 0,63 ლარი, სულ 18,9 ლარი, 01.05.2018 წლიდან 01.06 2018 წლამდე - ყოველდღიურად 1,26 ლარი, სულ 39,06 ლარი. აღნიშნული პრინციპით მოხდეს დარიცხვა მოპასუხეთა სამსახურში აღდგენამდე;

ს--- ლ-----ის სასარგებლოდ - 01.04.2018 წლიდან 01.05.2018 წლამდე - ყოველდღიურად 0,77 ლარი, სულ 23,10 ლარი, 01.05.2018 წლიდან 01.06 2018 წლამდე - ყოველდღიურად 1,54 ლარი, სულ 47,74 ლარი. აღნიშნული პრინციპით მოხდეს დარიცხვა მოპასუხეთა სამსახურში აღდგენამდე;

ზ----- ა-----ის სასარგებლოდ - 01.04.2018 წლიდან 01.05.2018 წლამდე - ყოველდღიურად 0,63 ლარი, სულ 18,9 ლარი, 01.05.2018 წლიდან 01.06 2018 წლამდე - ყოველდღიურად 1,26 ლარი, სულ 39,06 ლარი. აღნიშნული პრინციპით მოხდეს დარიცხვა მოპასუხეთა სამსახურში აღდგენამდე;

ე--- ჯ-----ის სასარგებლოდ - 01.04.2018 წლიდან 01.05.2018 წლამდე - ყოველდღიურად 0,55 ლარი, სულ 16,80 ლარი, 01.05.2018 წლიდან 01.06 2018 წლამდე - ყოველდღიურად 1,12 ლარი, სულ 34,72 ლარი. აღნიშნული პრინციპით მოხდეს დარიცხვა მოპასუხეთა სამსახურში აღდგენამდე;

ი--- ხ-----ის სასარგებლოდ- 01.04.2018 წლიდან 01.05.2018 წლამდე - ყოველდღიურად 0,63 ლარი, სულ 18,9 ლარი, 01.05.2018 წლიდან 01.06 2018 წლამდე - ყოველდღიურად 1,26 ლარი, სულ 39,06 ლარი. აღნიშნული პრინციპით მოხდეს დარიცხვა მოპასუხეთა სამსახურში აღდგენამდე;

მოსარჩელეთა წარმომადგენლის განმარტებით, ერთის მხრივ ზ----- დ-----ეს, ე--- ჯ-----ს, ი--- ხ-----ს, ა- ა-----ს, ს-----ო თ-----ს, ზ-----ი ა-----ეს და ს--- ლ----- --ეს და მეორეს მხრივ შპს „მ-----ს“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულებები. ზ----- დ-----ე დაინიშნა საკრედიტო მენეჯერის თანამდებობაზე, ანაზღაურებით 1100 ლარი (ხელზე ასაღები), ხოლო დანარჩენი მოსარჩელები დაინიშნენ საკრედიტო ექსპერტების თანამდებობებზე. ხელშეკრულებების შესაბამისად, ე--- ჯ-----ის და ა- ა-----ის ხელზე ასაღები ხელფასი განისაზღვრა 600 ლარით, ზ-----ი ა-----ის, ი--- ხ-----ის და ს----- თ-----

-ის ხელფასი 800 ლარით, ხოლო ს--- ლ-----ის - 1100 ლარით. ზოგიერთი მოსარჩელის ხელშეკრულებაში შევიდა ცვლილება და შეიცვალა ანაზღაურება, კერძოდ, ზ----- დ-----ის ხელზე ასაღები ხელფასი გახდა 1400 ლარი, ზ-----ი ა-----ის, ი---- ხ-----ის და ს----- თ-----ის - 900 ლარი, ხოლო ე---- ჯ-----ისა და ა-- ა-----ის - 800 ლარი.

შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018 წლის ბრძანებებით მოსარჩელები გათავისუფლდნენ დაკავებული პოზიციებიდან და 01.04.2018 წლიდან შეუწყდათ შრომითი ხელშეკრულებები. გათავისუფლების მიზეზად მოსარჩელეთათვის გაგზავნილ შეტყობინებებში მითითებულია კომპანიის უსაფრთხოების სამსახურის ხელმძღვანელის მიერ მომზადებული დასკვნა, სამართლებრივ საფუძვლად კი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი.

სარჩელში მითითებულია, რომ მოსარჩელებმა მოითხოვეს დამატებითი განმარტების მიღება მოპასუხე კომპანიისგან, თუმცა, მითითებული საფუძვლის გარდა სხვა ახსნა-განმარტება მათ არ მიეცათ.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს „მ-----ს“ წარმომადგენელი შესაგებელში დაეთანხმა სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს, თუმცა სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობისა და დაუსაბუთებლობის გამო.

მოპასუხე ასევე მიუთითებს მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე. კერძოდ, შესაგებელში აღნიშნულია, რომ გათავისუფლების ბრძანებები შესაბამისი დასაბუთებებით ე---- ჯ-----ს ჩაბარდა 31.03.2018 წელს, ზ----- დ-----ეს, ი---- ხ-----ს და ა-- ა-----ს 02.04.2018 წელს, ხოლო ზ-----ი ა-----ეს და ს-----ო თ-----ს - 03.04.2018 წელს. მოსარჩელებმა კი სარჩელი სასამართლოში 30 დღიანი ვადის დარღვევით, 11 მაისს წარადგინდეს.

შესაგებელში მითითებულია, რომ შპს „მ-----ს“ წარმომადგენს საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ რეგისტრირებულ მიკროსაფინანსო ორგანიზაციას, რომლის საქმიანობის ძირითადი მიმართულებაა მექანიკური სატრანსპორტო საშუალებებით უზრუნველყოფილი სესხების გაცემა. მისი საკრედიტო ექსპერტების უშუალო მოვალეობებს კი მოიცავდა საკრედიტო განცხადებების მიღება და დამუშავება, მასთან დაკავშირებული ფაქტობრივი გარემოებების გამოკვლევა და გამოკვლეული მასალების გადაგზავნა სესხის

დასამტკიცებლად. რაც შეეხება საკრედიტო ჯგუფის უფროსს, მის მოვალეობებში შედიოდა საკრედიტო ექსპერტების საქმიანობის ზედამხედველობა, მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხის კონტროლი და მონიტორინგი.

მოპასუხე განმარტავს, რომ მოსარჩელეთა მიერ შპს „მ-----“ სახელით გაიცა რამდენიმე სესხი, რომლებზეც წარდგენილი სახელფასო ამონაწერები არის ყალბი. ყალბი სახელფასო ამონაწერების საფუძველზე სესხების გაცემის ფაქტზე შპს „მ-----ს“ უსაფრთხოების სამსახურის მიერ 2018 წლის 27 თებერვალს დაიწყო შიდა სამსახურებრივი მოკვლევა, ხოლო 2018 წლის 27 მარტს მომზადდა შესაბამისი დასკვნა. ამასთან, ყველა ზემოაღნიშნული სესხი არის ვადაგადაცილებაში და მიეკუთვნება „პრობლემური სესხების“ კატეგორიას.

შესაბამისად, დამსაქმებელმა კომპანიამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეთა მხრიდან აღგილი ჰქონდა გადაცდომას, რაც წარმოადგენს იმგვარ დარღვევას, რა დროსაც დამსაქმებელს ენიჭება უფლებამოსილება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გაათავისუფლოს დასაქმებული დაკავებული პოზიციიდან. ამდენად, მოთხოვნა ბრძანებების ბათილად ცნობის თაობაზე და აქედან გამომდინარე სამსახურში აღდგენა და განაცდურის დაკისრება, არის უსაფუძვლო.

რაც შეეხება შვებულების ანაზღაურების დაკისრებას, მოპასუხე განმარტავს, რომ დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშვებოდა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ და რადგან გათავისუფლებამდე მხოლოდ 8 თვეა გასული, მოსარჩელებს არ აქვთ მისი მოთხოვნის საფუძველი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 01 აგვისტოს ერთი მხრივ შპს „მ-----ს“ და მეორეს მხრივ ზ----- დ-----ს 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 ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.1.2. შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. 1----- 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 ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

- უკუგზავნილი (ს.ფ. 176, ტ.1).

3.1.3. 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 ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.1.4. შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. 1----- 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 ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.1.5. 2017 წლის 01 აგვისტოს ერთის მხრივ შპს „მ-----ს“ და მეორეს მხრივ ა-- ა-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც, ა-- ა-----ი დაინიშნა საკრედიტო ექსპერტის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტით დასაქმებულის ხელზე ასაღები შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 600 ლარით. ა-- ა-----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 ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.1.6. შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. 1----- ბრძანებით, თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, **ა-- ა-----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 **ა-- ა-----ს** გაეგზავნა 28.03.2018წ. წერილით, რომელიც ადრესატს ჩაბარდა **02.04.2018 წელს**.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.1.7. 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 ასაღები შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 800 ლარით. **ი--- ხ-----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 ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.1.8. შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. 1----- 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 ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.1.9. 2017 წლის 01 აგვისტოს ერთი მხრივ შპს „მ-----ს“ და მეორეს მხრივ **ს-----ო თ-----ს** შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც, **ს-----ო თ-----** დაინიშნა საკრედიტო ექსპერტის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების მე-5 მუხლის პირველი პუნქტით დასაქმებულის ხელზე ასაღები შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 800 ლარით. **ს-----ო 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 ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.1.10. შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. 1----- ბრძანებით, თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, **ს---**
---ო თ-----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 **ს-----ო თ-----ს** გაეგზავნა 28.03.2018წ. წერილით, რომელიც ადრესატს ჩაბარდა **03.04.2018 წელს.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.1.11. 2017 წლის 01 აგვისტოს ერთი 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 ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.1.12. შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. 1-----

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 ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.1.13. 2017 წლის 01 აგვისტოს ერთი მხრივ შპს „მ-----ს“ და მეორეს მხრივ **ს--- ლ-----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 ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 75-80, ტ.1);

3.1.14. შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 28.03.2018წ. 1----- 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 ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 81, ტ.1);

- წერილი (ს.ფ. 82, ტ.1);

3.1.15. მოპასუხე შპს „მ-----ს“ 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 ევალუება:

- 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, გაიცემა 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 ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.1.16. 2018 წლის 27 თებერვალს შპს „მ-----“ 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 სახელოფასო 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-----ო თ-----, ს-----ე, ი---- ხ-----ი და ჯგუფის უფროსი ზ----- დ-----ე 2018 წლის 01 აპრილიდან დათხოვნილ იქნენ კომპანიიდან.

- ამავე დასკვნით კომპანიის სხვა დასაქმებულებს გაემოეცხადათ 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 ეყრდნობა 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).

3.1.17. შპს „მ-----ს“ 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 შეუსაბამოები 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 გ---- ხ-----ის, თ----- დ-----ს, თ----- ქ-----ს, ე----- თ-----ს, ვ----- დ-----ს, გ-----ი პ-----ს, გ-----ი ჩ-----ის, ვ----- ბ-----ს, გ-----ი ხ-----ის, გ-----ი მ-----ის, გ-----ი გ-----ის, ჯ----- ხ-----ას, გ----- შ-----ს და ნ----- კ-----ს საბანკო ამონაწერებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

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

N004761518 დასკვნით დადგინდა, რომ ე----- თ-----ს საბანკო ამონაწერში მითითებული ჯამური ბრუნვები 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 ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

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

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ზ----- დ-----ის, ზ-----ი ა-----ის, ე--- ჯ-----ის, ს--- ლ-----ის, ი--- ხ-----
---ის, ა-- ა-----ისა და ს-----ო თ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა შპს „მ-----
-----ს“ 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 კოდექსის 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, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, 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-----ო თ-----ის გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის ნაწილში არის ხანდაზმული.

3.2.2. შპს „მ-----ს“ 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-----ო თ-----ს 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.

სასამართლო განმარტავს, 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 მართლობიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს 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 მართლობიერება 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 „მ-----ს“** 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-----ო თ-----მ** მართლაც განახორციელეს ისეთი მოქმედებები, რაც საბოლოოდ მათი სამსახურიდან დათხოვნის წინაპირობა გახდა. სწორედ შპს „მ-----“ წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მონაწილე იმ „ძლიერ მხარეს“, რომელსაც მიუწვდება ხელი ყველა საჭირო მტკიცებულებაზე. მას შეუძლია წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც დაასაბუთებდა 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 ე---- დ-----. დასკვნაში მითითებულია და ექსპერტმაც განმარტა, რომ არსებობდა ხელის ჩარევის ელემენტები სახელოფასო 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 სახელოფასო ამონაწერების დეტალური კვლევა, მათი ბუღალტრული დამუშავება თუ სხვა მასთან დაკავშირებული საქმიანობა და ამონაწერების ნამდვილობის შემოწმება.

სასამართლო განმარტავს, 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.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს 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 ევალეობდა, აბსოლუტურად არაპროპორციული ღონისძიებაა. არ ვლინდება მოცემულ დავაში არათუ „უხეში დარღვევა“, არამედ საერთოდ, ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა, თუნდაც გაუფრთხილებლობით.

ამდენად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს 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.

3.2.3. 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 მოსარჩელებისთვის ხელშეკრულების შეწყვეტის მოთხოვნით, ხელშეკრულება გაგრძელებულად ითვლება და აღნიშნული არის საფუძველი აღდგენ მოსარჩელები დაკავებულ თანამდებობებზე.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს 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, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელებს უნდა მიეცეთ კომპენსაცია მათი სახელოფასო ანაზღაურების შესაბამისი ოდენობებით.

3.2.4. 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, სასამართლო ვერ გაიზიარებს ამ ნაწილში მოსარჩელეთა მოთხოვნას.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის მასალებით ვერ დასტურდება მოსარჩელებთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სადავო ბრძანებები და იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელებთან გაფორმებული ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2018 წლის 1 აგვისტოს, უნდა მიეცეთ კომპენსაცია გონივრული ოდენობით. რაც შეეხება განაცდური ხელფასის ანაზღაურებას, ასევე შვებულების ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრებას, ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელე მხარეს უნდა ეთქვას უარი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი, მე-4, 24-ე მუხლები;

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;

საქართველოს ორგანული კანონის - 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 სახელმწიფონი 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 აირჩიო 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, ადეკვატური 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 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 „Ultima Ratio“-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.

6.2. 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.

სასამართლოს მიაჩნია, 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, 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 მიაღდა.

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-----ო 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).

6.3. 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.

სასამართლო კიდევ ერთხელ განმარტავს, 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, სარჩელი ამ ნაწილში არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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

სასამართლო განმარტავს, 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 ითხოვენ იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან.

სასამართლო განმარტავს, 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).

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, შესაბამისად, მოპასუხე შპს „მ-----ს“ თითოეული მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელთა მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ასევე დაეკისრება სახელმწიფო ბაჟი - დაკისრებული თანხის 3%, - 816 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ზ----- დ-----ის, ზ----- ა-----ის, ე---- ჯ-----ის, ს--- ლ-----ის, ი---- ხ-----ის, ა-
- ა-----ისა და ს-----ო თ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები მოპასუხე შპს „მ-----
-----ს“ მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად

ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურების, პირგასამტეხლოს დაკისრებისა და შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნით დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

1.1 ზ----- დ-----ის, ზ----- ა-----ის, ე--- ჯ-----ის, ს--- ლ-----ის, ი--- ხ-----ის, ა-- ა-----ისა და ს-----ო თ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები მოპასუხე შპს „მ-----ს“ მიმართ თანამდებობაზე აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურების, პირგასამტეხლოს დაკისრებისა და შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნით არ დაკმაყოფილდეს;

2. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის **N 1-----** ბრძანება **ზ----- დ-----ის** სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

2.1. მოპასუხე შპს „მ-----ს“ **ზ----- დ-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება **5.600** ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

3. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის **N 1-----** ბრძანება **ე--- ჯ-----ის** სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

3.1. მოპასუხე შპს „მ-----ს“ **ე--- ჯ-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება **3.200** ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

4. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის **N 1-----** ბრძანება **ა-- ა-----ის** სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

4.1. მოპასუხე შპს „მ-----ს“ **ა-- ა-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება **3.200** ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

5. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის **N 1-----** ბრძანება **ი--- ხ-----ის** სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

5.1. მოპასუხე შპს „მ-----ს“ **ი--- ხ-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს

კომპენსაციის ანაზღაურება **3.600** ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

6. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის **N 1-----** ბრძანება **ს-----ო თ-----ის** სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

6.1. მოპასუხე შპს „მ-----ს“ **ს-----ო თ-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება **3.600** ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

7. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის **N 1-----** ბრძანება **ზ----- ა-----ის** სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

7.1. მოპასუხე შპს „მ-----ს“ **ზ----- ა-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება **3.600** ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

8. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „მ-----ს“ გენერალური მენეჯერის 2018 წლის 28 მარტის **N 1-----** ბრძანება **ს--- ლ-----ის** სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

8.1. მოპასუხე შპს „მ-----ს“ **ს--- ლ-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება **4.400** ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

9. მოპასუხე შპს „მ-----ს“ **ზ----- დ-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

9.1 მოპასუხე შპს „მ-----ს“ **ე--- ჯ-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

9.2 მოპასუხე შპს „მ-----ს“ **ა-- ა-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

9.3 მოპასუხე შპს „მ-----ს“ **ი--- ხ-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

9.4 მოპასუხე შპს „მ-----ს“ **ს-----ო თ-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

9.5 მოპასუხე შპს „მ-----ს“ **ზ-----ა-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

9.6 მოპასუხე შპს „მ-----ს“ **ს--- ლ-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად;

10. მოპასუხე შპს „მ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი **816** ლარის ოდენობით.

11. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-12 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით.

12. 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