



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

20 ნოემბერი, 2019 წელი

ქ.

**თბილისი
შესავალი ნაწილი**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - ბ----- ს-----

წარმომადგენელი - თ----- ს-----, ნ----- ზ-----, ს----- ს-----

მოპასუხე - შპს „ნ----- ს-----“

წარმომადგენელი - ზ----- მ-----, მ----- კ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 15 ივნისის ბრძანება N- მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით გათავისუფლების დაკისრებისა და მასთან 2018 წლის 16 ივნისიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;

1.2. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა ოთხი წლის შესაბამისი სახელფასო ანაზღაურების - 288 000 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

(იხ. სარჩელი ტომი 1, ს.ფ. 2-32; დაზუსტებული სარჩელი ტომი 3, ს.ფ. 25-73)

ბ----- ს-----ს (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) და შპს „ნ----- ს----- --“ს (შემდგომში მოპასუხე/დასაქმებული) შორის 2017 წლის 13 მარტს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება რომლის მიხედვითაც, მოსარჩელე დაინიშნა მოპასუხე კომპანიის საქართველოს ა----- კ----- დ----- გ-----

----- მეწეჯერის პოზიციაზე კ-----.

მოსარჩელის მითითებით, 2018 წლის 15 ივნისს მოპასუხე კომპანიის გენერალურმა დირექტორმა გამოსცა ბრძანება N- მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მოპასუხე კომპანიის განმარტებით, მისი გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი. გათავისუფლების ბრძანებაში ერთ-ერთ საფუძველად მითითებულია მის მიერ სავალდებულო ტრენინგების გაუვლელობა, ასევე დაქვემდებარებული პირისათვის შრომითი ურთიერთობების წარმოშობიდან ორი თვის განმავლობაში დადგენილი ფორმით გამოსაცდელი პერიოდის სამუშაო გეგმის არ დასახვა, ძირითადი ვალდებულებების მრავალჯერადი შეუსრულებლობა, რის ფარგლებშიც ხდება მითითება წლიური გეგმის ფარგლებში დასახული ვალდებულებების შეუსრულებლობაზე, ასევე ხელმძღვანელობისთვის მრავალჯერ არასწორი ინფორმაციის მიწოდება. აღნიშნული ბრალდებები შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევაზე არარსებულია და მიუთითებს მოპასუხის მიერ მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შესაწყვეტად ფორმალური საფუძველების შექმნის მიზანზე.

დაზუსტებულ სარჩელში მითითებული მოსარჩელის განმარტებით: მისთვის მხოლოდ მიმდინარე სამართალწარმოების ფარგლებში გახდა ცნობილი მოპასუხე კომპანიის N2, N3 და N4 ბრძანებების არსებობის შესახებ. ამასთან, თითოეული ბრძანება შინაარსობრივად დაუსაბუთებელია.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით

(იხ. შესაგებელი ტომი1, ს.ფ.132-156; დაზუსტებული შესაგებელი ტომი 2, ს.ფ.2-27; დაზუსტებული შესაგებელი ტომი 3, ს.ფ.124-165).

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებელით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, დისციპლინარული პასუხისმგებლობის უმაღლესი ზომის - გათავისუფლების გამოყენება განისაზღვრა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევისა და დაკისრებული ვალდებულებების მრავალჯერადი შეუსრულებლობის ან არაჯეროვანი შესრულების გამოვლენილი ფაქტების გამო, იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები, რასაც მოწმობს გენერალური დირექტორის N2, N3, N4 ბრძანებები - დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების თაობაზე.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 13 მარტს მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმდა კ----- ა-----
- კ----- დ----- გ----- მენეჯერის პოზიციაზე.

ხელშეკრულების 1.1 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 13 მარტიდან განუსაზღვრელი ვადით. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასის (დარიცხული) ოდენობა განისაზღვრა 6 000 ლარით (ხელშეკრულების 3.1.1 პუნქტი).

ხელშეკრულების 2.2 მუხლით განისაზღვრა თანამშრომლის რიგი ვალდებულებები, მათ შორის ვალდებულებები:

- კეთილსინდისიერად, ეფექტიანად და შეგნებულად, თანამშრომლის ყველა უნარის გამოყენებით განახორციელოს თავისი სამსახურეობრივი მოვალეობები წინამდებარე ხელშეკრულების, შრომის შინაგანაწესის, თანამდებობრივი ინსტრუქციებისა და დამქირავებლის მიერ მითითებული კანონიერი ინსტრუქციების შესაბამისად. თანამშრომელი თანახმაა, დაიცვას ხელშეკრულების მე-8 მუხლით გათვალისწინებული შიდა დოკუმენტები, ადგილობრივი ნორმატიული აქტების მოთხოვნები (მათ შორის წინამდებარე ხელშეკრულების გაფორმების პერიოდისათვის მოქმედი და ისეთი მოთხოვნები, რომლებიც მომავალში იქნება მიღებული მათში შესაძლო ცვლილებების ან დამატებების შეტანის გათვალისწინებით); დაიცვას იმ დამქირავებლის ან მენეჯერების ყველა კანონიერი ინსტრუქცია, ზეპირი თუ წერილობითი, რომელთაც დაკისრებული აქვთ თანამშრომლის ადმინისტრაციული მენეჯმენტის პასუხისმგებლობები, მათ შორის დოკუმენტების გაფორმების წარმოება, დამქირავებლის პარტნიორებსა და მათ კოლეგებთან ბიზნეს კავშირების დამყარება; გაეცნოს დამქირავებლის მიერ ხელშეკრულების მე-8 მუხლით გათვალისწინებულ შიდა დოკუმენტებში, ადგილობრივ ნორმატიულ აქტებში შეტანილ ყველა ცვლილებასა და დამატებას, თუ მათი გამოქვეყნება ხდება ზოგადი ინფორმაციის მიწოდების მიზნით (2.2.5 პუნქტი);
- განავითაროს თავისი პროფესიული უნარ ჩვევები და პირადი თვისებები, რომლებიც გავლენას ახდენენ მუშაობის ეფექტურობაზე, მათ შორის გაითვალისწინოს დამქირავებლის მითითებები და გამოიყენოს ყველა ის საშუალება, რომელიც იმყოფება თანამშრომლის განკარგულებაში, მათ შორის წარმატებულად დაასრულოს დამქირავებლის მიერ შეთავაზებული ტრენინგის პროგრამები (ტრენინგი) (2.2.7 პუნქტი).

ხელშეკრულების 6.2.4. პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია თანამშრომლის მიერ მისთვის ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით ან/და ხელშეკრულების მე-8 მუხლით გათვალისწინებული შიდა დოკუმენტებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, თუ თანამშრომლის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე

გამოყენებულ იქნა ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით ან/და ხელშეკრულების მე-8 მუხლით გათვალისწინებული შიდა დოკუმენტებით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

ამავე ხელშეკრულების 8.1 პუნქტის მხარეები თანხმდებიან, რომ დამქირავებელს პერიოდულად უფლება ექნება მიიღოს სხვადასხვა სახის შიდა დოკუმენტი, რომელიც არეგულირებს დამქირავებლის საქმიანობას სხვადასხვა სახის საკითხებთან მიმართებაში („შიდა დოკუმენტები“). კერძოდ, ასეთ დოკუმენტებს შეიძლება წარმოადგენდეს, მაგრამ არ შემოიფარგლებოდეს, შემდეგი დოკუმენტაცია: შრომის შინაგანაწესი, სხვადასხვა ტიპის პოლიტიკა, პროცედურები, გადაწყვეტილებები, რომლებიც არეგულირებენ დამქირავებლის კომპანიის შიგნით სტრუქტურული ქვედანაყოფებისა და თანამდებობის პირთა სხვადასხვა სახის ურთიერთხემოქმედების საკითხებს და სხვა სტრუქტურული ხასიათის საკითხებს, მათ შორის ისეთებს, რომლითაც შეიძლება დარეგულირდეს თანამშრომლის საქმიანობები თავისი ვალდებულებების ფარგლებში. თანამშრომელი აღიარებს, რომ ის დაიცავს ამ უკანასკნელს მისი კომპეტენციის ფარგლებში, იმ პირობით, თუ თანამშრომელი სათანადოდ იყო ინფორმირებული დამქირავებლის მიერ, როგორც შიდა დოკუმენტების ხელმოწერა დალაშქრების შემთხვევაში, ისე დამქირავებლის დოკუმენტაციის სისტემაში უკვე არსებულ დოკუმენტებზე.

ხელშეკრულების 8.2 ქვეპუნქტის თანახმად, ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით თანამშრომელი აცნობიერებს, რომ იგი გაეცნო დამქირავებლის მიერ მიღებულ შრომის შინაგანაწესს. შესაბამისად, შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და თანამშრომელი ვალდებულია, განუხრელად დაიცვას იგი. შრომის შინაგანაწესში შემდგომში შესული ნებისმიერი ცვლილება წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და სავალდებულოა თანამშრომლისათვის შესასრულებლად, მას შემდეგ რაც თანამშრომელი გაეცნობა აღნიშნულ ცვლილებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ტომი 1, ს.ფ. 34-54; 101-116; 157-173; ტომი 2, ს.ფ. 28-40);
- ცნობა (ტომი 1, ს.ფ. 66);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხე კომპანიის შრომის შინაგანაწესის 1.3 პუნქტის თანახმად, წინამდებარე შრომითი განაწესი და დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებული შრომის დაცვის ინსტრუქტაჟი წარმოადგენს დასაქმებულთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს. შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით დასაქმებული ადასტურებს, რომ დამსაქმებელმა შეასრულა 2.7 „ბ“ პუნქტით გათვალისწინებული წინამდებარე შრომითი შინაგანაწესი, რომელიც მიუთითებს, რომ დასაქმებული გაეცნო არსებულ შინაგანაწესს და

დასაქმებლის მიერ დამტკიცებულ შრომის დაცვის ინსტრუქტაჟს.

აღნიშნული შრომის შინაგანაწესის 9.2 პუნქტის თანახმად, შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის, ანუ დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობისათვის ან არასათანადო შესრულებისას (მათ შორის აუცილებელ ტრენინგებზე დაუსწრებლობა) დასაქმებულს უფლება აქვს გამოიყენოს შემდეგი სახის დისციპლინური სანქციები: შენიშვნა (9.2.1 პუნქტი); საყვედური (9.2.2 პუნქტი) და დათხოვნა (9.2.3 პუნქტი).

ამავე შინაგანაწესის 9.3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიერ დისციპლინური სანქციების ფაქტობრივ ჩატარებამდე, მან დასაქმებულს უნდა მოსთხოვოს წარადგინოს წერილობითი ახსნა-განმარტება. თუ დასაქმებული არ წარადგენს წერილობით ახსნა-განმარტებას, ეს არ ჩაითვლება ხელისშემშლელ ფაქტორად დისციპლინური სანქციების გამოსაყენებლად. 9.4 პუნქტის თანახმად კი განისაზღვრა, რომ დისციპლინარული სახდელის გამოყენება ხდება დარღვევის აღმოჩენისთანავე, აღმოჩენიდან არაუგვიანეს ერთი თვის შემდგომ, ამასთან მოცემული პერიოდი არ ჩაითვლება დასაქმებულის დროებით შრომისუუნარობად ან/და შვებულებაში ყოფნად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომის შინაგანაწესი (ტომი 1, ს.ფ. 55-65; ტომი 2, ს.ფ. 51-61);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე კომპანიის კ----- ა----- კ----- დ----- გ----- მენეჯერის თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, სამუშაოს ძირითადი მიზანია: პროდუქციის რეალიზაციის არხებისა და კავკასიის ქვეყნებში კატეგორიის გაყიდვების პროცესის შესწავლა, დეპარტამენტსა და კომპანიაში მიღებული ცოდნისა და ხედვის აქტიური გავრცელება; ყველა კატეგორიისათვის არხების საინვესტიციო მიმზიდველობის გარკვევის უზრუნველყოფა; მყიდველის ქცევისა და ყველა კატეგორიის მიმართ სავაჭრო პუნქტის (მომხმარებლის) მოტივაციის გაგების უზრუნველყოფა; რეალიზაციის არხებში ყველა კატეგორიასთან დამატებით ხედვის ფორმირება, ამოცანების დაგეგმვა და განვითარების სტრატეგიის შემუშავება; ყველა კატეგორიის განვითარების დაგეგმარების პროცესში აქტიური მონაწილეობა და კონტროლი, როგორც განყოფილების, ასევე მთლიანი კომპანიის მასშტაბით.

თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, ამ პოზიციაზე დასაქმებულის ვალდებულებად განისაზღვრა კომპანიის განყოფილებებს შორის ხარისხიანი და დროული კომუნიკაციის უზრუნველყოფა, გაყიდვების განყოფილებისათვის დაგეგმილი ღონისძიებების მექანიკის კომუნიკაცია პროცესის ეფექტიანი განხორციელებისათვის (2.2.5 პუნქტი), ასევე არხისა და კატეგორიის თვალსაზრისით, სუპერმარკეტების ქსელების განვითარების

სტრატეგიის შექმნისას სუპერმარკეტების ქსელების მენეჯერებისათვის ყველა საჭირო ინფორმაციის და სხვა მხარდაჭერის უზრუნველყოფა. მომხმარებელთან მოლაპარაკებების მომზადებებისას დახმარების გაწევა (2.3.4 პუნქტი).

ამავე ინსტრუქციის თანახმად, პოზიციაზე დასაქმებული პირი კომპანიის პოლიტიკის და პროცედურების თანახმად, პასუხს აგებს დეპარტამენტის ეფექტურ მუშაობასა და სამუშაოს შესრულებაზე (3.1 პუნქტი) და პასუხს აგებს წინამდებარე თანამდებობრივი ინსტრუქციით ნაკისრი ვალდებულებების ხარისხიანად და დროულად შესრულებაზე (3.2 პუნქტი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- თანამდებობრივი ინსტრუქცია (ტომი 1, ს.ფ. 173-179; ტომი 2, ს.ფ. 62-71);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 03 მაისის N2 ბრძანების თანახმად, 17 აპრილის მდგომარეობით სავალდებულო ტრენინგების გაუვლულობის გამო, თანამშრომელთა გარკვეული ნაწილის, მათ შორის მოსარჩელის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სახელის ზომა - შენიშვნა.

ამავე ბრძანების თანახმად, ბრძანების გაცნობიდან 30 კალენდარული დღე დადგინდა სავალდებულო ტრენინგების გავლის მაქსიმალურ ვადად. ასევე დადგინდა, რომ მითითებულ ვადაში სავალდებულო ტრენინგების გაუვლულობა ამ თანამშრომელთა მიმართ დამატებითი დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძველი იქნებოდა.

მოსარჩელეს აღნიშნული ბრძანების გაცნობა ხელმოწერით არ დაუდასტურებია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება, დანართები (ტომი 1, ს.ფ. 303-319; ტომი 2, ს.ფ. 134-150);
- აქტი (ტომი 1, ს.ფ. 320-322; ტომი 2, ს.ფ. 151-153);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 10 მაისის N3 ბრძანების თანახმად, დამქირავებლის კომერციული საიდუმლოების შემცველი ინფორმაციის მესამე მხარისათვის გამჟღავნების ფაქტის გამოვლენასთან დაკავშირებით, მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის სახით გამოყენებულ იქნა - საყვედური.

მოსარჩელეს აღნიშნული ბრძანების გაცნობა ხელმოწერით არ დაუდასტურებია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 323-326; ტომი 2, ს.ფ. 154-155)
- მიმოწერა (ტომი 2, ს.ფ. 161-177);
- აქტი (ტომი 1, ს.ფ. 327-329; 156-160; ტომი 2, ს.ფ. 178-182);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის **2018 წლის 21 მაისის N4 ბრძანების** თანახმად, ხელმძღვანელობასთან შეთანხმებული თვითნებური გადაწყვეტილებისა და უფლებამოსილების გადამეტების გამო, რომელიც გამოვლინდა 2018 წლის 31 მარტს ჩატარებული კორპორატიული ღონისძიების დროს ფულადი სახსრების არამიზნობრივ გამოყენებაში, მოსარჩელის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სახდელის ზომა - საყვედური.

მოსარჩელეს აღნიშნული ბრძანების გაცნობა ხელმოწერით არ დაუდასტურებია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 330; ტომი 2, ს.ფ. 183);
- დანართები (ტომი 2, ს.ფ. 190-204);
- აქტი (ტომი 1, ს.ფ. 352-356; ტომი 2, ს.ფ. 184-187);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.7. მოსარჩელემ მიმართა მოპასუხე კომპანიის დაცვის დეპარტამენტს მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის მიერ მისი მისამართით განხორციელებული არასამართლიანი ქმედებებისგან დაცვის მიზნით.

მოპასუხე კომპანიის დაცვის დეპარტამენტის 2018 წლის 15 ივნისის წერილით, მოსარჩელეს განემარტა, რომ მოსარჩელის მიერ მიმართვასთან ერთად გაგზავნილ თანდართულ წერილში ასახული გენერალური დირექტორის მიერ მისთვის განსაზღვრული ყველა დავალება სრულად შეესაბამებოდა მის მიერ ხელმოწერილ სამუშაოს აღწერილობას და დაკავებულ პოზიციას. ამასთანავე განემარტა, რომ მის მიერ პოზიციისთვის შესაბამისი პასუხისმგებლობების შეუსრულებლობა გამოიწვევდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმოწერა (ტომი 1, ს.ფ. 67-87);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.8. მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის **2018 წლის 15 ივნისის N- ბრძანებით**, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევისა და დაკისრებული ვალდებულებების მრავალჯერადი შეუსრულებლობის ან არაჯეროვანი შესრულების გამოვლენილი ფაქტების

გამო, იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებულის ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები (კომპანიის გენერალური დირექტორის N2, N3 და N4 ბრძანებები), შრომის შინაგანაწესის 9.2.3 ქვეპუნქტის, შრომითი ხელშეკრულების 6.2.4 ქვეპუნქტის და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სახელის ზომა - გათავისუფლება.

ამავე ბრძანებით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 16 ივნისი.

ზემოაღნიშნული გათავისუფლების ბრძანებაში დისციპლინური სახელის გამოყენების ფაქტობრივ საფუძველზე მითითებულია შემდეგი:

1. მოსარჩელის მიერ მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 03 მაისის N2 ბრძანებით დადგენილ ვადაში სავალდებულო ტრენინგების გაუვლელობა (2018 წლის 03 მაისის N2 ბრძანების მე-2 და მე-3 ქვეპუნქტების, ასევე მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 2.2.7 ქვეპუნქტის საფუძველზე);
2. მოსარჩელის მიერ დაქვემდებარებული თანამშრომლის - დავით აქუბარდიასთვის გამოსაცდელი პერიოდის, სამუშაო გეგმის, თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობების წარმოშობიდან ორი თვის განმავლობაში დადგენილი ფორმით არ დასახვა („პერსონალის შერჩევის პოლიტიკის“ მე-2 დანართის და მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 2.2.5 ქვეპუნქტის საფუძველზე);
3. მოსარჩელის მიერ ძირითადი ვალდებულებების მრავალჯერადი შეუსრულებლობა, რაც გამოიხატა: ბიზნესის განვითარების წლიური გეგმის ფარგლებში აღებული ვალდებულებების შეუსრულებლობასა და უფროსი ანალიტიკოსის ლია ბარათელისათვის QBR-ის (ბიზნესის კვარტალური მიმოხილვა) შეხვედრებისათვის ინფორმაციის არ მიწოდება (თანამდებობრივი ინსტრუქციის 2.2.5; 2.3.4; 3.1 და 3.2 ქვეპუნქტების, ასევე მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 2.2.5 ქვეპუნქტის საფუძველზე);
4. ხელმძღვანელობისათვის არასწორი ინფორმაციის მრავალჯერადად მიწოდება და ამით ძირითადი ვალდებულებების მრავალჯერადი შეუსრულებლობა, რაც გამოიხატა რუსეთისა და ევრაზიის რეგიონის ხელმძღვანელობისათვის წარსადგენად არასწორი მაჩვენებლების წარდგენაში მოსარჩელის მიერ SharePoint-ზე საქართველოში, სომხეთსა და აზერბაიჯანში Power Periods - ის შესრულების მაჩვენებლების განვითარების გზით (თანამდებობრივი ინსტრუქციის 2.2.5; 2.3.4; 3.1 და 3.2 ქვეპუნქტების, ასევე მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 2.2.5 ქვეპუნქტის საფუძველზე);

მოსარჩელეს აღნიშნული ბრძანების გაცნობა ხელმოწერით არ დაუდასტურებია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 92-96; 331-335; ტომი 2, ს.ფ. 205-209);
- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ. 97-100);
- აქტი (ტომი 1, ს.ფ. 347-353; 210-214);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.9. 2018 წლის 21 ივნისს მოსარჩელემ მიმართა მოპასუხეს გათავისუფლების ბრძანების გადაცემის და გათავისუფლების საფუძველების წერილობითი დასაბუთების გადაცემის შესახებ მოთხოვნით.

განცხადებით მოთხოვნილი ინფორმაცია, მათ შორის, 2018 წლის 2018 წლის 15 ივნისის N- ბრძანება მოსარჩელეს დამსაქმებლისგან გადაეცა 2018 წლის 04 ივლისს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- გზავნილი (ტომი 1, ს.ფ. 88-90);
- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ. 97-100);
- ახსნა-განმარტება (იხ. სარჩელის მე-5 ფაქტობრივი გარემოება, ტომი 1 ს.ფ. 8; ასევე დაზუსტებული სარჩელის მე-11 ფაქტობრივი გარემოება, ტომი 3 ს.ფ. 38)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. საქმის მასალებით დგინდება, რომ თითოეულ შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ დისციპლინური სახელების გაცნობის შესახებ ბრძანების ხელმოწერით დადასტურებაზე უარის თქმის მიუხედავად, მისთვის ცნობილი იყო დისციპლინური სახელის დაკისრების შესახებ მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 03 მაისის N2, 2018 წლის 10 მაისის N3 და 2018 წლის 21 მაისის N4 ბრძანებების შინაარსი.

აღნიშნული უპირველესად დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით (აქტები ტომი 1, ს.ფ. 320-322; ტომი 2, ს.ფ. 151-153; ტომი 1, ს.ფ. 327-329; 156-160; ტომი 2, ს.ფ. 178-182; ტომი 1, ს.ფ. 352-356; ტომი 2, ს.ფ. 184-187), ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის შუამდგომლობის საფუძველზე დაკითხული მოწმეთა ჩვენებებით, რომლებიც უშუალოდ წარმოადგენდნენ ფაქტის შემსწრე პირებს. საქმეში არ არის წარმოდგენილი აღნიშნული მტკიცებულებების გამაქარწყლებელი რაიმე მტკიცებულება გარდა მხარის (მოსარჩელის) ახსნა-განმარტებისა, რომელსაც სასამართლო საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად დასახელებულ მტკიცებულებებთან მიმართებით ვერ მიანიჭებს უპირატეს მტკიცებით ძალას.

3.2.2. წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების, სასამართლო სხდომაზე დაკითხულ მოწმეთა ჩვენების და მხარეთა ახსნა-განმარტების ურთიერთშეჯერების შედეგად სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ საქმის მასალებით დასტურდება 2018 წლის 15 ივნისის N- ბრძანებაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული დარღვევების (ბრძანების 1-4 პუნქტი) ერთობლიობაში არსებობის ფაქტი.

სადავოდ გამხდარი გათავისუფლების ბრძანება ემყარება სამუშაო პროცესში გამოვლენილ დარღვევებს, ამასთანავე თავად ბრძანებაშივეა მითითებული რით ადასტურებს მოპასუხე კომპანია თითოეულ გარემოებას. სასამართლო მითითებულ დარღვევებზე მსჯელობისას იზიარებს მოპასუხის პოზიციას და მიუთითებს, რომ წარმოდგენილი მტკიცებულების ერთობლიობაში შეფასება ადასტურებს მოსარჩელის მხრიდან დასკვნაში მითითებული დარღვევების არსებობის ფაქტს და აღნიშნულის საპირისპირო და გამაბათილებელი საპირწონე მტკიცებულებები საქმის მასალებში წარმოდგენილი არ არის.

გათავისუფლების ბრძანების პირველი საფუძველია მოსარჩელის მიერ სავალდებულო ტრენინგების გაუვლელობა 2018 წლის 03 მაისის N2 ბრძანებით დადგენილ ვადაში. ის გარემოება, რომ დამსაქმებელს ევალებოდა სავალდებულო ტრენინგების გავლა, მათი გაუვლელობა კი იწვევდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებას დასტურდება ხელშეკრულების 2.2.7 პუნქტით. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს ეცნობა მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 03 მაისის N2 ბრძანების შინაარსი, შესაბამისად მისთვის ცნობილი იყო ის გარემოება, რომ მას ევალებოდა სავალდებულო ტრენინგების გავლა გარკვეულ ვადაში.

გასათვალისწინებელია, რომ ტრენინგების გავლის სავალდებულობას და ამის თაობაზე შესაბამისი ინფორმაციის ფლობას სადავოდ არ ხდის თავად მოსარჩელეც. წარმოდგენილი მიმოწერებით (ტომი 2, ს.ფ. 215-224; ტომი 3, ს.ფ. 199-204; ტომი 1, ს.ფ. 336) დასტურდება, რომ დისციპლინური სახდელის გამოყენებამდეც და მას შემდეგაც, მოსარჩელეს არა ერთხელ ეცნობა გასავლელი ტრენინგების ჩამონათვალი და მისი მოთხოვნის საფუძველზე ასევე წინასწარ ეცნობა თითოეული ტრენინგის ჯამური ხანგრძლივობის შესახებ ინფორმაცია. აღნიშნული გარემოება დასტურდება სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული ვ----- ზ----- ჩვენებითაც. აღნიშნული მტკიცებულებების გამაქარწყლებელ გარემოებად ვერ განიხილება მხოლოდ მოსარჩელის მითითება შესაძლო პროგრამული ხარვეზის არსებობის და მის მიერ გავლილი ტრენინგების ბაზაში არ ასახვის შესახებ.

გათავისუფლების ბრძანების შემდეგი საფუძველია მოსარჩელის მიერ დაქვემდებარებული თანამშრომლის - დავით აქუბარდიასთვის გამოსაცდელი

პერიოდის, სამუშაო გეგმის, თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობების წარმოშობიდან ორი თვის განმავლობაში დადგენილი ფორმით არ დასახვა (იხ. ფაქტის დამადასტურებელი წერილობითი მტკიცებულებები ტომი 2, ს.ფ. 203; 225-251; ტომი 1 ს.ფ. 338-339).

გათავისუფლების ბრძანების თანახმად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგი საფუძვლებია მოსარჩელის მიერ ძირითადი ვალდებულებების მრავალჯერადი შეუსრულებლობა, რაც გამოიხატა : ბიზნესის გ----- წლიური გეგმის ფარგლებში აღებული ვალდებულებების შეუსრულებლობასა და უფროსი ანალიტიკოსის ლია ბარათელისათვის QBR-ის (ბიზნესის კვარტალური მიმოხილვა) შეხვედრებისათვის ინფორმაციის არ მიწოდება (ბრძანების მესამე პუნქტი) და ხელმძღვანელობისათვის არასწორი ინფორმაციის მრავალჯერადად მიწოდება და ამით ძირითადი ვალდებულებების მრავალჯერადი შეუსრულებლობა, რაც გამოიხატა რუსეთისა და ევრაზიის რეგიონის ხელმძღვანელობისათვის წარსადგენად არასწორი მაჩვენებლების წარდგენაში მოსარჩელის მიერ SharePoint-ზე ს-----ში, სომხეთსა და აზერბაიჯანში Power Periods - ის შესრულების მაჩვენებლების გ----- გზით (ბრძანების მეოთხე პუნქტი). აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებები ასევე დასტურდება ბრძანებაში მითითებული და წარმოდგენილი შესაბამისი წერილობითი მტკიცებულებებით (ტომი 1, ს.ფ. 252-266; ტომი 1, ს.ფ. 204-302).

წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილი სტანდარტით შეფასებისას უპირველესად გასათვალისწინებელია დამსაქმებლის, როგორც შრომით ურთიერთობაში ძლიერი მხარის როლი. თუმცა ასევე გასათვალისწინებელია, რომ წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების უმეტესობა შექმნილია არა დამსაქმებლის მიერ სუბიექტურად, არამედ შექმნილია მხარეთა აქტიური სამუშაო პროცესის განმავლობაში, მათ შორის მოსარჩელის მონაწილეობით.

სასამართლო აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დადგენისასვე შეაფასებს აგრეთვე მოსარჩელის შუამდგომლობის საფუძველზე მოწმის სახით დაკითხული პირის კირილ დ----- ჩვენებას, რომელმაც მართალია მოპასუხე კომპანიაში მისი მუშაობის გამოცდილებიდან გამომდინარე განვითარებული მოვლენების შეფასებისას ძირითადად გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია (მაგ: მიუთითა, რომ დავით აქუბარდიასთვის გეგმის არ დასახვა გათავისუფლების უფრო ფორმალური საფუძველია, ვიდრე რეალური) თუმცა აღნიშნული მოწმის ჩვენება ვერ განიხილება წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების სათანადო საპირწონე მტკიცებულებად. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ მოწმის ჩვენება არსებითად წარმოადგენდა მის შეფასებას და იმის გამო რომ მასთან უფრო ადრე შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება, იგი არ წარმოადგენს გათავისუფლების ბრძანებაში ასახული

მოვლენების უშუალო შემსწრე პირს.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ არ არსებობს წარმოდგენილი სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის 2017 წლის 13 მარტიდან წარმოშობილი შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების

ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულია.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე რომლის 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 დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

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 (შდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016).

ამასთან, უპირველესად, სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1- ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომით სამართლებრივ დავაში, რაც გულისხმობს მას, რომ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს გათავისუფლების მართლზომიერება.

საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“, შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახურებოდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს

პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „თ“ და ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლზომიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, Nას-1210-2018).

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

ნორმის დისპოზიციიდან გამომდინარე სასამართლო მიზანშეწონილად თვლის მიუთითოს იმ გარემოებაზე, რომ მიუხედავად იმ პოზიციისა, რომ მოსარჩელე უარყოფდა დისციპლინური სახდელების დაკისრების შესახებ ბრძანებების შინაარსის გაცნობის ფაქტს, სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მისთვის ცნობილი იყო დისციპლინური სახელის დაკისრების შესახებ მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 03 მაისის N2, 2018 წლის 10 მაისის N3 და 2018 წლის 21 მაისის N4 ბრძანებების შინაარსი. მიუხედავად ამ გარემოებისა, მოსარჩელეს არ განუხორციელებია ჯეროვანი სამართლებრივი შედავება ამ დისციპლინური სახელების დაკისრების შესახებ ბრძანებებთან მიმართებით - არ მოუთხოვია მათი ბათილად ცნობა. **ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მოსარჩელის პოზიციის გაზიარების შემთხვევაშიც კი, დისციპლინური სახელების შესახებ მისთვის ცნობილი უნდა ყოფილიყო 2018 წლის 04 ივლისიდან - დამსაქმებლის მიერ მისთვის გათავისუფლების ბრძანების გაცნობის მომენტიდან, რომელიც გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად არაორაზროვნად მიუთითებს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტს. უფრო ზუსტად, ბრძანებაში მითითებულია დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ N2, N3 და N4 ბრძანებები. შესაბამისად ამ დროიდან მოსარჩელისთვის ობიექტურად შეცნობადი იყო ინფორმაცია მის მიმართ დისციპლინური სახდელების დაკისრების შესახებ.**

ამასთან, ვინაიდან წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა არ მიემართება დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ დამსაქმებლის N2, N3 და N4 ბრძანებების ბათილად ცნობაზე, სასამართლოს მიერ არსებითი შეფასების საგანს არ წარმოადგენს ამ დისციპლინური სახდელების მართლზომიერების და მათ დამადასტურებლად წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასება. განსახილველი დავის გადაწყვეტისას არსებითია სწორედ იმის სამართლებრივი შეფასება, დისციპლინური სახდელების დაკისრების შემდეგ დგინდება თუ არა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტი.

დადგენილია, რომ გათავისუფლების ბრძანება მიუთითებს მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევების ერთობლიობაზე, რომლითაც დამსაქმებელი აპელირებს შრომის შინაგანაწესით და შრომის ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევას. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია საქმის მასალებით დასტურდება 2018 წლის 15 ივნისის N- ბრძანებაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული დარღვევების (ბრძანების 1-4 პუნქტი) ერთობლიობაში არსებობის ფაქტი. შესაბამისად, შესაფასებელია ქმნის თუ არა აღნიშნული ფაქტები ერთობლიობაში ან ცალ/ცალკე ვალდებულების „უხეშად დარღვევის“ კვალიფიკაციას.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (იხ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება). შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.

გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris” პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

განსახილველ შემთხვევაში გათავისუფლების საფუძვლად მიჩნეული თითოეული დარღვევა შესაძლოა, ცალ-ცალკე არ ქმნიდეს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერ წინაპირობას, თუმცა გადაცდომათა ხასიათი, ინტენსივობა და დასაქმებულის დამოკიდებულება ამ გადაცდომათა მიმართ, დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერად მიჩნევის საფუძველზე უთითებს. სასამართლოს შეფასებით, წინდახედული, სამუშაოს შენარჩუნებით დაინტერესებული საშუალო დამსაქმებლის ქცევა მიმართულია სამუშაო პროცესში გამოვლენილი ხარვეზის აღმოფხვრაზე. განსახილველი დავის ფარგლებში კი მოსარჩელის მხრიდან გამოკვეთა დამსაქმებლის მიერ კომპანიაში არსებული პოლიტიკის უგულოვებლყოფის მცდელობები, რაზეც პირველ რიგში მოწმობს, არაერთი მოწოდების მიუხედავად სავალდებულო ტრენინგების მიმართ მისი დამოკიდებულება.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გათავისუფლების საფუძვლად ბრძანებაში მითითებული დარღვევების ერთობლიობა ქმნის ქმედებების სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშ დარღვევად მიჩნევის ობიექტურ საფუძველს.

ამასთან, სასამართლო იზიარებს პოზიციას იმის თაობაზე, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ **Ultima Ratio-ს** პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. თუმცა, მიუხედავად აღნიშნული პრინციპისა, განსახილველი შემთხვევის მხოლოდ ვიწრო ჭრილში დანახვა სასამართლოს მოსაზრებით გამოიწვევს დამსაქმებლის ერთგვარ „იძულებას” განაგრძოს შრომითი ურთიერთობა იმ დასაქმებულთან, რომელიც არ ერგება ან/და არ ითავისებს დამსაქმებლის პოლიტიკას ამა თუ იმ საკითხთან მიმართებით. აღნიშნული

პრინციპის საფუძველზე მიმდინარე დავის შეფასებისას არსებითია ასევე ის, რომ გათავისუფლებამდე დამსაქმებელს გამოყენებული ჰქონდა დისციპლინური სახდელების სხვადასხვა სახეებიც, შესაბამისად გამოვლენილი დარღვევებისას მის მიერ უკვე შეფარდებულ იქნა უკვე უმკაცრესი დისციპლინური სახდელი.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის ქმედებებს სასამართლო აფასებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ დარღვევად, რაც უკანასკნელი ერთი წლის განმავლობაში სხვა დისციპლინური სახდელების არსებობის პირობებში, დამსაქმებელს აღჭურავს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2. სასარჩელო მოთხოვნას ასევე წარმოადგენს პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების ნაცვლად ოთხი წლის სახელფასო ანაზღაურების ტოლფასი კომპენსაციის დაკისრება მოპასუხისათვის.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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.

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ისევე როგორც მათ ნაცვლად კომპენსაციის დაკისრება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც კომპენსაციის დაკისრების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი (ტომი 1, ს.ფ. 128). ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ბ----- ს-----ს სარჩელი მოპასუხე შპს „ნ----- ს-----ს“-ს მიმართ არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ლაკერბაია**

თამარ