



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

25 ოქტომბერი 2018 წელი

ქ.

ქუთაისი

შესავალი ნაწილი
ქუთაისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე ციციხო კიკვაძე
სხდომის მდივანი ია დვალისვილი

მოსარჩელე - თეა ნ-----ძე;

წარმომადგენელი - კახაბერ კოხრეიძე, ავთანდილ ბუსხრიკიძე;

მოპასუხე - სს „თ----- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალი;

წარმომადგენელი - კობა ქორიძე

დავის საგანი: სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება;

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. გაუქმდეს სს „თ----- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის დირექტორის 2017 წლის 27 დეკემბრის ბრძანება, თეა ნ-----ძის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე.

1.2. თეა ნ-----ძე დაუყონებლივ აღდგენილი იქნას ლომბარდის შემფასებლის (უნივერსალი) თანამდებობაზე.

1.3. სს „თ----- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალს დაევალოს თეა ნ-----ძის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 27 დეკემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე.

მოსარჩელის განმარტებით, 2007 წლიდან მუშაობდა სს „თ----- ბანკის“ ქუთაისის სხვადასხვა ფილიალებში ლომბარდის შემფასებლის (უნივერსალი) თანამდებობაზე. მუშაობის პერიოდში მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომის შინაგანაწესით და შრომითი ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევას. აღნიშნულის გამო, 2015 წლის თებერვლიდან

გადაიყვანეს მთლიან განაკვეთზე და გაუზარდეს ანაზღაურებაც. მეტიც, 2017 წლის აგვისტოდან გაეზარდა ხელფასი. 2017 წლის დეკემბრის თვეში ფილიალში ჩატარდა აუდიტორული შემოწმება და ბანკის ლომბარდს აღმოაჩნდა დანაკლისი, რის გამოც მოკვლევა დაიწყო პოლიციის მეხუთე განყოფილებამ. მიუხედავად იმისა, რომ მისი მხრიდან არანაირ დარღვევას არ ჰქონია ადგილი, შესთავაზეს სამსახურიდან წასვლა, რაზეც უარი განაცხადა, დანარჩენი თანამშრომლები კი დათანხმდნენ და პირადი განცხადების საფუძველზე დატოვეს დაკავებული თანამდებობა. სწორედ მისი „ურჩობა“ გახდა სადავო ბრძანების გამოცემის მიზეზი, მასში მითითებული გათავისუფლების მიზეზები კი სრული სიცრუეა.

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ არც შესაგებელში და არც სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო, მისი წარმომადგენლის განმარტებით, 2017 წლის 12-15 დეკემბერს ქუთაისის ფილიალში ჩატარდა არაგეგმიური აუდიტი, რომელმაც დაადგინა, რომ ფილიალში ადგილი ჰქონდა საცალო და საბითუმო ლომბარდის პროცედურის უხეშ დარღვევებს, რის შედეგადაც ფილიალიდან დაიკარგა 26361 აშშ დოლარის და 44.728 ლარის ღირებულების ძვირფასეულობა. ბანკის მიერ შიდა მოკვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ძვირფასეულობა ფიზიკურად, თანხის გადახდის გარეშე ხელში გადაეცემოდა ბანკის კლიენტს და ქისაში არსებული ოქროს ოდენობა არ მოწმდებოდა ქისის მიღების შემდეგ. მოსარჩელე, ბანკში არსებული პროცედურების სრული უგულვებელყოფით, სარკმელს მიღმა გადასცემდა კლიენტს ძვირფასეულობას, რაც წარმოადგენს თანამშრომლის მიერ არაერთგზის ჩადენილ უხეშ დარღვევას. თანამშრომელი ვალდებული იყო ძვირფასეულობა დაეწყო სარკმლის შიგნით და მხოლოდ იმ შემთხვევაში გადაეცა კლიენტისათვის, თუკი იგი სესხის დასაფარად შეიტანდა ოქროს ღირებულების პროპორციულ თანხას, ან თუ კლიენტს ჰქონდა აუთვისებელი თანხა (რეზერვი). გარდა აღნიშნულისა, მოსარჩელემ ისე ჩაანაცვლებინა კლიენტს ოქრო ქისაში, რომ არ ასახა პროგრამულად. პროცედურის დაცვის შემთხვევაში კი უნდა მიეღო კლიენტისაგან ოქრო, შეემოწმებინა ოქროს წონა და სინჯი, გაეფორმებინა აქტი ოქროს მიღების შესახებ, დაედასტურებინა კლიენტის ხელმოწერით, გაეცა ქისიდან ოქრო (თანხის გადახდის შემდეგ), რაზეც უნდა შეედგინა ძვირფასეულობის გაცემის აქტი და დაედასტურებინა კლიენტის ხელმოწერით, ყველა ეს ცვლილება კი უნდა აესახა პროგრამულად. გარდა აღრიცხვიანობის პრინციპის დარღვევისა, ოქროს ბანკისთვის და ოქროს კლიენტზე გადაცემის დოკუმენტებზე კლიენტს არ აქვს ხელი მოწერილი. თეა ნ-----ძეს 2016 წელსაც აქვს ჩადენილი გადაცდომა, მან ძვირფასეულობა დატოვა უმეტესაღყოფიეროდ, რის შედეგადაც იგი მოხვდა კლიენტის ხელში. კამერის ჩანაწერზე ნათლად ჩანს, რომ კლიენტი ძვირფასეულობას იღებს უჯრიდან, რომელიც ჩაკეტილი უნდა ჰქონდეს თანამშრომელს. აღნიშნულის გამო 2016 წელს თეა ნ-----ძეს გამოეცხადა ზეპირი გაფრთხილება.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. დადგენილია და მხარეებს სადაოდ არ გაუხდიათ, რომ თეა ნ-----ძე 2007 წლიდან მუშაობდა სს „თ----- ბანკში“, 2013 წლის 1 აგვისტოს ხელშეკრულებით,

რომელიც დადებულია განუსაზღვრელი ვადით, იგი დაინიშნა ქუთაისის N1 სერვის-ცენტრის ლომბარდ-შემფასებლის თანამდებობაზე (1/2 განაკვეთზე) და განესაზღვრა ხელფასი 700 ლარის ოდენობით.

2017 წლის 1 ივნისს თეა ნ-----ძე გადაყვანილი იქნა ლომბარდ-შემფასებლის (უნივერსალი) თანამდებობაზე და დაენიშნა ხელფასი თვეში 1200 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულებები (ს.ფ. 16-20, 56-67);
- ცვლილება შრომით ხელშეკრულებში (ს.ფ. 68);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (იხ.სასამართლო სხდომის ოქმი);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. დადგენილია, რომ 2017 წლის 27 დეკემბერს სს „თ----- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის დირექტორმა გამოსცა ბრძანება, 2017 წლის 28 დეკემბრიდან თეა ნ-----ძის ლომბარდის შემფასებლის (უნივერსალი) თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტი. ბრძანებაში მითითებულია, რომ სს „თ----- ბანკის“ უსაფრთხოების სამსახურის და შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ სს „თ----- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის შემოწმების შედეგად დადგინდა მთელი რიგი დარღვევები. თეა ნ-----ძე თანხის გადახდის გარეშე ახდენდა კლიენტებისათვის ნივთის გადაცემას და კლიენტებზე განხორციელებულ ცვლილებებს და ნივთების ჩანაცვლებებს არ ატარებდა პროგრამულად. ასევე ადგილი ჰქონდა მისი მხრიდან სამუშაო ინსტრუქციით, შრომის შინაგანაწესით და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 27 დეკემბრის ბრძანება (ს.ფ.15);

3.2.2. წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადასტურებულია, რომ სს „თ----- ბანკის“ უსაფრთხოების სამსახურის და შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ სს „თ----- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის შემოწმების შედეგად, 2017 წლის 18 დეკემბერს შედგა შემოწმების აქტი, რომლის მიხედვითაც დადგინდა დარღვევები, რამაც გამოიწვია ლომბარდში შენახული ძვირფასეულობის ნაწილის დაკარგვა. დადგენილია ისიც, რომ სავარაუდო ქურდობის ფაქტზე, მოპასუხემ აცნობა შინაგან საქმეთა სამინისტროს ქუთაისის საქალაქო სამმართველოს 2017 წლის 23 დეკემბერს, წერილში მითითებულია, რომ მათ მიერ მოძიებული ინფორმაციით, დანაკლისი გამოიწვია „კლიენტის“ ნ----- ზ-----ძის ქმედებამ.

2017 წლის 16 დეკემბერს ნ----- ზ-----ძეს და სს „თ----- ბანკის“ დირექტორს შორის შედგა წერილობითი შეთანხმება, აუდიტორული შემოწმების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების გამოსწორების თაობაზე, რომლითაც ნ----- ზ-----ძემ იკისრა 43967 ლარის გადახდა მოპასუხის სასარგებლოდ.

დადგენილია ასევე, რომ 2017 წლის 25 დეკემბერს, პირადი განცხადების საფუძველზე, სს „თ----- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის ლომბარდის შემფასებლის (უნივერსალი) თანამდებობიდან გათავისუფლდნენ სულხან ეხვია, ნინო მემანიშვილი და ანა ზარნაძე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სალომბარდო სესხების უზრუნველყოფის შეფასების შემოწმების აქტი (ს.ფ. 74-82);
- წერილის შს ქუთაისის სამმართველოს (ს.ფ. 83-84);
- ნ----- ზ-----ძესთან შეთანხმება (იხ.ს.ფ.85);
- გათავისუფლების ბრძანებები (იხ.ს.ფ 153-155)

3.2.3. მიუხედავად მოპასუხე ორგანიზაციის საქმიანობაში უსაფრთხოების სამსახურის და შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ გამოვლენილი დარღვევებისა, არ დასტურდება უშუალოდ თეა ნ-----ძის კავშირი ამ დარღვევებთან, რადგან არაა წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულებები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ შრომითი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლის 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. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, რადგან დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (იხ. სუსგ №ას-1183-1125-2014, 13 თებერვალი, 2015 წელი; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი). მოცემულ საქმეშიც, მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების დადასტურების ტვირთი ეკისრებოდა მოპასუხეს, რაც მან ვერ გასწია.

კერძოდ, გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულია, რომ სს „თ----- ბანკის“ უსაფრთხოების სამსახურის და შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ სს „თ-----

ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის შემოწმების შედეგად დადგინდა მთელი რიგი დარღვევები. თეა ნ-----ძე თანხის გადახდის გარეშე ახდენდა კლიენტებისათვის ნივთის გადაცემას და კლიენტებზე განხორციელებულ ცვლილებებს და ნივთების ჩანაცვლებებს არ ატარებდა პროგრამულად. ასევე ადგილი ჰქონდა მისი მხრიდან სამუშაო ინსტრუქციით, შრომის შინაგანაწესით და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევას.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმეში არაფერი მოიპოვება ამ მსჯელობის სასარგებლოდ. არაა წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებული სხვადასხვა სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეუსრულებლობის, ან არასათანადოდ შესრულების ფაქტს, არაა წარმოდგენილი არცერთი დოკუმენტი, საიდანაც დაადასტურდება, რომ ნ-----ძე თანხის გადახდის გარეშე ახდენდა კლიენტებისათვის ნივთის გადაცემას და კლიენტებზე განხორციელებულ ცვლილებებს და ნივთების ჩანაცვლებებს არ ატარებდა პროგრამულად. მოპასუხე შემოიფარგლა მხოლოდ ვიდეო ჩანაწერით, რომელიც ასახავს თეა ნ-----ძის ურთიერთობას კლიენტთან, კერძოდ, ნ----- ზ-----ძესთან, თუმცა მოპასუხის წარმომადგენელმა ვერ ახსნა, რაში გამოიხატებოდა დარღვევა და რა იყო მიუღებელი და განსხვავებული მოსარჩელის საქმიანობაში იმ წესებისაგან, რაც დანერგილი იყო მოპასუხე ორგანიზაციის საქმიანობაში.

ასეთი მოცემულობის პირობებში, წარუმატებლობისთვისაა განწირული დამსაქმებლის მხრიდან იმის მტკიცება, თუ რატომ გახდა დარღვევა ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი და ხომ არ იქნებოდა მოპასუხის მიერ მითითებული დარღვევისათვის სხვა უფრო ნაკლებად მკაცრი სახდელის (საყვედური, დაქვეითება და სხვა) გამოყენება უფრო თანაზომიერი.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

სარჩელის განხილვის, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, მათი პოზიციის გაანალიზებისა და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება:

6.1. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების

უხეში დარღვევა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე თეა ნ-----ძე გათავისუფლდა სამსახურიდან სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით. მოპასუხის ახსნა-განმარტება იძლევა შესაძლებლობას დავასკვნათ, რომ გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო მასზე დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობა. თუმცა საქმის მასალებიდან არ ირკვევა და მოპასუხე მხარე ვერ ადასტურებს, თუ რაში გამოიხატა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეუსრულებლობა და კონკრეტულად როდის და რა ფორმით დაირღვია მან ნაკისრი მოვალეობები. აქედან გამომდინარე, უნდა დავასკვნათ, რომ არ გამოვლენილა ის გარემოებები, რომლებზეც აპელირებს მოპასუხე მხარე და რაც შესაძლოა სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობად მივიჩნიოთ, რომელიც შექმნიდა უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის გამოყენების ლეგალურ წინაპირობას. "1982 წლის რეკომენდაცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ" (Termination of employment recommendation #166) განმარტავს რომ "შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადადამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება, და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობის არადადამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა". მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში არ არის წარმოდგენილი მოსარჩელის მიმართ რაიმე სხვა დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე ინფორმაცია, რომელსაც შესაძლოა სასამართლოსათვის გარკვეული რწმენა შეექმნა მოსარჩელის არასათანადო ქცევისა თუ არაკვალიფიციურობაზე.

სასამართლოსათვის აბსოლუტურად გაუგებარია, განსახილველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას თუ როგორ მივიდა დამსაქმებელი დასკვნამდე, რომლის თანახმადაც არსებობდა თეა ნ-----ძის მხრიდან მისთვის მიცემული დავალებების ისეთი სერიოზული უგულვებელყოფა, რომელიც შრომით ურთიერთობაში ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის - გათავისუფლების წინაპირობას შექმნიდა (ყოველ შემთხვევაში, ასეთი წინაპირობების არსებობის დამადასტურებელი ჯეროვანი მტკიცებულება სასამართლოში არ წარმოდგენილა). უფრო მეტიც, სასამართლო სამართალწარმოებაში არ არსებობს რაიმე დოკუმენტი, ან სხვა სახის მტკიცებულება (მოპასუხის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტების გარდა, რომლის დამაჯერებლობაც არაფრითაა უზრუნველყოფილი და რომელიც, გარკვეულწილად იმის გამო, რომ მხარე რა თქმა უნდა მიკერძოებულია და მას უფლება აქვს მისი ინტერესები დაიცვას სხვადასხვა საშუალებებით), რომელიც ნებისმიერი დისციპლინური სახდელის (მით უმეტეს ყველაზე მკაცრი სახდელის) გამოყენების გარემოებს გაამართლებდა და კანონისმიერ საფუძველს შესძენდა.

აღნიშნული მსჯელობა, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას, რსაც შედეგად უნდა მოჰყვეს

გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილით, 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.

გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულის იმავე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობას, ან მისთვის ადექვატური კომპენსაციის გადახდას. მოსარჩელის მოთხოვნაა, რომ იგი აღდგენილი იქნას მის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე, თუმცა მოპასუხემ წარმოდგინა ცნობა, რომ სს „თ----- ბანკში“ ლომბარდის შემფასებლის ვაკანტური შტატი არ არსებობს. პირველ რიგში სასამართლო მიუთითებს, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო ლომბარდ-შემფასებლის (უნივერსალის) თანამდებობაზე, არსებობს თუ არა ეს შტატი მოპასუხე ორგანიზაციაში, სასამართლოსათვის უცნობია. ამასთან, სასამართლოსთვის აღნიშნული საკითხის გადაწყვეტისას მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის ქცევის კეთილსინდისიერების სტანდარტი. კერძოდ, დამსაქმებლის ქცევა კეთილსინდისიერების სტანდარტს აკმაყოფილებს იმ შემთხვევაში, თუ მან ვაკანსია შეავსო იმიტომ რომ კადრი სჭირდებოდა და არა იმიტომ, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელი გახადოს. დამსაქმებლის ქცევის კეთილსინდისიერების სტანდარტი დამსაქმებლისავე დასამტკიცებელია.

კონკრეტულ საქმეში მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია ცნობა, რომ „დღეის მდგომარეობით პოზიციაზე „ლომბარდ-შემფასებელი“ თავისუფალი საშტატო ერთეული არ არის. თუმცა, არაა წარმოდგენილი მტკიცებულება, თუა ნ-----ძის შტატი როდის შეივსო და რა საჭიროებიდან გამომდინარე, რაც არ აძლევს საშუალებას სასამართლოს შეაფასოს დამსაქმებლის ქცევა, კეთილსინდისიერების კუთხით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ თუა ნ-----ძის უფლებების აღდგენის უალტერნატივო და ერთადერთი გზაა მისი აღდგენა პირვანდელ თანამდებობაზე.

6.3. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის

ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერად. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს განაცდური ხელფასის ანაზღაურება მოსარჩელის გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

6.4. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ პუნქტით, სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ მოითხოვა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში სასამართლო გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა, რაც საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლით, 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.

ვინაიდან მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო, განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადხდის ვალდებულებისაგან და მისი სასარჩელო მოთხოვნა ამ ნაწილში დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ერთი წლის განმავლობაში მისაღები თანხის 3%, რაც შეადგენს 432 ლარს.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. თეა ნ-----ძის საარჩელი დაკმაყოფილდეს.

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი სს „თ----- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის დირექტორის 2017 წლის 27 დეკემბრის ბრძანება, თეა ნ-----ძის

თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე.

1.2. თეა ნ-----ძე აღდგენილი იქნას სს „თ----- ბანკის“ ლომბარდის შემფასებლის (უნივერსალი) თანამდებობაზე.

1.2. სს „თ----- ბანკის“ თეა ნ-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 27 დეკემბრიდან, თვეში 1200 ლარის ოდენობით, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. სს „თ----- ბანკის“ თეა ნ-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის თანხის 100 ლარის გადახდა.

3. სს „თ----- ბანკის“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 432 ლარის გადახდა.

4. გადაწყვეტილება მიქცეული იქნას დაუყონებლივ აღსასრულებლად თეა ნ-----ძის სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში.

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარისათვის ჩაბარებიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში.

6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ციცინო კიკვაძე