



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

06.11.2018 წელი

ქ. ბათუმი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე ინდირა მაშანიშვილი
სხდომის მდივანი ლანა ძაგნიძე

მოსარჩელე - გ-----ი ჭ-----ა

წარმომადგენელი - ნ-----ე

მოპასუხე - სს „ფ---ა ბ-----ოს“

წარმომადგენლები - ლ-----ე, ი-----ა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. სს „ფ---ა ბ-----ოს“ საოპერაციო დირექტორის 2017 წლის 23 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობა, გ-----ი ჭ-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. გ-----ი ჭ-----ას სს „ფ---ა ბ-----ოს“ ქობულეთის სერვისცენტრის საკრედიტო ოფიცრის თანამდებობაზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 23 მარტიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1.3. ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის ანაზღაურების დაკისრება.

მოსარჩელის განმარტებით, 2012 წლიდან დასაქმებული იყო სს „ფ---ა ბ-----ოს“ ბათუმის ფილიალის, ხოლო 2016 წლიდან ქობულეთის სერვის ცენტრში საკრედიტო ოფიცრის თანამდებობაზე.

მიუხედავად იმისა, რომ დაკისრებულ მოვალეობებს წლების მანძილზე

ასრულებდა პირნათლად, 2017 წლის 23 მარტს მოპასუხე კომპანიამ მასთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა, საქართველოს შრომის კანონმდებლობისა და შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი საერთაშორისო სამართლებრივი ნორმების უხეში დარღვევით.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლდა კანონიერად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, სამუშაო მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულების - პორტფელის მოცულობასთან და კლიენტების რაოდენობასთან დაკავშირებული გეგმების შეუსრულებლობის გამო. შესაბამისად, არ არსებობს ბრძანებების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის გაცემის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. საქმის არსებითი გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე უდავო ფაქტობრივი გარემოებები დადგენილი არ არის.

3.2. სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. გ-----ი ჭ-----ა 2012 წლის 30 მარტიდან დასაქმებული იყო სს „ფ---ა ბ-----ოს“ ბათუმის ფილიალში საკრედიტო ოფიცრის თანამდებობაზე შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. შრომითი ხელშეკრულების 3.3 მუხლით განსაზღვრული იყო დასაქმებულის ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი (თვეში 250 ლარის ოდენობით), ასევე დადგენილი იყო დასაქმებულის სასარგებლოდ დანამატის გაცემის შესაძლებლობა, რომლის ოდენობა განისაზღვრებოდა დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს მახასიათებლების მიხედვით. დანამატი არ წარმოადგენდა დასაქმებულის ხელფასს და მისი გაცემა, შეცვლა და გაუქმება დამოკიდებული იყო დამსაქმებლის ნებაზე.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება - ს. ფ. 14–21;

3.2.2. 2016 წლიდან გ-----ი ჭ-----ა გადაყვანილი იქნა სს „ფ---ა ბ-----ოს“ ქობულეთის სერვის ცენტრში, საკრედიტო ოფიცრის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური ხელზე ასაღები ჯამური

ანაზღაურება შეადგენდა 1755.00 ლარს, საიდანაც 500 ლარი წარმოადგენდა ხელზე მისაღებ სახელფასო თანხას, ხოლო 1255 ლარი – პრემია/დანამატს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი გ-----ი ჭ-----ას საბანკო ანგარიშიდან - ს. ფ. 27-32;
- სს „ფ---ა ბ-----ოს“ ფინანსური დირექტორის წერილი ხელფასის პრემიისა და საშვებულებო თანხის დაანგარიშების წესის შესახებ - ს. ფ. 67-68;
- სს „ფ---ა ბ-----ოს“ დირექტორატის 28.04.2016-02 გადაწყვეტილება ყოველთვიური ბონუსის (პრემია/დანამატის) გადახდის ზოგადი წესის შესახებ - ს. ფ. 69-73;

3.2.3. 2017 წლის 23 მარტს გ-----ი ჭ-----ას ეცნობა, რომ 2017 წლის 30 მარტიდან სს „ფ---ა ბ-----ოს“ მასთან წყვეტდა შრომით ხელშეკრულებას საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან);

გ-----ი ჭ-----ას გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა სამუშაო მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულება, კერძოდ: პორტფელის მოცულობასთან და კლიენტების რაოდენობასთან დაკავშირებული გეგმების შეუსრულებლობა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სს „ფ---ა ბ-----ოს“ 23.03.2017 წლის - ს. ფ. 22;

3.2.4. სს „ფ---ა ბ-----ოს“ წერილობითი განმარტების თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძველად დაედო 31.06.2016 წლიდან 31.12.2016 წლამდე პერიოდისათვის გ-----ი ჭ-----ასათვის დასახული ძირითადი მიზნის – გაეზარდა არსებული საკრედიტო პორტფელი 35 000 აშშ დოლარით – შეუსრულებლობა და 8.2 %-იანი ზრდის ნაცვლად საკრედიტო პორტფელის 13.61 %-ით, ანუ 58 088 აშშ დოლარით შემცირება, რაც ვერ გამოასწორა, გეგმის შესრულებისათვის დამატებით განსაზღვრულ 2-თვიან ვადაში – 2017 წლის თებერვალ-მარტის თვეში.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სს „ფ---ა ბ-----ოს“ 24.04.2017 წლის წერილი - ს. ფ. 35;

- შეფასების ფორმა - ს. ფ. 57-63;
- სს „ფ---ა ბ-----ოს“ რეგიონალური ოპერაციების მენეჯერის მალხაზ კილასონიას ახსნა-განმარტება - 64-66;

3.2.5. დადგენილია, რომ სადავო პერიოდში სს „ფ---ა ბ-----ოს“ მოქმედებდა კომპანიაში დასაქმებული პირების შეფასების 4 კატეგორია, რაც განისაზღვრებოდა სხვადასხვა კრიტერიუმით შეფასების შედეგად მიღებული ქულების რაოდენობით. კერძოდ:

პირველი კატეგორია - მუდმივად აჭარბებს მოლოდინებს, ენიჭებოდათ დასაქმებულებს 3.5-დან – 4 ქულის მიღების შემთხვევაში;
 მეორე კატეგორია - ასრულებს კარგ სამუშაოს – 2.75-დან 3.49 ქულის მიღების შემთხვევაში;
 მესამე კატეგორია - საჭიროებს გაუმჯობესებას – 2.0 – 2.74 ქულის მიღების შემთხვევაში,
 მეოთხე კატეგორია - სამუშაოს შესრულება მიუღებელია – 1.99 ქულამდე მიღების შემთხვევაში.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შეფასების ფორმა - ს. ფ. 57-63;

3.2.6. დადგენილია, რომ 31.06.2016 წლიდან 31.12.2016 წლის ჩათვლით პერიოდში გ-----ი ზ-----ას საქმიანობა შეფასდა მესამე კატეგორიით - ჯამში 2,67 ქულით, რაც აისახა თანამშრომელთა შეფასების შესაბამის ფორმაში. შეფასების ამავე ფორმის თანახმად, დასაქმებული გ-----ი ზ-----ა აკმაყოფილებდა სამუშაოს აღწერილობის და მიზნების ამოცანების ზოგად კომპონენტებს, თუმცა მას სჭირდებოდა სამუშაოს და ამოცანების შესრულების სტანდარტების გაუმჯობესება. ამავე ფორმის თანახმად, განისაზღვრა, რომ მენეჯერის მხრიდან საჭიროა მეტი მუშაობა თანამშრომელთან. გ-----ი ზ-----ას განესაზღვრა სამუშაოს გამოსწორების გეგმა, რომელიც მოიცავდა 2-თვიან პერიოდს - 2017 წლის 1-ლი თებერვლიდან 2017 წლის 31 მარტის ჩათვლით. მიუხედავად ამისა, ამ ვადის ამოწურვამდე ერთი კვირით ადრე - 2017 წლის 23 მარტს გ-----ი ზ-----ას ეცნობა შრომითი ურთიერთობის მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ და იმავე დღიდან (23.03.2017 წლიდან) გ-----ი ზ-----ას აეკრძალა სს „ფ---ა ბ-----ოს“ კომპიუტერულ პროგრამასთან წვდომა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

- მოწმეთა ჩვენებები;
- შეფასების ფორმა - ს. ფ. 57-63;
- 23.03.2017 წლის შეტყობინება - ს. ფ. 22;

3.2.7. წარმოდგენილი მტკიცებულებების ანალიზის საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ გ-----ი ჭ-----ას კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან იმ სახითა და ხარისხით, რაც შეიძლებოდა გამხდარიყო გ-----ი ჭ-----ას სამუშაოდან გათავისუფლების უპირობო საფუძველი და რაც გაამართლებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, დადასტურებული ვერ იქნა. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება მიღებული იქნა დასაქმებულის არგუმენტების მოსმენა/შეწავლისა და გადაწყვეტილების მისაღებად მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევის გარეშე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად კი, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სსკ-ის კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

იმავდროულად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი - "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". სწორედ ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განხორციელდეს მოდავე მხარეებზე მტკიცების ტვირთის სამართლიანი განაწილება, ანუ რომელმა მხარემ რა კონკრეტული გარემოება უნდა ამტკიცოს.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალური“ წესი. ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და

დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ 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 (იხ.სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

სასამართლო მიუთითებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციაზე - „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ და აღნიშნავს, რომ ის შეიცავს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, რომ შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც ერთურთის მიმართ ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი. 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 ცვლილებაზე ან მითუმეტეს საერთოდ შეწყვეტასა და დასრულებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს, მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია, როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

ამდენად, მოსარჩელის (დასაქმებულის) სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება მოპასუხეს (დამსაქმებელს), რაც სასამართლოს აზრით მისი მხრიდან სათანადოდ ვერ განხორციელდა - მოპასუხის მიერ მითითებული გარემოებებისა და წარმოდგენილი მტკიცებულებების კვლევის შედეგად დადგენილი ფაქტები, სასამართლოს აზრით, არ ქმნიდა მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობას. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე მხარემ მტკიცების ტვირთის სტანდარტის შესაბამისად, ვერ შეძლო მოსარჩელის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილების მართლზომიერების დადასტურება.

სასამართლო მიუთითებს, რომ ამა თუ იმ ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებისა და შესაბამისი დასკვნის გამოტანისას, ის ხელმძღვანელობს შინაგანი რწმენით, რომელიც ეფუძნება სამართალწარმოების დროს განვითარებული მსჯელობების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების, მოწმეთა ჩვენებებისა თუ სხვა გარემოებების ერთობლიობას. ასეთ დროს, სასამართლო მოწოდებულია შეაფასოს, თუ რამდენად ადეკვატურია წარმოდგენილი მტკიცებულებანი, რამდენად შესაძლებელია, რომ გარდა საქმეში წარმოდგენილისა, ასევე არსებობდეს სხვა სახის მტკიცებულებანი, რომელიც ასევე დაადასტურებს რომელიმე გარემოებას.

წინამდებარე სამართალწარმოებაში, წარმოდგენილია წერილობითი მასალები, რომელთა ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეთა მიმართ საკითხის შესწავლა და გადაწყვეტილების მიღება, კომპანიის ადმინისტრაციის მხრიდან, განხორციელდა არასრულყოფილად, დასაქმებულების არგუმენტების მოსმენისა და მის სასარგებლოდ მეტყველი ფაქტების გამოვლენა/შესწავლის გარეშე. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეთა თანამდებობიდან გათავისუფლება განხორციელდა არამართლზომიერად. კერძოდ:

მოსარჩელე განმარტავს, რომ ის 2012 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში, დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა ყოველთვის პირნათლად, კეთილსინდისიერად, ყოველთვის ცდილობდა მაღალი პროფესიული და პიროვნული პასუხისმგებლობით შეესრულებინა შრომით ურთიერთობებში დაკისრებული მოვალეობები და ჟონდა კიდევ შესაბამისი მიღწევები.

ამ გარემოების დასადასტურებლად მოსარჩელემ მიუთითა, რომ 2012 წლიდან რაიმე გადაცდომისათვის - შრომითი მოვალეობის შეუსრულებლობისათვის ან არაჯეროვანი შესრულებისათვის დისციპლინური სახდელი მიღებული არ ჰქონია, პირიქით, თავის ვალდებულებს ასრულებდა ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, პასუხისმგებლობითა და ორგანიზაციის ინტერესების შესაბამისად, რაზეაც მეტყველებს ის, რომ ბათუმის ფილიალში დასაქმების პერიოდში გეგმა/ვალდებულებებს ასრულებდა ყოველთვის გადაჭარბებით.

მოსარჩელის მიერ მითითებული ეს გარემოება მოპასუხის მხრიდან სადავო არ არის, ანუ ის გარემოება, რომ გ-----ი ჭ-----ა იყო ერთერთ წარმატებული თანამშრომელი და ბათუმის ფილიალში დასაქმების პერიოდში წარმოდგენდა ერთერთ საუკეთესო შედეგების მქონე თანამშრომელს, მოპასუხე მხარეს სადავოდ არ გაუხდია.

მოპასუხე მოსარჩელის გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცებისას მიუთითებს 2016 წლის ივნის-დეკემბრის თვეებში და 2017 წლის თებერვალ-მარტში გეგმა/ვალდებულების შეუსრულებლობაზე. საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე სწორედ ეს ფაქტობრივი გარემოებაა სადავოდ მიჩნეული

მხარეთა მიერ.

დადგენილია, რომ გ-----ი ჭ-----ას, როგორც საკრედიტო ოფიცრის მოვალეობას წარმოადგენდა ბანკისათვის კლიენტების მოზიდვა, კლიენტების მოზიდვის საკითხზე ხშირი პრომო აქციების ჩატარება, მასზე გამოყოფილ სოფლებში მუშაობა კლიენტების მოძიების და ორგანიზაციის ცნობადობის ამაღლების მიზნით, მუშაობა კლიენტის გადინების პრევენციის მიზნით და კლიენტების გადინების მაჩვენებლის შემცირება.

მოპასუხე არ მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ გ-----ი ჭ-----ა ამ მხრივ არ აწარმოებდა შესაბამის საქმიანობას. პირიქით, შეფასების ფორმაში მოპასუხე მიუთითებს, რომ გ-----ი ჭ-----ა „აკმაყოფილებს სამუშაოს აღწერილობის და მიზნების ამოცანების ზოგად კომპონენტებს თუმცა მას სჭირდება სამუშაოს და ამოცანების შესრულების სტანდარტების გაუმჯობესება. მენეჯერის მხრიდან საჭიროა მეტი მუშაობა თანამშრომელთან“.

მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ გ-----ი ჭ-----ას მენეჯმენტის მიერ გაეწია ყველა შესაძლო დახმარება დავალების შესასრულებლად, თუმცა სასამართლოსათვის წარმოდგენილი არ ყოფილა რაიმე კონკრეტული მტკიცებულება, (გარდა ზოგადი ხასიათის დირექტიული შინაარსის წერილებისა), რომელიც დაადასტურებდა მენეჯერის მიერ დასაქმებული პირის მიმართ რეალურად გაწეული დახმარების ფაქტს, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით დასაქმებული პირის სწავლების ფაქტს და ა.შ.

ის გარემოება, რომ გ-----ი ჭ-----ას თითქოსდა არ გააჩნდა სათანადო კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები მოპასუხის მიერ დასაბუთებულია ქობულეთის სერვისცენტრში დასაქმებული სამი სხვა პირის მაჩვენებლებზე მითითებით, რომელთაც სადავო პერიოდში შეძლეს საკრედიტო პორტფელის გაზრდა. ამ გარემოების შეფასებისას, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ბათუმის ფილიალში დასაქმებისას გ-----ი ჭ-----ას საქმიანობა მიმართული იყო ძირითადად ბიზნეს სესხებთან დაკავშირებით და ის გამოირჩეოდა როგორც მაღალი შედეგების მქონე თანამშრომელი. მისი ქობულეთის სერვისცენტრში დასაქმების შემდეგ გ-----ი ჭ-----ა დადგა აგროსესხების გაცემის აუცილებლობის წინაშე, რა მხრივ წარმატებული საქმიანობა აუცილებლად საჭიროებდა სათანადო გამოცდილებას. ვინაიდან ამ სფეროში საკრედიტო ოფიცრის წარმატება დაკავშირებულია ადგილობრივი საჭიროების/მოთხოვნებისა და ბაზრის შესწავლასთან, მომხმარებელთა გაცნობასთან. შესაბამისად, გ-----ი ჭ-----ას, შეფასების მაჩვენებელი დასაქმებიდან 6 თვიან ვადაში ბუნებრივია ვერ იქნებოდა სერვისცენტრში გაცილებით უფრო ადრე დასაქმებული პირების შედეგების ტოლფარდი და სასამართლო, სხვა თანამშრომლების მაჩვენებლებთან შედარების საფუძველზე, ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მტკიცებას, რომ გ-----ი ჭ-----ა არ

ფლობდა შესაბამის/საკმარის უნარ-ჩვევებს საკრედიტო ოფიცრის პოზიციის დასაკავებლად.

გარდა ამისა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გ-----ი ჭ-----ას მის წინაშე დასახული გეგმის განსახორციელებლად, (კერძოდ: კლიენტების მოზიდვაზე აქტიურად სამუშაოდ, ე. წ. დახურული კლიენტებისათვის სესხების შესათავაზებლად, სხვა ბანკებიდან კლიენტების გადმოსაყვანად და კლიენტების გადინების მაჩვენებლის შემცირებაზე სამუშაოდ), არ განესაზღვრა გონივრული ვადა. ის გარემოება, რომ ამ ვალდებულებათა შესასრულებლად საკმარისი იყო 2-თვიანი ვადის განსაზღვრა დადასტურებული არ არის. თუმცა ასეც რომ არ იყოს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ გ-----ი ჭ-----ას ფაქტობრივად არ მიეცა ორთვიანი ვადაც გეგმის შესასრულებლად, დადგენილია, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება ადმინისტრაციამ მიიღო ამ ვადის ამოწურვამდე ერთი კვირით და ამ პერიოდიდან მას აღარც მისცეს კომპიუტერულ პროგრამასთან წვდომის საშუალება, რაც ფაქტობრივად გამორიცხავდა სამუშაოთა წარმოების შესაძლებლობას. სასამართლო აღნიშნავს, რომ საკრედიტო ოფიცრის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე თეორიულად და პრაქტიკულად შესაძლებელი იყო გ-----ი ჭ-----ას უზრუნველყო სესხის მსურველი პირების მოზიდვა ერთკვირიან ვადაშიც რაც მას მისცემდა საკრედიტო პორტფელის გვაზრდის საშუალებას, მით უფრო ისეთ ვითარებაში, როცა გ-----ი ჭ-----ას შეფასების მაჩვენებელი (2.67 ქულა) მნიშვნელოვნად უახლოვდებოდა მეორე კატეგორიის მაჩვენებლის ქულათა რაოდენობას (2.75 ქულას)

ის გარემოება, რომ გ-----ი ჭ-----ას გააჩნდა შესაბამისი უნარ-ჩვევები სამუშაოს საწარმოებლად დასტურდება თავად ადმინისტრაციის წერილობითი შეფასებით - „გ-----ის აქვს უნარი ურჩიოს და შესთავაზოს სწორი პროდუქტი და შესაბამისი მომსახურება იმ მომენტისთვის, ასევე იღებს გადაწყვეტილებებს კლიენტთან გრძელვადიანი ურთიერთობების ჩამოყალიბებაში. გ-----ის აქვს საკმაოდ კარგი გამოცდილება, რომ კარგად მოემსახუროს კლიენტებს, მაგრამ საჭიროებს ზრდა განვითარებას, რომ დადოს შედეგი. გ-----ი არის პასუხისმგებელი თავისი შესრულებული სამუშაოთი, ასევე გარე მომხმარებელს ეპყრობა სითბოთი და იმსახურებს კლიენტების ნდობას. გ-----ი არის გუნდური თანამშრომელი საჭროების შემთხვევაში ჩართულია გუნდის ყველა აქტივობაში. გ-----ი აცნობიერებს ფ-----ას მისიას და ხედვებს“.

ასეთ ვითარებაში უდავოა, რომ მოპასუხე კომპანიამ რეალურად არ შეაფასა გ-----ი ჭ-----ას შესაძლებლობები, სათანადოდ არ გამოიკვლია რა გახდა საკრედიტო პორტფელის ზრდის შეფერხების რეალური მიზეზი, არ მოუსმინა

თავად დასაქმებულს და უშუალოს მისგან არ მიიღო განმარტება წარმატებული საქმიანობის შემაფერხებელი გარემოებების შესახებ.

საქმეში წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებისა და მხარეთა არგუმენტების გაანალიზების საფუძველზე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ კომპანიის ადმინისტრაციის მიერ განსაზღვრული ვალდებულება/გეგმა, რაც გულისხმობდა საკრედიტო პორტფელის ზრდის ვალდებულებას, სათანადოდ არ შესრულდა. ეს გარემოება მხარეთა შორის სადავო არ არის. თუმცა მხარეთა შორის სადავოა გ-----ი ჭ-----ასათვის განსაზღვრული ვალდებულება/გეგმის მოცულობის მართლზომიერება და მისი შესრულების შეუძლებლობის საკითხი, დროის მონაკვეთის, ეკონომიკური ვითარების, საბაზრო ურთიერთობებისა და კონკურენციის, ასევე, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ გ-----ი ჭ-----ას შეეცვალა რა სამუშაო ადგილი და პირობები, აუცილებელი იყო საადაპტაციო პერიოდის განსაზღვრა, ასევე იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ გ-----ი ჭ-----ას ფაქტობრივად არ მიეცა საშუალება თავისი შესაძლებლობები გამოეყვლინა ადმინისტრაციის მიერ საამისოდ განსაზღვრულ პერიოდში.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე მხარის მიერ მითითებულ ამ სადავო გარემოებებთან დაკავშირებით, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია სათანადო დასაბუთება, რაც დაადასტურებდა, რომ სწორედ გ. ჭ-----ას არაკვალიფიციურობამ ან შესაბამისი უნარჩვევების არქონამ, მის მიერ ვალდებულებების არაჯეროვანმა შესრულებამ განაპირობა გეგმის შეუსრულებლობა. ასევე, ბუნდოვანია იმ კონკრეტულ ვალდებულებათა შინაარსი, საკრედიტო ოფიცრის მიერ უნდა განხორციელებულიყო და არ განხორციელდა გეგმის შესრულების თვალსაზრისით.

მოპასუხე, მართალია, ზოგადად აღნიშნავს, რომ მოსარჩელემ ვერ შეძლო გეგმის შესრულება და ამისათვის იყენებს შესაბამის სანქციას თანამშრომლების მიმართ, თუმცა არაფერს მიუთითებს, თანამშრომლის მიერ კონკრეტულად განხორციელებულმა თუ განუხორციელებელმა რომელმა ქმედებამ გამოიწვია გეგმის შეუსრულებლობა. მოპასუხე კონკრეტულად არ მიუთითებს იმ ვალდებულებების შესახებ, რაც თანამდებობრივი მდგომარეობიდან გამომდინარე უნდა შეესრულებინა მოსარჩელეს და არ შეასრულა არაკომპეტენტურობის გამო. შესაბამისად, არ ირკვევა გეგმა/ვალდებულების შეუსრულებლობა გამოწვეული იყო მოსარჩელის ბრალით, თუ არსებობდა მოსარჩელისაგან აბსოლუტურად დამოუკიდებელი მოცემულობა, რაც ობიექტურად შეუძლებელს ხდიდა დასაქმებული პირის მიერ სესხის გაცემის გეგმა/ვალდებულების - საკრედიტო პორტფელის ზრდის შესრულებას.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელისათვის განსაზღვრული გეგმის

შეუსრულებლობა, დაუშვებელია გახდეს პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი, თუ არ დადასტურდება მიზეზ-შედეგობრივი კავშირის არსებობა ვალდებულების შეუსრულებლობასა და ვალდებული პირის მხრიდან განხორციელებულ ან განუხორციელებელ ქმედებას შორის. ამასთან, განსახილველი საქმისა და შესასრულებელი ვალდებულების სპეციფიკის გათვალისწინებით, აუცილებელია იმ გარემოებათა დადგენა/გამოვლენა, რომლებიც გონივრული ვარაუდის სტანდარტის დონეზე მაინც შექმნის რწმენას, რომ შესასრულებელი გეგმა განსაზღვრული იყო მომხმარებელთა მოთხოვნის, ეკონომიკურ/საბაზრო პირობების, სესხის გაცემის პერიოდის და სხვა მნიშვნელოვანი გარემოებების შეფასება/გათვალისწინებით, ხოლო მოსარჩელისათვის მიცემული იყო შესაბამისი კონკრეტული დავალებები გეგმის ეფექტურად შესრულებისა და კლიენტების მოზიდვის თვალსაზრისით.

აღსანიშნავია, რომ ამ მხრივ მოპასუხე კომპანიის მხრიდან წარმოდგენილი/მითითებული არ ყოფილა არცერთი გარემოების შესახებ, რაც დაადასტურებდა მოსარჩელისათვის განსაზღვრული გეგმის მოცულობის მართლობიერებას და ობიექტურად მისი შესრულების შესაძლებლობას, ასევე არ ყოფილა მითითებული გ-----ი ჭ-----ას იმ კონკრეტული ფუნქციებისა და მოვალეობების შესახებ, რომელთა განუხორციელებლობამ გამოიწვია სწორედ გეგმა/ვალდებულების შეუსრულებლობა.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ კომპანიის მიერ სადავო ბრძანებების მიღებამდე მოსარჩელე მოსმენილი არ ყოფილა. კომპანიის ადმინისტრაცია არ დაინტერესებულა უშუალოდ თანამშრომლისაგან (მოსარჩელისაგან) გაერკვია გეგმის შეუსრულებლობის ობიექტური მიზეზები, არსებობდა თუ არა მოსარჩელის ბრალეულობა და მიზეზ-შედეგობრივი კავშირი გეგმის შეუსრულებლობასა და მოსარჩელის ქმედება (უმოქმედობას) შორის. მოპასუხემ სადავო ბრძანებები გამოსცა ისე, რომ საერთოდ არ შეისწავლა მოსარჩელე აწარმოებდა თუ არა რაიმე სამუშაოს გეგმის შესრულების თვალსაზრისით, არ დაინტერესებულა უშუალოდ მისგან მიეღო ინფორმაცია გეგმის შეუსრულებლობის მიზეზების შესახებ.

კომპანიამ შეფასების გარეშე დატოვა ის გარემოება, რომ გ-----ი ჭ-----ა ქობულეთის სერვისცენტრში დასაქმებული სხვა პირებისაგან განსხვავებით (რომლებმაც შეძლეს გეგმის შესრულება) იყო ახალი თანამშრომელი და საჭიროებდა შესაბამისი სამოქმედო არეალის სათანადო შესწავლას, მომხმარებელთა მოთხოვნებისა და საჭიროების თვალსაზრისით, მაშინ როცა სხვა თანამშრომლებს ეს კონკრეტული დაბრკოლება რეალურად არ გააჩნდათ. გარდა იმისა, სასამართლო სხდომაზე სათანადო მტკიცებულებებით ვერ დადასტურდა სამოქმედო გეგმის მოცულობის მიზანშეწონილობა და ასევე, გეგმის შესასრულებლად განსაზღვრული ვადის გონივრულობა, ასევე არ გამოვლენილა კომპანიის მხრიდან გეგმის შესრულების თვალსაზრისით

მოსარჩელისათვის კონკრეტული დავალებების განსაზღვრის, მუშაობის ხარისხის კიდევ უფრო გასაუმჯობესებლად სპეციალური ტრენინგების/სწავლების განხორციელების ფაქტი.

მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მართლზომიერების საკითხის შეფასებისას, სასამართლო კიდევ ერთხელ განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ შესახებ მოსარჩელისათვის განმარტება არ ჩამოურთმევიათ და მისი პოზიცია/არგუმენტები მოსმენილი არ ყოფილა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ სადავო საკითხზე გადაწყვეტილების მიღებისას არ იმსჯელა და შესაბამისად, არ გაითვალისწინა მოსარჩელის სასარგებლოდ მეტყველი გარემოებები - კერძოდ ის, რომ ის წლების მანძილზე წარმოადგენდა კომპანიის წარმატებულ თანამშრომელს და ბათუმის ფილიალში დასაქმებისას ნაყოფიერი და გამართული მუშაობის შედეგად იკავებდა ერთერთ მოწინავე პოზიციას. ასევე არ გაითვალისწინა ის გარემოებები, რომ მრავალწლიანი შრომითი ურთიერთობის პერიოდში გ-----ი ჭ-----ა არცერთხელ სახდელდადებული არ ყოფილა მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულებისათვის.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს უყალიბდება რწმენა, რომ მოსარჩელის არაკომპეტენტურობა ან შესაბამისი უნარ-ჩვევების არ ფლობა, რაც უპირობოდ განაპირობებდა მისი სამუშაოდან გათავისუფლებას, დადასტურებული ვერ იქნა. სადავო ბრძანებები მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ გამოიცა საკითხის ცალმხრივი შესწავლით, გეგმის შეუსრულებლობასა და დასაქმებულის ქმედებებს (უმოქმედობას) შორის მიზეზ/შედეგობრივი კავშირის გარკვევისა და დასაქმებულის სასარგებლოდ მეტყველი არგუმენტების გამოკვლევის გარეშე.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

4.1. ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს ორგანული კანონის - კონსტიტუციის 42-ე, 30-ე მუხლები; შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 37-ე, 38-ე, 32-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო

კოდექსის 115-ე, 54-ე, 408-ე, 411-ე მუხლები; საერთაშორისო ნორმები - ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლი (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით); ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლი; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 1982 წლის N158 კონვენცია;

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 შრომითი უფლება დარღვეულად, უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განახორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი);

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით,

აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ან/და დამსაქმებლის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას;

განსახილველ შემთხვევაში, აღძრული სარჩელის დავის საგანს წარმოადგენს გ-
-----ი ჭ-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სს „ფ---ა ბ-----
ოს“ დირექტორის 2017 წლის 23 მარტის ბრძანებების კანონიერების შემოწმება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გადამეტებას/ბოროტად გამოყენებას.

მხარეთა შორის სადავო არ გამხდარა ის გარემოება, რომ მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული იყო 2012 წლიდან, განუსაზღვრელი ვადით.

ასევე, დადგენილია, რომ მოსარჩელე სადავო ბრძანების საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობებიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ ქვეპუნქტზე მითითებით. (დასაქმებულის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან).

შესაბამისად, შეფასებას ექვემდებარება მოსარჩელის მხრიდან პროფესიული უნარჩვევების შესაბამისობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, ასევე, დადგენილ გარემოებათა საფუძველზე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. 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 მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

როგორც ზემოთ აღინიშნა მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტზე მითითებით.

საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

სასამართლომ წარმოდგენილი მტკიცებულებების ანალიზის საფუძველზე დადგენილად მიიჩნია, რომ გ-----ი ჭ-----ას კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან იმ სახითა და ხარისხით, რაც შეიძლებოდა გამხდარიყო გ-----ი ჭ-----ას სამუშაოდან გათავისუფლების უპირობო საფუძველი და რაც გაამართლებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, დადასტურებული ვერ იქნა. სასამართლომ ასევე მიიჩნია, რომ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება მიღებული იქნა დასაქმებულის არგუმენტების მოსმენა/შესწავლისა და გადაწყვეტილების მისაღებად მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევის გარეშე. **(დასაბუთება იხილეთ წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.2.7. პუნქტში).**

სასამართლო, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანი იყო 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.

ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და ამის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, ამასთან, სამართლიანი ბალანსი შრომით უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის, გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს;

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა იყოს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იყოს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.

განსახილველ შემთხვევაში, არ დასტურდება მოსარჩელის არაკომპეტენტურობის ან შესაბამისი უნარ-ჩვევების არ ფლობის მიზეზით გეგმა/ვალდებულების შეუსრულებლობის ფაქტი. (გადაწყვეტილების 3.2.7 პუნქტი). პირიქით კომპანიის მიერვე წარმოდგენილი დოკუმენტების მიხედვით გ-----ი ზ-----ა ხასიათდება, როგორც შესაბამისი კომპეტენციისა და უნარ-ჩვევების მქონე პირი. ასევე დადგენილია ის გარემოებაც, რომ მოპასუხე კომპანიამ მოსარჩელეს ფაქტობრივად არ მისცა მუშაობის შესაძლებლობა შედეგების გამოსწორებისათვის მის მიერვე განსაზღვრულ ვადაში და ამ ვადის ამოწურვამდე ერთი კვირით ადრე აცნობა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და შეუზღუდა კომპიუტერულ პროგრამასთან წვდომის უფლება.

შესაბამისად, დაუსაბუთებელია ყველაზე მკაცრი სანქციის - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამოყენების მიზანშეწონილობა იმ დასაქმებულის

მიმართ, რომელიც არაერთი წლის მანძილზე იმავე პოზიციაზე დასაქმებისას წარმატებით ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებლის ქმედება არ უნდა ატარებდეს მიზანმიმართულ ხასიათს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შესაწყვეტად, არამედ ის, შესაძლო დარღვევის პრევენციულ ხასიათთან ერთად, მიზნად უნდა ისახავდეს დასაქმებულის გამოსწორებასა და ეფექტური შრომის მოტივაციის შექმნას. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს ექმნება რწმენა, რომ კომპანიის მიერ განხორციელებული ქმედება ატარებდა სწორედ რომ ნიადაგის მომზადების ხასიათს შრომითი ურთიერთობის შესაწყვეტად, რეალურად კი დასაქმებულს საკმარისი დრო შესაძლო ნაკლოვანების აღმოსაფხვრელად არ მისცემია.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 1982 წლის N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში. რაც შეეხება საქართველოს, საკასაციო სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს - კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. პალატა ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს (იხ. სუს 10.06.2015წ.-ის გადაწყვეტილება Nას-415-395-2015).

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს, რაც განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ დადგენილი ვერ იქნა.

ვინაიდან მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი და ის ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაცულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, გამოიწვია თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

მოცემულ შემთხვევაში საქმის გამოკვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ადმინისტრაციამ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხის გადაწყვეტისას სრულყოფილად არ გამოიკვლია და დაადგინა ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად აუცილებელი გარემოებები, (რაც დეტალურად ასახულია წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.2.7. პუნქტში), შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობები, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებისა, რის გამოც სადავო ბრძანება უნდა გაბათილდეს.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, 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.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელემ მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა და სამუშაოზე აღდგენა. ვინაიდან დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად იქნა ცნობილი, გ-----ი ჭ-----ა აღდგენილი უნდა იქნეს მის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე - სს „ფ---ა ბ-----ოს“ ქობულეთის სერვისცენტრის საკრედიტო ოფიცრის თანამდებობაზე.

6.3. დადგენილია, რომ მოსარჩელემ მოითხოვა განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1755 ლარის ოდენობით. ამასთან სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ გ-----ი ჭ-----ას ყოველთვიური ხელფასი ხელზე მისაღები სახით შეადგენდა 500 ლარს, ხოლო 1255 ლარი დანამატს, რომელიც გაიცემოდა

ადმინისტრაციის გადაწყვეტილებით შესრულებული სამუშაოს მოცულობის გათვალისწინებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32.1 მუხლის თანახმად, თუ შრომის ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. ამავე კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა დასაქმებულს მოუსპო შესაძლებლობა, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა - მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის სახით და მოსარჩელისათვის მოპასუხის არამართლზომიერი ქმედებით გამოწვეული მიუღებელი შემოსავლის - განაცდური ხელფასის ანაზღაურება ყოველთვიურად 500 ლარის ოდენობით, 2017 წლის 29 მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე. ამასთან მოსარჩელის მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს დანამატის სახით განსაზღვრული თანხის 1255 ლარის ანაზღაურების ნაწილში.

6.4. დადგენილია, რომ მოსარჩელე ასევე მოითხოვს მოპასუხეს დაყოვნებული ხელფასის 0.07 %-ის ანაზღაურების დაკისრებას, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის 31.3. მუხლის 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. შესაბამისად, მოხმობილი ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, მისაღები საბოლოო ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონია.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. შესაბამისად, პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რაც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით, რადგანაც იძულებითი განაცდური არ წარმოადგენს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ძირითად ვალდებულებას, ხელფასის ან/და მისაღები პრემიის სახით, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რაც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. როგორც ზემოთ აღინიშნა დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. მითითებული ნორმების ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა (მაგ. გამოუყენებელი შვებულების სახით ასანაზღაურებელი ხელფასის, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს). ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის

დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოვიაზროთ განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს.

მოცემული სარჩელით, მოსარჩელე მოპასუხისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, ითხოვენ იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის და არა - ხელფასის ან საბოლოო ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან, შესაბამისად, არის უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებისათვის შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლის არ არსებობის გამო, მოსარჩელის მოთხოვნა - მოპასუხისთვის, პირგასამტეხლოს სახით, იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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.

სამოქალაქო საპროცესო 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. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, რომლის ანაზღაურება მოსარჩელის

სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოპასუხეს. მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციულად, რაც შეადგენს 540 ლარის.

8. გადაწყვეტილების აღსრულების წესი

მოსარჩელემ იშუამდგომლა მიღებული გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის თაობაზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტების თანახმად, სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები: მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ და უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ;

მოსარჩელემ მოითხოვა რა სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, იშუამდგომლა მიღებული გადაწყვეტილების დაუყოვნებლის აღსასრულებლად მიქცევის შესახებ. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში არსებობს შუამდგომლობის დაკმაყოფილებისა და სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში მიღებული გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის, ასევე სამი თვის ხელფასის ანაზღაურების საფუძველი. სასამართლოს აზრით, მითითებულ ნაწილში გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა უზრუნველყოფს საქმის განხილვის ამ ეტაპზე მოსარჩელის დარღვეული უფლების აღდგენას.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹, 364 -367-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს გ-----ი ჭ-----ას სარჩელი.

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი სს „ფ---ა ბ-----ოს“ საოპერაციო დირექტორის 2017 წლის 23 მარტის ბრძანება გ-----ი ჭ-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. გ-----ი ჭ-----ა აღდგენილი იქნეს სს „ფ---ა ბ-----ოს“ ქობულეთის სერვისცენტრის საკრედიტო ოფიცრის თანამდებობაზე.

1.3. სს „ფ---ა ბ-----ოს“ გ-----ი ჭ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 500 ლარის ოდენობით (ხელზე მისაღები სახით) 2017 წლის 29 მარტიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. არ დაკმაყოფილდეს გ-----ი ჭ-----ას მოთხოვნა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის ანაზღაურების დაკისრების შესახებ.

3. გადაწყვეტილება გ-----ი ჭ-----ას სამუშაოზე აღდგენისა და სამი თვის განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში (ყოველთვიურად 500 ლარის ოდენობით ხელზე მისაღები სახით) მიეჭკეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

4. მოპასუხე სს „ფ---ა ბ-----ოს“ გ-----ი ჭ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება.

5. სს მოპასუხე სს „ფ---ა ბ-----ოს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 540 ლარის ოდენობით.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ქ. ბათუმი, ზუბალაშვილის ქ. №30) მეშვეობით.

7. 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ქ. ბათუმი, ზუბალაშვილის ქ. №30) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ინდირა მაშანეიშვილი