



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

30.12.2019 წელი

ქ. ქუთაისი

შესავალი ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე მანანა ნიკაჭაძე
სხდომის მდივანი ნათია ხუნწარია

მოსარჩელე - ბ--- ი-----ი

წარმომადგენელი - ნ----- ჩ-----ი

მოპასუხე - სს „ლ----- ბ---ი“;

სს „ლ----- ბ---ის“ ქუთაისის ფილიალი, მე-6 სერვისცენტრი
წარმომადგენელი - გ----- გ-----

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ლ----- ბ---ი“-ს ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრირების დეპარტამენტის უფროსის ნ----- ჩ-----ის მიერ 2019 წლის 11 ივლისს გაცემული ბრძანება #52 ბ--- ი-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულების გამო.

1.2. ბ--- ი-----ი აღდგენილ იქნეს სს „ლ----- ბ---ის“ ქუთაისის სერვისცენტრში, საკრედიტო ჯგუფის უფროსის თანამდებობაზე ან ტოლფას სამუშაოზე;

1.3. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 11 ივლისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

ბ--- ი-----მა 2019 წლის 01 მარტს მუშაობა დაიწყო სს „ლ----- ბ---ის“ ქუთაისის მე-6 სერვისცენტრის საკრედიტო ჯგუფის უფროსად. მისი ხელფასი განისაზღვრა **2250 ლარით, ხელზე ასაღები - 1770 ლარით.** მას აქვს სხვადასხვა ბ---ებში მუშაობის 12 წლიანი გამოცდილება. ამ ბ---ში გადმოსვლამდე მუშაობდა სს „ბ-----ში“, სადაც მისი თვიური ანაზღაურება ხელზე ასაღები თანხა იყო 2250 ლარი, თუმცა დასთანხმდა სს „ლ----- ბ---ის“ შეთავაზებას უფრო მაღალი პოზიციის და სტატუსის გამო.

2019 წლის 01 მარტს 2020 წლის 01 მარტამდე, 1 წლის ვადით, მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება. თუმცა 2019 წლის 10 ივლისს მას მოპასუხემ მოსთხოვა, დაეწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. სამსახურის უფროსთან განხორციელებული მიმოწერის შემდეგ, მან უარი განაცხადა პირადი განცხადებით სამსახურიდან წასვლაზე, თუმცა 11 ივლისს სს „ლ----- ბ---ის“ ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დეპარტამენტის უფროსის ნ--- ჩ-----ის ხელმოწერით მოპასუხე მხარემ გამოსცა ბრძანება #52 ბ--- ი-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულების გამო. ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება მოპასუხეს არ გადაუცია.

მას გათავისუფლების ბრძანებაც კი არ ჩაბარებია, გარდა მეილზე გადმოგზავნილი ბრძანების ასლისა, სადაც გათავისუფლების საფუძვლად მოხსენიებულია უხეში დარღვევა.

მოსარჩელე შუამდგომლობს სარჩელის დაკმაყოფილების შემდეგ სასამართლო გადაწყვეტილება სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, მიქცეულ იქნეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელემ და მისმა წარმომადგენელმა მხარი დაუჭირეს მოთხოვნას და ითხოვეს მისი დაკმაყოფილება, რადგან მის მიერ არ ჰქონია ადგილი არაჯეროვან შესრულებას, ვინაიდან არაერთი კონკრეტული სასესიო ფაილის დამტკიცებაზე თბილისმა განაცხადა უარი, თორემ მას მოზიდული ჰყავდა კლიენტები, რაზეც სატელეფონო საუბრებიც ჰქონდა ხელმძღვანელთან. მის მიერ მოზიდულ სესხებზე მეტი არც მის მისვლამდე გაცემულა. მას მადლობაც კი აქვს გამოცხადებული კარგი მუშაობისათვის. ხოლო როცა უარი განაცხადა შეთავაზებულ დაბალ პოზიციაზე, სწორედ ამ უარის შემდეგ გაათავისუფლეს სამსახურიდან.

მიაჩნია, რომ უკანონოდაა გათავისუფლებული, ამასთან, არსებობს ტოლფასი სამუშაო-ფილიალის მმართველი, რომელზეც გადაინაცვლეს „ჯგუფის უფროსებმა“ და ამ თანამდებობაზე უნდა მოხდეს მოსარჩელის

აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, მიუხედავად იმისა, რომ იგი დღეისათვის უკვე დასაქმებულია სხვა სამსახურში.

(იხ. დაზუსტებული სარჩელი, ს.ფ. 1, მოსარჩელის ახსნა-განმარტება).

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე სს „ლ----- ბ---მა“ სარჩელი არ ცნო, შემდეგ გარემოებებზე მითითებით: სს „ლ----- ბ---ს“ და მოსარჩელეს შორის ნამდვილად გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 1 წლისა და 3 თვის ვადით, საიდანაც გამოსაცდელი ვადა განისაზღვრა 6 თვით. სხვა სამსახურში მუშაობის გამოცდილებით კი ცალსახად ვერ იქნება განსაზღვრული კონკრეტული პირი სანიმუშო თანამშრომელია თუ არა.

მოსარჩელესთან ნამდვილად მიდიოდა მოლაპარაკება მის სხვა პოზიციაზე გადაყვანასთან დაკავშირებით, ხელფასის სრულად შენარჩუნებით, უფროსი საკრედიტო ოფიცრის პოზიციაზე, თუმცა მან უარი განაცხადა.

მოსარჩელის გათავისუფლება გამომდინარეობდა მის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევიდან, ასევე შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დაუკმაყოფილებლობის და არსებულ ზოგად საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შეუსაბამობის გამო. რაც გამოიხატა შემდეგში: 1. საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, საკრედიტო პროდუქტების გაყიდვის და პორტფელის მაჩვენებლის გაზრდაზე მცდელობის არ არსებობა; 2. დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულება. კერძოდ, მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ინდ.შრომითი ხელშეკრულების დანართის „სამუშაო აღწერილობის“ 2.1 პუნქტის მთელ რიგ დარღვევებს: ვერ უზრუნველყოფდა დაქვემდებარებული ჯგუფების საკრედიტო გეგმების შესრულებას; არ ზრუნავდა დაბალრიცხიანი პორტფელის შექმნაზე და მისი მაჩვენებლის გაზრდაზე; ვერ აკონტროლებდა დაქვემდებარებული თანამშრომლების ინდგეგმის შესრულების პროცესს, ხარისხს და სხვა.

ბ--- ი-----ის დაქვემდებარებაში მყოფ ჯგუფს ევალუბოდა ბ---ის შიდა პროცედურების სისტემატური კონტროლი და სესხის გაცემა გეგმის მიხედვით. მოსარჩელემ 2019 წლის მარტში დაიწყო მუშაობა. პირველი თვე იყო საშელავათო. ჯგუფმა ვერ შეასრულა აპრილის თვის გეგმა, რაც განმეორდა მაისის თვეშიც, ჯგუფს გაეგზავნა „მეილები“ გეგმის შესრულების შედეგიანობის გასაუმჯობესებლად, გააქტიურების მითითებით. აღნიშნული ფაქტი კი ადასტურებს, რომ ბ--- ი-----ი, როგორც ჯგუფის უფროსი, ვერ ასრულებდა სრულყოფილად მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს. ივნისში ჯგუფის გეგმას შეადგენდა 600000 ლარის სესხის გაცემა, არსებული სტატისტიკის თანახმად კი, მოხდა მხოლოდ 2 სესხის გაცემა, ჯამური თანხით 18000 ლარი. აღნიშნული არადაამაკმაყოფილებელი შედეგის შესახებ ასევე

ეცნობა მოსარჩელეს. ფაქტობრივად 50%-თაც კი ვერ სრულდებოდა გეგმა, ხოლო მოსარჩელის მიერ არანაირი ქმედითი ღონისძიება არ გატარებულა სტატისტიკის გასაუმჯობესებლად, მისი მხრიდან არ მოდიოდა არც ინიციატივები, რაც ხელს შეუწყობდა არსებული გეგმის შესრულების გაუმჯობესების პროცესს.

მოპასუხე თვლის, რომ უსაფუძვლოა მოთხოვნა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე, ვინაიდან ის გამოცემულია კანონით განსაზღვრული წესის დაცვით, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულებით და კორპორატიული სახელმძღვანელოთი ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის გამო, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ პუნქტის საფუძველზე.

ასევე არ არსებობს მოსარჩელის აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი და შესაბამისად არც განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი.

სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა მხარი დაუჭირა შესაგებელს და განმარტა, რომ თუ სამსახურში მიღებული პირი ნთვის განმავლობაში ვერ დააკმაყოფილებდა ბ---ის მოთხოვნებს, ამ ვადის გასვლის შემდეგ მასთან აღარ გაგრძელდებოდა ურთიერთობა. **გეგმების შეუსრულებლობა წარმოადგენს არაჯეროვან შესრულებას და სხვა სახის დისციპლინური ღონისძიების გამოყენება მოსარჩელის მიმართ ვერ გამოიღებდა სასურველ შედეგს**, რადგან მის მიმართ აღგილი ჰქონდა მიმოწერებს, ამასთან დაკავშირებით, იმეილებით, რაც არის კიდევ გაფრთხილება. დღეისათვის ბ--- ი-----ის თანამდებობა აღარ არსებობს და არც ტოლფასი სამუშაო. მისი გადაყვანა სურდა ადმინისტრაციას სხვა პოზიციაზე ხელფასის შენარჩუნებით, თუმცა მან ამაზე უარი განაცხადა. არსებული ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველები.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. სს „ლ----- ბ---ის“ ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დეპარტამენტის უფროსის ნ---- ჩ-----ის 2019 წლის 11 ივლისის # 52 ბრძანებით ბ--- ი-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტი და 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ პუნქტი, ასევე იმერეთის რეგიონის 2019 წლის 11 ივლისის შეტყობინება

დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სადავო ბრძანება (ს.ფ. 10)

3.1.2. სს „ლ----- ბ---ის“ ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დეპარტამენტის უფროსის ნ---- ჩ-----ის 2019 წლის 11 ივლისის #52 ბრძანება ბ--- ი-----ს არ ჩაბარებია (ეცნობა მხოლოდ იმეილით) და 2019 წლის ივლისშივე მან მოითხოვა ეს ბრძანება და გათავისუფლების საფუძვლის განმარტება. რაზეც მიიღო შემდეგი პასუხი, „რომ **ის გათავისუფლებული იყო გამოსაცდელი ვადის პერიოდში**, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტისა და 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. გიგზავნით ბრძანებას, შეტყობინების ასლს დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე და ცნობას დაკავებული თანამდებობის შესახებ“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

- 2019 წლის 12 ივლისის განცხადება (ს/ფ 36),

-ბ---ის პასუხი (ს/ფ 89).

3.1.3. სს „ლ----- ბ---ს“ და ბ--- ი-----ს შორის დადებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება-2019 წლის 01 მარტიდან 1 წლისა და 3 თვის ვადით, 2020 წლის 1 ივნისამდე. ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე თუ რომელიმე მხარე 30 დღით ადრე არ განაცხადებდა ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, ხელშეკრულება გაგრძელდებოდა იმავე ვადით და პირობებით.

ფილიალის ჯგუფის უფროსის თანამდებობაზე ბ--- ი-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა **2250 ლარს**, გადასახადების ჩათვლით, ხელზე ასაღები თანხა კი - **1770 ლარს**.

ხელშეკრულების 9.1 პუნქტის მიხედვით, ხელშეკრულება ძალაში შედის მხარეთა მიერ მისი ხელმოწერის დღიდან და მოქმედებს ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადით. ამავე ხელშეკრულების 3.2.1.3. პუნქტის მიხედვით, დასაქმებული დაექვემდებარა **ნთვიან გამოსაცდელ ვადას**, რომელიც იწყება დასაქმებულის დაქირავების თარიღიდან, თუ **საგამოცდო ვადის შედეგები მიიჩნევა არაადამაკმაყოფილებლად** ბ---ის მიერ, ბ---ს ნებისმიერ დროს შეუძლია ცალმხრივად შეწყვიტოს ხელშეკრულება და დაითხოვოს დასაქმებული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-21);

-ამონაწერი ანგარიშიდან (ს.ფ. 29-35)

3.1.4. დასაქმებულის საერთო მოვალეობები განსაზღვრულ იქნა შრომითი ხელშეკრულებით, მათ შორის, კორპორატიული სახელმძღვანელოთი და თანამდებობრივი ინსტრუქციით (დასაქმებულის ძირითადი მოვალეობები) და ბ---ის სხვა ზოგადი პოლიტიკისა და შიდა ინსტრუქციებით. კერძოდ, მის ძირითად მოვალეობას შეადგენდა: დაქვემდებარებული ჯგუფების საკრედიტო გეგმების შესრულება, ბ---ის საკრედიტო პოლიტიკიდან გამომდინარე ზრუნვა დაბალრისკიანი პორტფელის შექმნასა და პორტფელის მაჩვენებლების გაზრდაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-21);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეებს შორის მიმოწერების თანახმად, საკრედიტო ოფიცრებს და ასევე მათი ჯგუფის უფროსს ბ--- ი-----ს ეგზავნებოდათ შეტყობინებები შესაბამისი თვის გეგმისა და მისი შესრულების მიმდინარეობის თაობაზე, არსებული პორტფელის სრული ამოქმედებისათვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ელექტრონული მიმოწერა (ს/ფ 75-83)

3.2.2. ბ--- ი-----ის მიერ 2019 წლის 11 აპრილს გაგზავნილი შეტყობინების თანახმად, ქუთაისის ს/ც #6 ჯგუფის კომერციული „ჩაშლილი“ ვარიანტის მიხედვით, მოცემულია საკრედიტო ოფიცრების გ----- კ-----ის, თ----- ნ-----ს, მ----- კ-----ის და ნ----- ლ-----ის მიერ გასაცემი თანხის ოდენობა, თუმცა ამ პერიოდისათვის მ----- კ-----ე იმყოფებდა შვებულებაში 18.04.2019წ.-მდე, ხოლო ნ----- ლ-----ე - დეკრეტულ შვებულებაში”.

2 პირის სამუშაოზე არყოფნა ბუნებრივია, ასახვას ჰპოვებდა ჯგუფის შედეგებში და გავლენას მოახდენდა გეგმების სრულად ათვისებაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბ--- ი-----ის შეტყობინება (ს/ფ 75)

3.2.3. იმერეთის რეგიონალური დირექტორის ირაკლი ქასრაძის მიერ 2019 წლის ივლისის შეტყობინებით, ხელმძღვანელის მიერ გამოვლენილ იქნა დარღვევა, კერძოდ, ბ--- ი-----ის ხელშეკრულებით აყვანის შემდეგ 4 თვის განმავლობაში მისი ხელმძღვანელობით ჯგუფი მუშაობდა სუსტად, ვერც ერთხელ ვერ შესრულდა გეგმა. მიუხედავად ამისა, რეგიონში მიმდინარე

რეორგანიზაციიდან გამომდინარე, მისთვის შეთავაზებული **იქნება ახალ გახსნილ** ფილიალში, რომელიც იხსნება 22 ივლისს, უფროსი საკრედიტო ოფიცრის პოზიცია ხელფასის შენარჩუნებით, რაზეც მან კატეგორიული უარი განაცხადა. ინიციატორის რეკომენდაცია იყო პირის განთავისუფლება სამსახურიდან და მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, რადგან ის არ თანხმდება პოზიციის ცვლილებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე (ს/ფ 84-85)

3.2.4. სს „ლ----- ბ---ის“ დირექტორთა საბჭოს მიერ 22019 წლის 19 მარტის #415 ოქმით დამტკიცებულ კორპორატიულ სახელმძღვანელოში თავმოყრილია ბ---ის მიმდინარე პოლიტიკა და პროცედურები დასაქმებულთან მიმართებაში, აგრეთვე იმ შეღავათებისა და წახალისების სისტემა, რომლითაც დასაქმებულს შეუძლია სარგებლობა.

ამავე სახელმძღვანელოს 12.7 პუნქტში ჩამოთვლილია ბ---ში დადგენილი შემდეგი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები: წერილობითი საყვედური, სასტიკი საყვედური, სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა, ფულადი სანქცია, სამსახურიდან გათავისუფლება.

სამსახურიდან გათავისუფლება პასუხისმგებლობის უკიდურესი ფორმაა და რეკომენდირებულია გამოყენებულ იქნეს შემდეგ შემთხვევებში: დასაქმებულის მიერ ბ---ის და მისი თანამშრომლების/კლიენტების შესახებ კონფიდენციალური ან/და მათი პერსონალური მონაცემების უნებართვოდ მოპოვება, გასაჯაროება, ან/და სხვა დასაქმებულებისათვის გადაცემა; დოკუმენტის გაყალბება; კრედიტის თვალთმაქცური გზით გაცემა/დამტკიცება; კლიენტის თანხმობის გარეშე მისი საბანკო ანგარიშების გამოყენებით საბანკო ოპერაციების შესრულება; დასაქმებულის მიერ ბ---ის ან/და კლიენტის ფულადი სახსრების დასაკუთრება ან/და პირადი მიზნებისათვის გამოყენება... ნაკისრი ვალდებულებების სხვა უხეში დარღვევა.

კორპორატიული სახელმძღვანელოს 12.24-ე პუნქტის მიხედვით, პასუხისმგებლობის შეფარდება ვალდებულების დარღვევისათვის წარმოადგენს ბ---ის დისკრეციულ უფლებას. ამასთან, თითოეულ შემთხვევაში დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებისას, ბ---მა მხედველობაში შეიძლება მიიღოს ჩადენილი დარღვევის ხასიათი, დამრღვევის პიროვნება, მისი ბრალის ხარისხი, პასუხისმგებლობის შემამსუბუქებელი და დამამძიმებელი გარემოებები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-კორპორატიული სახელმძღვანელო (ს.ფ.105-133) .

3.2.5. სს „ლ----- ბ---ის“ მიერ ასევე განსაზღვრულია დასაქმებულთა მიერ პირთა მომსახურების ხარისხის სტანდარტები, თუმცა რომელი სტანდარტი იქნა დარღვეული მოსარჩელის მიერ, დადგენილი არ არის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-მომსახურების სტანდარტები (ს.ფ.118-128)

3.2.6. დადგენილია, რომ სს „ლ----- ბ---ის“ #6 სერვისცენტრში აღარ არის საკრედიტო ჯგუფი #6 და ის გადასულია ქუთაისის ფილიალის #589-ში, რომელიც გაიხსნა 2019 წლის ივლისის ბოლოს, რა დროსაც დაინიშნა ჯგუფის ახალი უფროსი, რომელიც არის ამავე ფილიალის მმართველი. ხოლო თანამშრომელთა რაოდენობა იგივეა +- 1 კადრი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-ბ---ის წერილი (ს/ფ 171).

3.2.7. დადგენილია, რომ სს „ლ----- ბ---ის“ სერვისცენტრების საკრედიტო ჯგუფის უფროსებმა გადაინაცვლეს ფილიალის მმართველებად და გადაინაწილეს ფუნქციები, ამიტომ საკრედიტო ჯგუფის უფროსის თანამდებობა აღარ არსებობს. შესაბამისად, ფილიალის მმართველის პოზიცია კი ტოლფას სამუშაოდ ვერ იქნება შეფასებული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა და დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი საფუძვლიანობის შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ბ--- ი-----ის სარჩელი უნდა **დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.**

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

-საქართველოს კონსტიტუცია,
-ევროპის სოციალური ქარტია,
-საქართველოს შრომის კოდექსი,
-საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო **ანაზღაურება** ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას სხვა კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ კერძო სამართლის ერთ-ერთი უმთავრესი მხარეთა თანასწორობის პრინციპი გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის და დაქირავებული დამოკიდებულია დამქირავებლის ნებაზე, მის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე. ამდენად, ამ ურთიერთობებში აშკარად გამოკვეთილია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა "სუსტ" მხარესთან - დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს "ძლიერი" მხარის მიერ თავისუფლების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით ურთიერთობებში არსებობს მყარად ჩამოყალიბებული პრაქტიკა საქართველოს უზენაესი და საკონსტიტუციო სასამართლოების გადაწყვეტილებების გათვალისწინებით, რაც ადასტურებს, რომ მუშაკის გათავისუფლება აუცილებლად უნდა მოხდეს გონივრული მიზეზის საფუძველზე და დაუშვებელია გათავისუფლება ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ვ" ქვეპუნქტის თანახმად "1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

6.3. ყოველი გარემოება, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელის გათავისუფლებას, უნდა იქნეს გამოკვლეული მისი კანონიერების, ადეკვატურობის და სამართლიანობის საფუძველზე.

6.4. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის პოზიცია აგებულია იმ გარემოებაზე, რომ ბ--- ი-----ის საკრედიტო ჯგუფის მიერ, 2019 წლის მარტიდან ივლისამდე, არ შესრულდა სესხის ათვისების გეგმები, რომლითაც ბ---მა გარკვეული ზიანი განიცადა. შესაბამისად, სს „ლ----- ბ---ის“ ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დეპარტამენტის უფროსის ნ---- ჩ----ის ბრძანების საფუძველზე, 2019 წლის 11 ივლისს ბ--- ი-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით,

მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს ერთი თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. **სხვა შემთხვევაში ასეთი ხელშეკრულება ჩაითვლება შრომით ხელშეკრულებად.** ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით - დამსაქმებელს უფლება აქვს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს კანდიდატთან შრომითი ხელშეკრულება ან მოშალოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

6.6. სასამართლო მიუთითებს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მხარეებს შორის დადებული იყო არა გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება, არამედ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება - 2019 წლის 1 მარტიდან 2020 წლის 1 მარტამდე. რის გამოც გაზიარებული ვერ იქნება მოპასუხე მხარის პოზიცია პირისათვის გამოსაცდელ ვადაში ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, რადგან 1 წლის და 3 თვის ვადით დადებული ხელშეკრულება მხარეებს შორის წარმოადგენს განსაზღვრული ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებას, და მასში მითითება 6 თვიან გამოსაცდელ ვადაზე, უნდა ჩაითვალოს არასწორად. შრომითი ხელშეკრულებით კი არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. სტანდარტული ხელშეკრულების პირობებში ასეთი ბუნდოვანება კი უნდა გადაწყდეს დასაქმებულის სასარგებლოდ.

6.7. გარდა აღნიშნულისა, დადგენილი სასამართლო პრაქტიკიდან გამომდინარე, **გამოსაცდელი ვადა** დამსაქმებელ-დასაქმებულის ურთიერთშეცნობისა და შეფასების ვადაა, და იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებლის ბრძანებით დასაქმებული გამოსაცდელი ვადის ამოწურვამდე თავისუფლდება, აღნიშნული დამსაქმებელს წარმოუშობს იმ საფუძვლების დასაბუთების ვალდებულებას, რაც გამოსაცდელ ვადაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა.

6.8. მოსარჩელის გათავისუფლება დაკავებული პოზიციიდან მოხდა 7 თვით და 20 დღით ადრე, ვიდრე ხელშეკრულების ვადა იქნებოდა ამოწურული, ისე რომ, პირს სხვა დისციპლინური სახდელი არ ჰქონია შეფარებული.

6.9. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობების სუბორდინაციული ხასიათი, დამსაქმებელს ავალდებულებს, რომ კანონის ფარგლებში იყოს სამართლიანი და მისი ქმედებები შეესაბამებოდეს შრომის კოდექსის არსებით პრინციპებს. განსახილველ შემთხვევაში, მართალია, ადგილი ჰქონდა ბ---ის მიერ განსაზღვრული გეგმების შეუსრულებლობას, მაგრამ ეს არ იყო გამოწვეული მხოლოდ ერთი პირის, ბ--- ი-----ის ქმედებით, მასზე ზრუნვა წარმოადგენდა მთელი საკრედიტო ჯგუფის და ბ---

ის მენეჯმენტის მოვალეობას და ერთ პირზე მთელი პასუხისმგებლობის გადატანა სასამართლოს არამართლზომიერად მიაჩნია.

6.10. სასამართლო მიუთითებს, რომ მუშაკის გათავისუფლება არის უკიდურესი ღონისძიება. იგი გამოიყენება მაშინ, როცა სხვა სახის დისციპლინარულმა ღონისძიებებმა ვერ გამოიღო შედეგი და სამსახურის გაგრძელება მუშაკთან შეუძლებელია.

განსახილველ შემთხვევაში არაა წარმოდგენილი მტკიცებულება მოსარჩელე ბ--- ი-----ის მიმართ გამოყენებული რაიმე დისციპლინური ღონისძიების თაობაზე. ამიტომ შრომითი ხელშეკრულების დადებიდან მოკლე ვადაში (4 თვე და 11 დღე) მოსარჩელის მიმართ ისეთი მკაცრი ღონისძიების გატარების კანონიერება, რაც წინამდებარე შემთხვევაში იქნა მიღებული, დაუსაბუთებელი და არამართლზომიერია.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ საკრედიტო გეგმის შეუსრულებლობა, ვერ იქნება შეფასებული, ბ---ის კორპორატიული სახელმძღვანელოს მიერ განსაზღვრულ „სხვა უხეშ გადაცდომად“, რაც შეიძლება გამხდარიყო პირის ვადაზე ადრე სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, მით უფრო იმ მოცემულობის გათვალისწინებით, რომ ბ--- ი-----ის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული სხვა უფრო მსუბუქი სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიება.

6.11. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად - "1. შრომა თავისუფალია...

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ 24-ე მუხლის თანახმად - "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

6.12. საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ თავის გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ (საქმე №ბს-822-788(კ-06. 6.02.2007 წ.) „მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე წინასწარი შეტყობინების /გაფრთხილების/ ვალდებულება ადმინისტრაციის მხრიდან, წარმოადგენს მუშაკის კანონით გათვალისწინებულ სამართლებრივ გარანტიას, მომზადებული შეხვდეს სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს, რომ ეს არ იყოს მისთვის მოულოდნელი.“

საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე ასევე განმარტა: "...დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის ანდა პროფესიული ვალდებულებების არასათანადო შესრულებისათვის **არ შეიძლება**, პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორიც არის შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა (დადგენილი გამონაკლისების გარდა), გარკვეული პროცედურული წინაპირობების დაცვის გარეშე... აქედან გამომდინარე, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად, არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა და აშკარაა, რომ მისი წინასწარი გაფრთხილება და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენა მიზანშეუწონელია." (სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება №ას-106-101-2014 წლის 2 ოქტომბერი).

6.13. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მოსაზრებას, ბ--- ი-----ის მხრიდან ბ---ში მოქმედი კორპორატიული სახელმძღვანელოს 7.22 პუნქტისა და 7-29.3 პუნქტების დარღვევის თაობაზე, რადგან მხოლოდ დასაქმებულს არ აქვს ვალდებულებები, ვალდებულების მატარებელია დამსაქმებელიც. რომელსაც ევალება საერთაშორისო აქტებით ნაკისრ ვალდებულებათა დაცვა.

„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით, შეიცავს პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული საწარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებებს.

6.14. ამრიგად, საკრედიტო გეგმის შეუსრულებლობა, რომელიც მეტწილად მსესხებლის ნებაზეა დამოკიდებული, **არ შეიძლება გახდეს მუშაკის მიერ მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებად შეფასების საფუძველი.** სს „ლ----- ბ---ს“, როგორც კომერციულ დაწესებულებას, მისივე ინტერესებიდან გამომდინარე, ჰქონდა სრული უფლებამოსილება, რომ საკრედიტო გეგმის შეუსრულებლობაზე, მიეღო ადეკვატური ღონისძიებები, ჩაეტარებინა ჯერ შესაბამისი სწავლება მუშაკის კვალიფიკაციის გასაუმჯობესებლად და შემდეგ გამოეყენებინა დარღვევის შესაბამისი დისციპლინური სახდელი. მას არც წერილობითი სახით მიუღია ახსნა-განმარტება დასაქმებულისაგან და არც

გათავისუფლების ბრძანება ჩაუბარებია სათანადო წესით. მოპასუხემ არ გამოიყენა არც სასწავლო და არც გამაფრთხილებელი ღონისძიებები, ისე შეწყვიტა მასთან შრომითი ურთიერთობა და გაათავისუფლა სამსახურიდან.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სახეზე არ გვაქვს მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის რაიმე მართლზომიერი ფაქტობრივი საფუძველი, **რის გამოც სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.**

6.15. 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."

მოსარჩელე ითხოვს, რომ იგი აღდგენილი იქნეს სამსახურში პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე.

6.16. ანალოგიურ საქმეებზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე დაყრდნობით, სასამართლო მიუთითებს, რომ იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მხარეებს შორის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება იყო გაფორმებული, ხოლო სს „ლ----- ბ---ის“ #6 სვ -ში აღარ არსებობს საკრედიტო განყოფილება და შესაბამისად ამ ჯგუფის უფროსის თანამდებობა, და არც ფილიალის მმართველის პოზიცია წარმოადგენს ტოლფას სამუშაოს, ამასთან, მასზე სხვა პირია დასაქმებული, მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა, ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა, **ამ შემთხვევაში შეუძლებელია და ამ ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.** ამასთან, მოპასუხემ მოსარჩელეს უნდა გადაუხადოს კომპენსაცია, რომელიც მოიცავს იმ შრომის ანაზღაურებას, რასაც დასაქმებული მიიღებდა ხელშეკრულება ვადამდე რომ არ შეწყვეტილიყო (სუსგ #ას-1634-1533-2012, 24/09/2013).

6.17. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია რა, რომ ბ--- ი-----ის იძულებით მოცდენა განპირობებულია დამსაქმებლის კანონსაწინააღმდეგო ქმედებით, მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური.

6.18. დადგენილია, რომ სს „ლ----- ბ---ის“ #6 სერვისცენტრში აღარ არის საკრედიტო ჯგუფი #6 და არც საკრედიტო ჯგუფის უფროსის პოზიცია, რომელსაც იკავებდა მოსარჩელე და შესაბამისად არც ტოლფასი სამუშაო, რადგან ფილიალის მმართველი (როგორც მოსარჩელეს მიაჩნია), არ შეიძლება განხილულ იქნეს ტოლფას თანამდებობად, მით უფრო, რომ მასზე დასაქმებულია სხვა პირი.

კანონის დანაწესიდან გამომდინარე, ვინაიდან იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სამუშაოზე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენას უკავშირდება, ხოლო განსახილველ შემთხვევაში, ეს შეუძლებელია, **მოსარჩელეს უნდა მიეცეს კომპენსაცია**, რომლის განსაზღვრის კრიტერიუმად გამოყენებული უნდა იქნეს დროის ის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა ბ--- ი-----ს და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება.

6.19. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მხარეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან **კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან**.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია, მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. აღნიშნული ნორმის ანალიზით ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა კერძო სამართლის სუბიექტებს - კრედიტორსა და მოვალეს შორის ურთიერთობაა, შესაბამისად, მოთხოვნაზე უფლებამოსილი და შესრულებაზე ვალდებული, სწორედ ეს პირები არიან.

6.20. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია რა, რომ ბ--- ი-----ის იძულებით მოცდენა განპირობებულია დამსაქმებლის კანონსაწინააღმდეგო ქმედებით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ცალსახად დგინდება, რომ სახეზეა ზემოდასახელებული მუხლის გამოყენების წინაპირობები და მოსარჩელეს უნდა მიეცეს კომპენსაცია 2019 წლის 12 ივლისიდან 2020 წლის 01 მარტამდე (7 თვე და 20 დღე), ფიქსირებული თანხის სახით, თვეში 1770 ლარის ოდენობით, რაც შეადგენს **14190 ლარს**.

6.21. **სარჩელში მოსარჩელეს დაყენებული აქვს შუამდგომლობა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში**

გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის თაობაზე.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილზე და განმარტავს, რომ ამ ნორმათა საფუძველზე განსაკუთრებული კატეგორიის დავებზე დასაშვებია კანონიერ ძალაში შესვლამდე გადაწყვეტილების აღსასრულებლად მიქცევა, რაც გამოწვეულია დავის საგნის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მოსარჩელის ინტერესების მომეტებული დაცვის აუცილებლობით.

მხარის მოთხოვნის საფუძველზე, გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის საკითხის გადაწყვეტისას უნდა დადგინდეს გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნება რა მნიშვნელოვან ზიანს აყენებს მხარეს. ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი ეკისრება შუამდგომლობის აღმძვრელ პირს. სასამართლო ვერ დააკმაყოფილებს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების შესახებ მოთხოვნას, თუ შუამდგომლობის აღმძვრელი პირი ვერ დაამტკიცებს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე აღსრულების აუცილებლობას.

რის გამოც მხოლოდ უფლების არსებობაზე მითითება არ არის საკმარისი კანონიერ ძალაში შესვლამდე გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მისაქცევად, **იმდენად, რამდენადაც თეორიულად არსებობს დაუყოვნებლივ აღსრულებული გადაწყვეტილების გაუქმების ალბათობა, რის გამოც იგი არ შევა კანონიერ ძალაში.**

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეს დაეკისრა არა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, არამედ კომპენსაციის გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ, ამ მოცემულობით კი, გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივი აღსრულების შედეგებიდან, საწყისი სამართლებრივი მდგომარეობის აღდგენისათვის, გაცილებით მეტი ძალისხმევაა საჭირო, ვიდრე აღსრულების დაყოვნებით გამოწვეული ნეგატიური შედეგების აღმოსაფხვრელად. ამიტომ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის მომთხოვნმა პირმა უნდა წარადგინოს იმის მტკიცებულებები, რომ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივი აღსრულების დაყოვნებით გამოწვეული შედეგები უფრო მძიმეა, ვიდრე გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შეუსვლელობის გამო, ამ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივი აღსრულებით უკვე გამოწვეული შედეგების გამოსწორება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შუამდგომლობა დაუსაბუთებელია და არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების საფუძველები.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში

სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, სს „ლ----- ბ---ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 100 ლარის გადახდა მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 425,70 ლარის გადახდა.

რაც შეეხება ადვოკატისათვის გადახდილი თანხის საკითხს, სასამართლო ხელმძღვანელობს სსკ-ის 53-ე მუხლით, რომლის თანახმად "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." სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს დაეკისროს საადვოკატო მომსახურების ხარჯი, მოსარჩელის მოთხოვნის შესაბამისად, **400 ლარის** ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 247-249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ბ--- ი-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ლ----- ბ---ის“ ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრირების დეპარტამენტის უფროსის ნ---- ჩ-----ის მიერ 2019 წლის 11 ივლისს გაცემული **ბრძანება #52, ბ--- ი-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;**

1.2. მოპასუხე სს „ლ----- ბ---ს“ მოსარჩელე **ბ--- ი-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს **კომპენსაციის სახით** თანხის გადახდა 2019 წლის 12 ივლისიდან 2020 წლის 01 მარტამდე (7 თვე და 20 დღე), ფიქსირებული თანხის სახით, თვეში **1770 ლარის** ოდენობით, რაც შეადგენს-**14190 ლარს;**

1.3. მოპასუხე სს „ლ----- ბ---ს“ მოსარჩელე **ბ--- ი-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს მის მიერ გადახდილი სახბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ **425,70 ლარის** გადახდა;

3. მოპასუხე სასარგებლოდ დაეკისროს საადვოკატო მომსახურების ხარჯი 400

ლარის ოდენობით.

4. ბ--- ი-----ის სარჩელი სამსახურში აღდგენის ან ტოლფასი სამუშაოთი დაკმაყოფილების მოთხოვნის ნაწილში **არ დაკმაყოფილდეს.**

5. ბ--- ი-----ის შუამდგომლობა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის თაობაზე, **არ დაკმაყოფილდეს;**

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

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

მანანა ნიკაჭაძე
მოსამართლე