საქმე №3302100180024518 53
საქმე № 2ბ/7979-19

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

5 დეკემბერი, 2019 წელი
თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე – გენადი მაკარიძე
სხდომის მდივანი – ლანა ჩერქეზიშვილი

აპელანტი - სს ,,პ----------ა“ (მოპასუხე).
წარმომადგენელი - რევაზ მიქაბერიძე.

მოწინააღმდეგე მხარე - ნ-------- ღ----------ი (მოსარჩელე)
წარმომადგენელი - ელენე თბილელი.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილება.

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

დავის საგანი - სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას სარჩელით მიმართა ნ-------- ღ----------მა მოპასუხე სს ,,პ----------ა“-ს მიმართ. მოსარჩელემ მოითხოვა - **1.1.** ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხის 2018 წლის 28 მარტის №0---- ბრძანება, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნაწილში; **1.2.** მოპასუხე სს ,,პ----------ას“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდური ხელფასის გადახდა - 2018 წლის 2 აპრილიდან 2019 წლის 07

იანვრამდე, ყოველთვიურად 800 ლარის ოდენობით (დაზუსტებული მოთხოვნა 29/05/2019წ, 16:20:33; 16:54:38სთ).

მოსარჩელემ განმარტა, რომ მოპასუხე კომპანიასთან 2017 წლის 27 მარტს დადო შრომითი ხელშეკრულება 6 თვის გამოსაცდელი ვადით და იგი დასაქმდა კორპორაციული გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე. 2017 წლის 1 ოქტომბერს, ამავე მხარეებს შორის, ამავე საგანზე დაიდო ახალი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის ვადის გასვლის შემდგომ მხარეებს შორის გაფორმდა ხელახალი შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 5 იანვრიდან 2019 წლის 7 იანვრამდე.

სს ,,პ----------ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 28 მარტის №0---- ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ,,ვ“ ქვეპუნქტის და 2017 წლის 24 მარტს დამტკიცებული გაყიდვების მენეჯერის ანაზღაურების სქემისა და პირობების პირველი ნაწილის მე-5 პუნქტის (რომელიც წარმოადგენს 2017 წლის 27 მარტისა ად 2017 წლის 1 ოქტომბერს გაფორმებული ხელშეკრულებების განუყოფელ ნაწილს) საფუძველზე.

მოსარჩელის მითითებით გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, რადგან სამუშაოდან გათავისუფლება მოხდა ვადაგასული/ძალადაკარგული ხელშეკრულების დანართის შეუსრულებლობის საფუძველზე, ხოლო მხარეებს შორის 2018 წლის 5 იანვარს გაფორმებული ახალი ხელშეკრულების პირობები მოსარჩელის მიერ არ დარღვეულა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილებით ნ-------- ღ----–----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა - ბათილად იქნა ცნობილი სს ,,პ----------ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 28 მარტის ბრძანება, ნ-------- ღ----–----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და სს ,,პ----------ას“ ნ-------- ღ----–----ის სასარგებლოდ დაეკისრა განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით 7200 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2017 წლის 27 მარტს ერთის მხრივ სს ,,პ----------ას'' და მეორეს მხრივ ნ-------- ღ----–----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 6 თვის გამოსაცდელი ვადით, რომლის თანახმად, ნ-------- ღ----–----–ი დაინიშნა კორპორაციული გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე.

2017 წლის 24 მარტს, სს ,,პ----------ას'' მიერ დამტკიცებული იქნა გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობები ნ-------- ღ----–----ისათვის, ასევე

დასაქმებულის თანხმობა, რომლითაც იგი ადასტურებდა ხელშეკრულების შესაბამისი პირობების გაცნობას.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:
- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 27 მარტის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-19);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

2.1.2. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2017 წლის 1 ოქტომბერს, ერთის მხრივ სს ,,პ----------ას'' და მეორეს მხრივ ნ-------- ღ---------ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით - 2018 წლის 05 იანვრამდე, კორპორაციული გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე. აღნიშნულ ხელშეკრულებას დანართის სახით ასევე ერთვოდა გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობები.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:
- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 1 ოქტომბრის შრომითი ხელშეკრულება, ანაზღაურების სქემა (ს.ფ. 20-26);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

2.1.3. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2017 წლის 01 ოქტომბრის ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ, მხარეთა შორის გაფორმდა ხელახალი შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 5 იანვრიდან 2018 წლის 7 იანვრამდე ვადით. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 800 ლარს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:
-სარჩელი;
-შესაგებელი;
-2018 წლის 05 იანვრის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ-ები: 27-31);
-მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

2.1.4. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, სს ,,პ----------ას'' 2018 წლის 28 მარტის N0---- ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2018 წლის 2 აპრილიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ,,ვ" ქვეპუნქტის საფუძველზე, 2017 წლის 24 მარტს დამტკიცებული გაყიდვების მენეჯერის ანაზღაურების სქემისა და პირობებით გათვალისწინებული წლიური გეგმის შეუსრულებლობის გამო.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2018 წლის 28 მარტის №0---- ბრძანება (ს.ფ. 32);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

2.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.2.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ სს ,,პ----------ას" მიერ 2017 წლის 24 მარტს დამტკიცებული გაყიდვების მენეჯერის ანაზღაურების სქემა და პირობები არ წარმოადგენდა მხარეთა შორის 2018 წლის 5 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილს, რაც დასტურდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანებითაც. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ აღნიშნული დოკუმენტით გათვალისწინებული პირობის დარღვევის საფუძვლით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, არაკანონიერია.

3. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

3.1. ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლზე, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველ პუნქტზე, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლზე, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებაზე, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტზე, ამავე კანონის, 32-ე, 37-ე და 38-ე მუხლებზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

განახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანებაში მითითებულია, რომ 2017 წლის 24 მარტს დამტკიცებული გაყიდვების მენეჯერის ანაზღაურების სქემა და პირობები წარმოადგენდა მხარეებს შორის 2017 წლის 27 მარტსა და ამავე წლის 1 ოქტომბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულებების განუყოფელ ნაწილს, თუმცა უდავოა, რომ ზემოაღნიშნული ბრძანების გამოცემის დროისათვის ეს ხელშეკრულებები შეწყვეტილი იყო მათი ვადის გასვლის გამო და მოქმედებდა მხარეთა შორის 2018 წლის 5 იანვარს დადებული შრომითი ხელშეკრულება. მოპასუხე, მის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში თავადვე უთითებს, რომ ანაზღაურების სქემა და პირობები არის მხარეთა შორის დადებული 2017 წლის 27 მარტისა და 2017 წლის 01 ოქტომბრის შრომითი ხელშეკრულებების ნაწილი. შესაბამისად, ვინაიდან

მოპასუხემ ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის დადებული ბოლო შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული იყო 2017 წლის 24 მარტს დამტკიცებული გაყიდვების მენეჯერის ანაზღაურების სქემისა და პირობების შესახებ გეგმის დასაქმებულის მიერ შესრულება, მოსარჩელის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან უკანონო და დაუსაბუთებელია. რაც შეეხება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ 2018 წლის 5 იანვრის ხელშეკრულებაზე დართულ ,,ანაზღაურების წესსა და პირობებს„ (ს.ფ. 66-72), რამდენადაც მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, რომ ამ დოკუმენტზე მოსარჩელის ხელმოწერა შესრულებულია ამ ხელშეკრულების დადების დროს ან შემდეგ, სასამართლო მას ვერ განიხილავს ხელშეკრულების ნაწილად.

3.2 სასამართლომ განმარტა, რომ იმ შემთხვევაშიც კი, თუ 2017 წლის 24 მარტს დამტკიცებული გაყიდვების მენეჯერის ანაზღაურების სქემა და პირობები განხილული იქნება 2018 წლის 5 იანვრის ხელშეკრულებაზე დართულ დოკუმენტად, შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა, თუკი იგი უხეშ ხასიათს ატარებს (მოპასუხე შესაგებელში მიუთითებს, რომ გეგმის შეუსრულებლობა წარმოადგენს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევას (ს.ფ.44)), წარმოდგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დამოუკიდებელ საფუძველს, რაც გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ,,ზ“ ქვეპუნქტით, ხოლო მოსარჩელის დათხოვნა მოხდა ამავე მუხლის ,,ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. შესაბამისად დასახელებული საფუძვლითაც, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

3.3. სასამართლომ განმარტა, რომ განაცდური ხელფასის ანაზღაურება წარმოადგენს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის თანამდევ შედეგს, შესაბამისად ვინაიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო (მხარეთა შორის 2018 წლის 5 იანვარს დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განსაზღვრული იყო 2019 წლის 7 იანვრამდე), მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ განაცდური ხელფასის გადახდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის დასრულებამდე. რამდენადაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან მისი ვადის ამოწურვამდე (2018 წლის 2 აპრილიდან 2019 წლის 7 იანვრამდე) დარჩენილი იყო 9 თვე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 9 თვის ხელფასის ანაზღაურება, რაც მოსარჩელის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურების - 800 ლარის გათვალისწინებით, შეადგენს 7200 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

4. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:
აპელანტის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

4.1. აპელანტის განმარტებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არასწორად არის უდავო დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად მიჩნეული, რომ თითქოს 2017 წლის 24 მარტს სს „პ----------ის“ მიერ დამტკიცებულ იქნა გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობები პერსონალურად ნ-------- ღ----------ისთვის. თავად დოკუმენტის სახელწოდებიდანაც ნათლად ჩანს, რომ ,,გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობები“ (შემდგომში ასევე „სქემა და პირობები“) განკუთვნილია ზოგადად ყველა გაყიდვის მენეჯერისთვის, ანუ ყველა იმ დასაქმებულისთვის, რომელსაც აღნიშნული პოზიცია უკავია, კერძოდ კი, შრომის ხელშეკრულების დადებამდე კონკრეტულ კანდიდატთან თანხმდება მის მიერ წლის განმავლობაში მოსაზიდი პრემიის ოდენობა და ამ ოდენობის მიხედვით ხდება ყოველთვიური ფიქსირებული ხელფასის შეთანხმებაც. შეთანხმებული ხელფასი ასევე ფიქსირდება შრომის ხელშეკრულებაშიც.

აპელანტის მითითებით, გაყიდვების სპეციფიკიდან გამომდინარე, გაყიდვების თანამშრომლის გეგმის შესრულებაზეა დამოკიდებული ასაღები ანაზღაურების ოდენობა და კომპანიის როგორც დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებით საქმიანობით სარგებელის მიღება. სქემასა და პირობებში მინიშნება იმაზე, რომ „წინამდებარე სქემა განკუთვნილია კორპორაციული გაყიდვის მენეჯერის - ნ-------- ღ----------ისთვის“ ნიშნავს არა იმას, რომ ის პერსონალურად ნ-------- ღ----------ისთვის შემუშავებული და დადგენილი სქემაა, არამედ მხოლოდ იმას, რომ ეს სქემა ნ-------- ღ----------ის შრომის ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია, რომელიც განსაზღვრავს ნ. ღ----------ის მიერ არჩეულ წლიურად მოსაზიდ პრემიის ოდენობას და შესაბამის ყოველთვიურ ხელფასს. სქემისა და პირობების დამტკიცების თარიღი და ხელმომწერი პირი უცვლელია ნ-------- ღ----------თან მომდევნო შრომის ხელშეკრულებების დადების დროსაც, რაც იმას ადასტურებს, რომ აღნიშნული დოკუმენტი არის ზოგადი ხასიათის და განკუთვნილია კომპანიაში დასაქმებული ყველა გაყიდვის მენეჯერისთვის და არა მხოლოდ და მხოლოდ - ნ-------- ღ----------ისთვის. ახალი შრომითი ხელშეკრულებების დადების დროს ნ-------- ღ----------ი თავად ირჩევდა გაყიდვების გეგმას, რომლის ოდენობაზეც იყო დამოკიდებული ანაზღაურების ნაწილი. კერძოდ კი, არჩეული გეგმის სიდიდის მიხედვით იზრდებოდა ანაზღაურების - ხელფასის ნაწილიც. თუ აღნიშნული გეგმა ნ-------- ღ----------ისთვის იყო მიუღებელი და თვლიდა რომ პერსონალურად მისთვის გაკეთდა ასეთი გეგმა, მას შეეძლო თავისუფლად აერჩია უფრო დაბალი გეგმა და მიეღო შესაბამისად დაბალი ანაზღაურება.

4.2. აპელანტი განმარტავს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არასწორად არის უდავო დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად მიჩნეული, რომ 2017 წლის 1

ოქტომბერს პ----------ასა და ნ. ღ----–---ს შორის გაფორმდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით. რეალურად მხარეთა შორის გამოსაცდელი ვადის შემდეგ, მეორე შრომითი ხელშეკრულება დაიდო სამი თვის ვადით - 2017 წლის 1 ოქტომბრიდან 2018 წლის 5 იანვრამდე. ასევე, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.1.3. პუნქტში არასწორად არის უდავო დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად მიჩნეული, რომ მხარეთა შორის 2018 წლის 25 იანვარიდან 2018 წლის 7 იანვრამდე დაიდო ხელახალი შრომის ხელშეკრულება. მესამე შრომის ხელშეკრულება დაიდო ერთი წლით - 2018 წლის 5 იანვრიდან 2019 წლის 7 იანვრამდე. ასევე ამავე ფაქტობრივ გარემოებაში არასწორად არ არის დადგენილად მიჩნეული, რომ როგორც წინა ორ შრომის ხელშეკრულებას, მესამე 05.01.2018 წლის შრომის ხელშეკრულებასაც თან ერთვდა და მის განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენდა „გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობები“. ამ მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოების ,,გამოტოვებისას“ სასამართლო დაეყრდნო 2018 წლის 5 იანვრის შრომის ხელშეკრულებას შემდეგი მითითების დართვით: „ს.ფ-ები: 27-31“. 2018 ლის 5 იანვრის შრომის ხელშეკრულება თავისი დანართიანად წარმოადგენს 7 ფურცლისგან შედგენილ ხელშეკრულებას და არა 5 ფურცლისგან შედგენილს, როგორც ეს მითითებულია გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში.

2017 წლის 24 მარტს სს „პ----------ის“ დირექტორის მიერ დამტკიცებული „გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობები“ წარმოადგენდა მხარეთა შორის გაფორმებული სამივე - 27.03.2017წ., 01.10.2017წ. და 05.01.2018წ. შრომის ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს. ამაზე ცალსახად მიანიშნებს ის გარემოება, რომ სამივე ამ ხელშეკრულებას თან ერთვის ნ-------- ღ----–---ის მიერ ხელმოწერილი გაყიდვების მენეჯერების სქემა და პირობები; სამივე შემთხვევაში ნ-------- ღ--------ის მიერ შესრულებული ხელმოწერა შესრულების ფორმით განსხვავებულია; 2018 წლის 5 იანვრის შრომის ხელშეკრულების შემთხვევაში სქემა და პირობებზე დამატებით ნ. ღ----–---ს მიერ მიწერილი აქვს სიტყვა: „გავეცანი“. ამასთან ხელშეკრულების 3.1. პრიმა პუნქტის თანახმად, ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული ფიქსირებული ანაზღაურების გარდა, დასაქმებულის ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება „გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემითა და პირობებით“, რომელიც თან ერთვის წინამდებარე ხელშეკრულებას და წარმოადგენს მის განუყოფელ ნაწილს. ამ მიმართებით აღსანიშნავია, რომ დასაქმებული ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება სამივე ხელშეკრულებით შეადგენდა ხელზე ასაღებ 800 ლარს, რაც ასევე იმას მიანიშნებს, რომ ხელფასის აღნიშნული ოდენობა აღებული და მხარეთა შორის შეთანხმებული იყო წლიური გეგმის საფუძველზე, კერძოდ, ნ-------- ღ----–---ის არჩევითვე, იგი ყოველწლიურად მოიზიდავდა 410 000 ლარის პრემიას, რაც სქემის მიხედვით ყოველთვიურად 800 ლარის ხელფასის გაცემის წინაპირობა იყო.

რაც შეეხება იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე სს „პ---------ას“ გენერალური დირექტორის 28.03.2018წ. N0---- ბრძანებაში „გაყიდვების

მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობები“ მოხსენიებულია, როგორც 27.03.2017წ. და 01.10.2017წ. შრომის ხელშეკრულებების ნაწილად და არ არის მოხსენიებული, როგორც ბოლო 25.01.2018წ. შრომის ხელშეკრულების ნაწილად, აღნიშნული წარმოადგენს ტექნიკური/მექანიკური ხასიათის შეცდომას, რომელიც არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს ისეთი არსებითი ხასიათის მტკიცებას, რომ თითქოს ბოლო 05.01.2018წ. შრომის ხელშეკრულებას განუყოფელ ნაწილად არ ჰქონდა დართული სქემა და პირობები. თავად ბოლო შრომის ხელშეკრულება შეიცავს პირდაპირ დათქმას ამგავრი დართვის თაობაზე და შესაბამისად სასამართლოს მითითება მასზედ, რომ თითქოს 05.01.2018წ. შრომის ხელშეკრულების ნაწილს გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობები არ წარმოადგენდა, არ შეესაბამება სინამდვილეს და წარმოადგენს სასამართლოს მიერ საქმის ყოველმხრივი განხილვისა და შესწავლის ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

4.3. აპელანტის მითითებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.1.4. პუნქტში არასწორად (არასრულად) არის უდავო დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად მიჩნეული, რომ სს „პ----------ას“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 28 მარტის N0---- ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2018 წლის 2 აპრილიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

ამ ფაქტობრივი გარემოების არასრულობა და სადავოობა მდგომარეობს იმაში, რომ იგი არ შეიცავს სრულ მითითებას გათავისუფლების ფორმალურ საფუძვლებზე, კერძოდ, 28.03.2018წ. გათავისუფლების №0---- ბრძანებაში ნ. ღ----–----ის გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია ასევე გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობების“ პირველი ნაწილის მე-5 პუნქტი, რომლის თანახმადაც: „იმ შემთხვევაში თუ გაყიდვების მენეჯერის მიერ არ შესრულდა წლიური გეგმა, კომპანია იტოვებს უფლებას შეწყვიტოს მენეჯერთან შრომითი ურთიერთობა.“ განსახილველ შემთხვევაში საგამოცდო ვადის შრომითი ხელშეკრულების პერიოდშიც არ იყო გეგმა შესრულებული, თუმც ახალი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების დროს ღ----–----მა ითხოვა შეღავათი (არ დაკლებოდა ხელფასი და არ გადასულიყო დაბალ გეგმაზე) და ვერბალურად შეთანხმდა უშუალო ხელმძღვანელთან, რომ გეგმას შეასრულებდა და მიეცათ მისთვის კიდევ ერთი შესაძლებლობა.

4.4. აპელანტის მითითებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით სასამართლომ არასწორად არ მიიჩნია უდავო და დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად, რომ მოსარჩელის მიერ არ იქნა შესრულებული სამივე შრომით ხელშეკრულებაზე თანდართული ,,გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობები“, კერძოდ, არ იქნა დადგენილი უდავო გარემოებად, რომ ნ. ღ----–----ის მიერ კალენდარული წლის განმავლობაში მოზიდულმა პრემიამ ჯამში შეადგინა 129 994 ლარი, რაც შეთანხმებული ოდენობის - 412 000 ლარის მხოლოდ 31,6 %-ს

წარმოადგენდა.

4.5. აპელანტის განმარტებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლები სახეზეა რადგანად უდაოა, რომ ნ. ღ----------ის მიერ ვერ შესრულდა სქემა და პირობებით დადგენილი გეგმა, ანუ მას არ აღმოაჩნდა ის მინიმალური კვალიფიკაცია და პროფესიული უნარ-ჩვევებიც კი, რაც აუცილებელი იყო მის მიერ დაკავებული თანამდებობისთვისაც - კორპორაციული გაყიდვების მენეჯერისთვის. ის გარემოება რომ, ნ-------- ღ----------ს ყოველწიურად უნდა მოეზიდა 412 000 ლარის სადაზღვევო პრემია, წარმოადგენდა შრომის ხელშეკრულებების და ამ ხელშეკრულებებით მის მიერ დაკავებული პოზიციისთვის აუცილებელ არსებით პირობას. სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის მე-2 ნაწილის გათვალისწინებით, იმ შემთხვევაში, თუკი არ შესრულდა ის არსებითი პირობა, რომელზეც მხარეები შეთანხმდნენ, მაშინ იმ მხარეს, რომლისთვისაც მნიშვნელოვანი იყო არსებითი პირობის შესრულება, აქვს უფლება უარი თქვას ხელშეკრულებაზე, მით უმეტეს, თუკი შრომის კანონმდებლობითაც დასაშვებია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. აღნიშნული საფუძველი წარმოადგენს უშუალოდ დასაქმებულ პირთან დაკავშირებული გარემოებ(ებ)ით განპირობებულ შემთხვევას, რაც განსხვავდება დასაქმებულის ქცევით გამოწვეული ხელშეკრულების შეწყვეტისგან. პ----------ას, როგორც დამსაქმებელს არ ჰქონდა არანაირი საფუძველი და წინაპირობა ევარაუდა, რომ ნ. ღ----------მა განზრახ არ შეასრულა წლიური პრემიის მოზიდვის თაობაზე აღებული ვალდებულება, ვინაიდან სახეზე იყო მოსარჩელის კვალიფიკაციის და პროფესიულ უნარ-ჩვევების მნიშვნელოვანი ნაკლებობა - მან აღებული ვალდებულება შეასრულა 31.6%-თ, ანუ 68.4%-იანი დანაკლისით. სწორედ აღნიშნულის გამო, სს „პ----------ა“-ს დირექტორის 28.03.2018წ. #0---- ბრძანებით ნ. ღ----------ი გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან შკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მართალია ბრძანების ტექსტში საუბარია მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევაზე, მაგრამ აქ დამსაქმებელი გულისხმობს ვალდებულების არა განზრახ დარღვევას დასაქმებულის მხრიდან, არამედ ვალდებულების დარღვევას კვალიფიკაციის ნაკლებობის გამო.

4.6. აპელანტის მითითებით, გარემოებათა სათანადო გამოკვლევის გარეშეა გაკეთებული სასამართლოს მიერ განმარტება გეგმის შეუსრულებლობის უხეშ დარღვევად განხილვასთან დაკავშირებით, ვინაიდან პ----------ის შესაგებელში ძირითადი აქცენტი გაკეთებულია ნ. ღ----------ის კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების ნაკლებობაზე და ამ ნაკლებობით დამდგარ

ვალდებულების დარღვევაზე. შედეგობრივად ვალდებულების დარღვევა დასაქმებულის განზრახვით და ვალდებულების შეუსრულებლობა დასაქმებული კვალიფიკაციის ნაკლებობის გამო, ერთი და იგივეა და განსხვავება მდგომარეობს თავად დასაქმებულის დამოკიდებულებაში დამდგარ შედეგთან.

მეორე მხრივ, ნ.ღ----------ის მიერ წლიური გეგმის შეუსრულებლობა ვალდებულების განზრახ დარღვევადაც რომ დაკვალიფირდეს, მაინც სახეზე იქნებოდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან ვალდებულების შესრულება 31.6%-ით ვალდებულების არსებითი ხასიათის დარღვევაა, შესაბამისად შკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე (ვალდებულების უხეში დარღვევა), სს „პ----------ას“ ექნებოდა კანონიერი საფუძველი ცალმხრივად შეეწყვიტა შრომის ხელშეკრულება.

იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა შკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დამსაქმებელი ვალდებულია დაადასტუროს გარემოებები იმის შესახებ, რომ გათავისუფლებული თანამშრომელი ჯეროვნად ვერ ართმევდა თავს ვალდებულებებს. წინამდებარე დავაში სს ,,პ----------ას“ მხრიდან სრულად არის წარმოდგენილი ის დოკუმენტაცია, რომელიც შედგა დამსაქმებელთან და რომელიც პირდაპირ ადასტურებს ნ. ღ---------ის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების ნაკლებობას და ამ ნაკლებობის გამო შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერებას. აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს არ გაუხდია სადავოდ წლიური გეგმის მის მიერ შეუსრულებლობა. ამ პირობებში სრულიად ბუნდოვანია და დაუსაბუთებელია პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითება მასზედ, რომ თითქოს მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, რომ 2018 წლის 15 იანვრის ხელშეკრულებაზე თანდართულ „გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობებზე“ მოსარჩელის ხელმოწერა შესრულებულია შრომის ხელშეკრულების დადების დროს ან შემდეგ და შესაბამისად, სასამართლო ვერ განიხილავს მას ხელშეკრულების ნაწილად.

აპელანტის განმარტებით, თავად მოსარჩელე არ ხდიდა სადავოდ წლიურ გეგმაზე შეთანხმებას და სასამართლომ რის საფუძველზე ჩათვალა, რომ მესამე შრომის ხელშეკრულების დადების დროს, იგივე პოზიციისა და იგივე ანაზღაურების პირობებში, ამასთან ხელშეკრულებაზე მოსარჩელის მიერ ხელმოწერილი გეგმის პირობებში და ხელშეკრულების 3.1. პრიმა პუნქტში პირდაპირი დათქმის პირობებში წლიური გეგმის დანართი სულაც არ წარმოადგენდა 05.01.2018წ. ხელშეკრულების ნაწილს.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო

საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

ამავე კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

6. ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

6.1. პალატა განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივი დავების განხილვისას მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპი პირის სასამართლოსთან ურთიერთობის ქვაკუთხედი და მისი კანონიერი ინტერესების დაცვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფის გარანტიაა (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ა-2344-შ-67-2014 განჩინება). შესაბამისად, სააპელაციო პალატა მხარეთა შეჯიბრებითობის საფუძველზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2017 წლის 27 მარტს ერთის მხრივ სს ,,პ----------ას'' და მეორეს მხრივ ნ-------- ღ----–---ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 6 თვის გამოსაცდელი ვადით, რომლის თანახმად, ნ-------- ღ----–---ი დაინიშნა კორპორაციული გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე.

2017 წლის 1 ოქტომბერს, ერთის მხრივ სს ,,პ----------ას'' და მეორეს მხრივ ნ-------- ღ---------–ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 5 იანვრამდე, კორპორაციული გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე.

2018 წლის 5 იანვარს, ერთის მხრივ სს ,,პ----------ას'' და მეორეს მხრივ ნ-------- ღ----–----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 5 იანვრიდან 2019 წლის 7 იანვრამდე, კორპორაციული გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე.

სს ,,პ----------ას'' გენერალური დირექტორის 2018 წლის 28 მარტის №0----

ბრძანებით, ნ-------- ღ----------ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2018 წლის 2 აპრილიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ,,ვ“ ქვეპუნქტისა და 2017 წლის 24 მარტს დამტკიცებული გაყიდვების მენეჯერის ანაზღაურების სქემისა და პირობების პირველი ნაწილის მე-5 პუნქტის საფუძველზე.

ბრძანების თანახმად ნ-------- ღ----------ის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევად ჩაითვალა სს ,,პ----------ას'' გენერალური დირექტორის 2017 წლის 24 მარტს დამტკიცებული გაყიდვების მენეჯერის ანაზღაურების სქემისა და პირობების პირველი პუნქტით გათვალისწინებული წლიური გეგმის შეუსრულებლობა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის მიხედვით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული შესაგებლენი, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი და მე-3 ნაწილების შესაბამისად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ მტკიცების ტვირთი - ესაა სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორედ გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილია მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი - ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს.

პალატა არ ეთანხმება სს ,,პ----------ას'' წარმომადგენლის განმარტებას, რომ ნ-------- ღ----------ი სადაოდ არ ხდის მისი გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულ გაყიდვების მენეჯერის ანაზღაურების სქემესა და პირობებს. აღნიშნულის თაობაზე ნ-------- ღ----------ის მიერ სარჩელში აღნიშნულია, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა ვადაგასული/ძალადაკარგული ხელშეკრულების დანართის შეუსრულებლობის საფუძველზე. უდაოა ის გარემოება, რომ

ერთადერთი თარიღი, რაც სადაო დოკუმენტზეა დატანილი, არის 2017 წლის 24 მარტი. შესაბამისად ასეთ პირობებში, თუ გავითვალისწინებთ თუნდაც იმ გარემოებას, რომ 2018 წლის 5 იანვრის ხელშეკრულების 2.1. პუნქტის თანახმად მხარეთა უფლებები და მოვალეობები ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის გარდა, ასევე განისაზღვრა გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემითა და პირობებით, დამსაქმებელი (მოპასუხე) ვალდებული იყო ედასტურებინა, რომ ნ---------- ღ----------ს 2018 წლის 5 იანვრის ხელშეკრულების გაფორმებისას გააცნო აღნიშნული დოკუმენტი. ასეთის დამადასტურებელი მტკიცებულება კი საქმეში არ მოიპოვება და აპელანტი მხოლოდ ზოგადი მითითებით შემოიფარგლება, რომ 2017 წლის 24 მარტს სს „პ----------ის“ დირექტორის მიერ დამტკიცებული „გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობები“ წარმოადგენდა მხარეთა შორის გაფორმებული სამივე - 27.03.2017წ., 01.10.2017წ. და 05.01.2018წ. შრომის ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ სს ,,პ----------ას'' მიერ 2017 წლის 24 მარტს დამტკიცებული გაყიდვების მენეჯერის ანაზღაურების სქემა და პირობები არ წარმოადგენდა მხარეთა შორის 2018 წლის 5 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილს, კერძოდ: დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ პირველი ხელშკრულება მხარეთა შორის გაფორმდა 2017 წლის 27 მარტს. რაც შეეხება გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობებს, აღნიშნული დოკუმენტზე მითითებულია კონკრეტული პირი, ვისთვისაც არის იგი განკუთვნილი - ნ-------- ღ----------ი. ის გარემოება, რომ ტექსტის შინაარსი შესაძლოა იყოს ზოგადი ყველა გაყიდვების მენეჯერისათვის, არ ცვლის იმ ფაქტს, რომ ეს კონკრეტული დოკუმენტი 2017 წლის 24 მარტს მომზადდა მხოლოდ ნ-------- ღ----------ისათვის. შესაბამისად, როდესაც სადაოა იგივე თარიღით მომზადებული დოკუმენტი, იყო თუ არა 9 თვის შემდეგ, ანუ 2018 წლის 5 იანვარს შედგენილი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი, აღნიშნული მტკიცების ტვირთი არის მოპასუხის მხარეს.

სადაო ფაქტის დადასტურებას აპელანტი (მოპასუხე) ცდილობს შესაგებელზე თანდართული დოკუმენტების ანალიზით და განმარტავს, რომ სამივე ხელშეკრულებას თან ერთვის ნ-------- ღ----------ის მიერ ხელმოწერილი გაყიდვების მენეჯერების სქემა და პირობები; სამივე შემთხვევაში ნ-------- ღ----------ის მიერ შესრულებული ხელმოწერა შესრულების ფორმით განსხვავებულია; 2018 წლის 5 იანვრის შრომის ხელშეკრულების შემთხვევაში სქემა და პირობებზე დამატებით ნ. ღ----------ის მიერ მიწერილი აქვს სიტყვა: „გავეცანი“. პალატა ვერ გაიზიარებს, რომ აპელანტის მიერ მითითებული გარემოებები, წარმოადგენს სადაო ფაქტის დამადასტურებელ მტკიცებულებას და კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს, რომ დოკუმენტი შესრულებულია პირადად ნ-------- ღ----------ის სახელზე, მასზედ დატანილია ერთადერთი თარიღი - 2017 წლის 24 მარტი და ისეთ პირობებში, როდესაც სადაო 2018 წლის 5 იანვარს გაფორმებული ხელშეკრულების

შემადგენელი ნაწილი იყო თუ არა აღნიშნული სქემა, მოპასუხე ვალდებულია წარმოადგინოს უტყუარი მტკიცებულებები და არა მხოლოდ მითითებით შემოიფარგლოს, რომ დოკუმენტი არის ზოგადი ხასიათის და ხელშეკრულების გაფორმება ვერ მოხდებოდა სქემის შეთანხმების გარეშე.

6.2. პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო პირველ რიგში ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016). მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლებას საფუძვლად სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი და პ----------ას გენერალური დირექტორის მიერ 2017 წლის 24 მარტს დამტკიცებული გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობების პირველი ნაწილის მე-5 პუნქტი დაედო.

ამდენად, მთავარი საკითხია შეწყდა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება აღნიშნული ნორმის (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი) მოთხოვნათა დაცვით, რაც თავის მხრივ, სადავო გადაწყვეტილების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

საქართველოს შკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

დადგენილია, რომ სს ,,პ----------ას” გენერალური დირექტორის 2018 წლის 28 მარტის №0---- ბრძანებით, ნ-------- ღ----------ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან იმ საფუძვლით, რომ მან ვერ შეასრულა წლიური გეგმა, რომელიც გათვალისწინებული იყო 2017 წლის 24 მარტს დამტკიცებული გაყიდვების მენეჯერის ანაზღაურების სქემითა და პირობებით.

საქმეში წარმოდგენილია სს ,,პ----------ას” გაყიდვების სამსახურის უფროსის 2018 წლის 28 მარტის მიმართვა კომპანიის გენერალური დირექტორისადმი, სადაც ის განმარტავს, რომ ნ-------- ღ----------თან 2017 წლის 27 მარტს გაფორმებული ხელშეკრულების თანახმად 2017-2018 წლის გეგმა შეადგენდა 412 000 ლარს. ნ-------- ღ----------ის მიერ 2017 წლის 27 მარტიდან 2018 წლის 28 მარტამდე მოზიდულმა პრემიამ შეადგინა 129 994 ლარი და ხელშეკრულება შესრულდა მხოლოდ 31,6%-ით.

პალატა პირველ რიგში ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ 2017 წლის 24

მარტის, გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობების თანახმად, გაყიდვების მენეჯერმა, რომლის ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენს 800 ლარს, ვალდებულია მოიძიოს ახალი კლიენტები, რომლის ჯამური მოზიდული პრემია წლიურად იქნება 412 000 ლარი. (განსახილველ შემთხვევაში სადაო არ არის და საქმეში წარმოდგენილი ხელშეკრულებებითაც დასტურდება, რომ ნ-------- ღ----------ის ყოველთვიური ანაზღაურება იყო 800 ლარი). ამდენად დადგენილია, რომ მხარეთა შეთანხმება მოზიდიული პრემიების შესახებ ფასდება წლიური შედეგების მიხედვით.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ნ-------- ღ----------თან თავდაპირველად გაფორმდა ხელშეკრულება 6 თვის გამოსაცდელი ვადით 2017 წლის 27 მარტს. მომდევნო ხელშეკრულების გაფორმება მოხდა სამი თვის ვადით 2017 წლის 1 ოქტომბერს, ხოლო 2018 წლის 5 იანვარს გაფორმდა მესამე ხელშეკრულება 1 წლის ვადით.

პალატა განმარტავს, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის მიზანი არის შემოწმდეს მისი პროფესიული ჩვევები, შესაძლებლობები და პირადი თვისებების შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობასთან. არადამაკმაყოფილებელი შედეგების შემთხვევაში, პირი შეიძლება გათავისუფლდეს დაკავებული თანამდებობიდან ან მასთან აღარ მოხდეს ხელშეკრულების გაგრძელება, თუ დამსაქმებელი მიიჩნევს, რომ დასაქმებული ვერ აკმაყოფილებს მოთხოვნებს. აღნიშნული მართალია არ გამორიცხავს იმ ფაქტსაც, რომ პირმა გამოსაცდელი ვადის გასვლის და მასთან ხელშეკრულების გაფორმების შემდეგ გამოავლინოს თანამდებობასთან შეუსაბამობა, მაგრამ გათავისუფლების საფუძვლები, რაც გათვალისწინებულია საქართველოს შკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან), გარკვეულწილად მოწმდება პირის გამოსაცდელი ვადით სამსახურში მიღების დროს.

მოცემულ შემთხვევაში, ნ-------- ღ----------თან არათუ გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ დაიდო ხელშეკრულება, არამედ მეორე ხელშეკრულების ვადის ამოწურვას მოჰყვა კიდევ ერთი ხელშეკრულეის გაფორმება 1 წლის ვადით. ამასთან საყურადღებოა, რომ ბოლო ხელშეკრულება დადებულია 2018 წლის 5 იანვარს და იმ შემთხვევაშიც კი თუ გავითვალსწინებთ აპელანტის მითითებას, რომ 2017 წლის 24 მარტის, გაყიდვების მენეჯერების ანაზღაურების სქემა და პირობები იყო ამ ხელშეკრულების ნაწილი, გაუგებარი ხდება, რატომ მოხდა ჯამური მოზიდული პრემიის დაანგარიშება 3 თვის შედეგების გათვალისწინებით, როდესაც შეთანხმების მიხედვით მოსაზიდი პრემიის ოდენობა უნდა ყოფილიყო წლიურად 412 000 ლარი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება განხორციელდა არამართლზომიერად, რაც

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის საფუძველია.

4.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით.

მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

აქვე, პალატა დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა. შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მართებულად დაეკისრა მოპასუხეს ნ-------- ღ-------–ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 2 აპრილიდან 2019 წლის 7 იანვრამდე, 9 თვის ხელფასის ანაზღაურებით, ყოველთვიურად 800 ლარი (დარიცხული), სულ 7200 ლარის ოდენობით.

8. საპროცესო ხარჯები

8.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს

მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

გამომდინარე იქიდან, რომ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, აპელანტ სს ,,პ----------ას“ მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (288 ლარის) ანაზღაურება მოწინააღმდეგე მხარეს არ დაეკისრება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 386-ე, 390-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. სს ,,პ----------ას“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილება;

3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;

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

მოსამართლე გენადი მაკარიძე