



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

12 დეკემბერი 2019 წ

ქ. სამტრედია

შესავალი ნაწილი

სამტრედიის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე ნონა ზარქუა

სხდომის მდივანი გიორგი ბარაბაძე

მოსარჩელე - ნ-----ე;

წარმომადგენელი ლ-----;

მოპასუხე - სს „ს-----ი“;

წარმომადგენელი - გ-----ე;

დავის საგანი - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს “ს-----ის” საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 03 მაისის N3---- ბრძანება ნ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----ი“-ს საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 01 თებერვლის N2---- ბრძანება ნ-----ისათვის საყვედურის გამოცხადების თობაზე.

1.3. ნ-----ე აღდგენილ იქნეს სს „ს-----ის“ საცალო საბანკო

მომსახურების დეპარტამენტის N1-- სერვის ცენტრის მიმღებ შემფასებლის თანამდებობაზე (დაზუსტებული მოთხოვნა);

1.4. დაეკისროს სს „ს-----ს“ აუნაზღაუროს ნ-----ეს იძულებითი განაცდური სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, სარგოს 850 ლარის (გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

სს „ს-----ის“ წარმომადგენელმა შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ ნ-----ეს 2019 წლის 01 თებერვალს გამოეცხადა საყვედური, მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებისათვის (წინასწარ დადგენილი გეგმების არაერთგზის არაჯეროვნად შესრულებისათვის), რომელსაც დაეთანხმა კიდევ ბრძანებაზე ხელმოწერით. მიმღებ-შემფასებლის თანამდებობრივი ინსტრუქციაც, რომელსაც დასაქმებული შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით ეთანხმებოდა, მითითებულია, რომ თანამშრომელი პასუხისმგებელია გეგმების შეუსრულებლობაზე ან არადროულ შესრულებაზე და აღნიშნული ჩაითვლება ხელშეკრულების უხეშ დარღვევად. 2018 წლის მარტის თვეში მოსარჩელეს შესრულებული აქვს გეგმა სრულად. შესაბამისად, მისი განმარტება, რომ გეგმის შესრულება შეუძლებელი იყო, უსაფუძვლოა. 2017 წლის 27 თებერვალს ნ-----ესთან გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებას დაემატა 3.5 პუნქტი, რომლის თანახმად დასაქმებულს შესაძლოა მიეცეს ბონუსი ფულადი სახით. რომლის ოდენობა და პერიოდულობა განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ ერთპიროვნულად. აქედან გამომდინარე გეგმის შესრულება პირდაპირ დაკავშირებულია ბონუს სისტემასთან, რაც ადასტურებს რომ ნინო ჩხაიძისათვის ცნობილი იყო კონკრეტული გეგმების არსებობა. აღსანიშნავია, რომ მისი გათავისუფლების შემდეგ საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის N 1-- სერვის ცენტრში მუშაობის ხარისხი და გეგმების შესრულების მაჩვენებელი საგრძნობლად გაუმჯობესდა, რაც ადასტურებს ფაქტს, რომ თავად ნ-----ეს არ ჰქონდა შესაბამისი პროფესიული უნარ-ჩვევები, იგი არ ცდილობდა კლიენტებისათვის დაენახვებინა საკუთარი პროდუქტის უკეთესი მხარე, უარყოფითად იყო განწყობილი საკუთარი სამუშაოს მიმართ, ნ-----ის კვალიფიკაციას ეჭვქვეშ არ აყენებს ბანკი, ნ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების, მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის გამო კანონით დადგენილი წესით და მოსარჩელის მოთხოვნა N6---- ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლოა, ხოლო 2019 წლის

01 თებერვლის N2---- ბრძანებას სახდელის დადების შესახებ, მოსარჩელე გაეცნო და დაეთანხმა ა/წლის 11 თებერვალს, კანონით დადგენილ ვადაში იგი არ არის გასაჩივრებული, შესაბამისად მოსარჩელის ეს მოთხოვნაც უსაფუძვლოა. მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება განხორციელდა კანონმდებლობის შესაბამისად, ხოლო კანონი მხოლოდ დამსაქმებლის ბრალეული ქმედებით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის ანაზღაურებას ავალდებულებს დამსაქმებელს. იძულებითი განაცდურის მოთხოვნას არ გააჩნია დამოუკიდებელი ხასიათი, შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა არც ამ ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ნ-----ე 2015 წლიდან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფება სს „ს-----თან“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება, სასამართლო სხდომის ოქმი (2019 წლის 20 ნოემბერი);

3.1.2. ნ-----ემ 2016 წლის 07 ნოემბრიდან 30 ნოემბრამდე გაირა „ძვირფასი ლითონებისა და ქვების“ შემსწავლელი კურსით გათვალისწინებული სრული პროგრამა სპეციალობით „ძვირფასქვიანი საიუველირო ნაკეთობები“, რისთვისაც გადაეცა საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის გამოყენებითი გეოლოგიის დეპარტამენტის სერტიფიკატი P-----.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის გამოყენებითი გეოლოგიის დეპარტამენტის სერტიფიკატი P-----. (ს.ფ. 218)

3.1.3 2019 წლის 01 თებერვალს სს „ს-----ი“-ს საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 01 თებერვლის N2---- ბრძანებით N1-- სერვის ცენტრის მიმღებ შემფასებელს ნ-----ეს გამოეცხადა საყვედური მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებისათვის (წინასწარ დადგენილი გეგმების არაერთგზის არაჯეროვანი შესრულება).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სასამართლოს 2019 წლის 20 ნოემბრის სხდომის ოქმი)
- სს „ს-----ის“ საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის ბრძანება (ს.ფ. 18)

3.1.4. 2019 წლის 11 თებერვალს N2---- ბრძანებას გაეცნო ნ-----ე და გააკეთა ჩანაწერი „გავეცანი და ვეთანხმები 11.02.2019წ ნ.ჩ-----“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- N2---- ბრძანება (ს.ფ. 18)

3.1.5 სს „ს-----ი“-ს საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 03 მაისის N6---- ბრძანების საფუძველზე საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის N1-- სერვისცენტრის მიმღებ შემფასებელი ნ-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან), შრომითი ურთიერთობის ბოლო დღედ განისაზღვროს 2019 წლის 07 მაისი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სს „ს-----ი“-ს საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 03 მაისის N6---- ბრძანება (ს.ფ. 17)
- მხარეთა ახსნა განმარტება (2019 წლის 20 ნოემბრის სასამართლო სხდომის ოქმი)

3.1.6. ნ-----ის კვალიფიკაციასთან სს 'ს-----ს“ პრეტენზია არ აქვს და მისი გათავისუფლების საფუძვლად უთითებს ნ-----ის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარის ახსნა-განმარტება (სასამართლოს 2019 წლის 20 ნოემბრის სხდომის ოქმი)

3.1.7. ნ-----ის მიერ N1-- სერვის ცენტრში 2017 წლის 27 თებერვლიდან 2019 წლის 04 მაისამდე გაფორმდა 1400-მდე სალომბარდე სესხი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სს „ს-----ი“-ს ცნობა N29/9983 (ს.ფ. 152)

3.1.8. 2018 წლის 06 და 12 ნოემბერს ნ-----ესა და სალომბარდო სამსახურის უფროსს ე-----ეს შორის გეგმის შეუსრულებლობის შესახებ, შედგა ელექტრონული მიმოწერა, სადაც ნ-----ე გაფრთხილებული იქნა, თუ წელიწადში მხოლოდ ერთი თვე იქნება გეგმა შესრულებული მომავალში თანამშრომლობა ვერ გაგრძელდებოდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ელექტრონული მიმოწერა (ს.ფ. 71-73)

- მხარეთა ახსნა-განმარტება, შესაგებელი, სასამართლო სხდომის ოქმი (2019 წლის 20 ნოემბერი);

3.1.9. N1-- სერვის ცენტრში გეგმების მოცულობა შესრულებული იქნა 2017 წლის ნოემბრის თვეში 146%-ით, 2017 წლის დეკემბრის თვეში შესრულების მაჩვენებელია 19%, 2018 წლის იანვრის თვეში შესრულების მაჩვენებელია 2%, 2018 წლის თებერვალში შესრულების მაჩვენებელია 69% (შესრულებულად ითვლება 70%-დან), 2018 წლის მარტის თვეში შესრულებულია 114%-ით, 2018 წლის აპრილის თვეში შესრულების მაჩვენებელია 20%, 2018 წლის მაისის თვეში შესრულების მაჩვენებელია 44%, 2018 წლის ივნისის თვეში შესრულების მაჩვენებელია 21%, 2018 წლის ივლისის თვეში შესრულების მაჩვენებელია 48%, 2018 წლის აგვისტოს თვეში შესრულების მაჩვენებელია 43%, 2018 წლის სექტემბრის თვეში შესრულდა 87%-ით, 2018 წლის ოქტომბრის თვეში შესრულების მაჩვენებელია 29%, 2018 წლის ნოემბრის თვეში 165%-ით, 2018 წლის დეკემბრის თვეში შესრულების მაჩვენებელია 37%, 2019 წლის იანვრის თვეში შესრულების მაჩვენებელია 54%, 2019 წლის თებერვალში შესრულების მაჩვენებელია 69%, 2019 წლის მარტის თვეში შესრულების მაჩვენებელია 43%, 2019 წლის აპრილის თვეში შესრულების მაჩვენებელია 19%, 2019 წლის მაისის თვეში შესრულდა 410%-ით, 2019 წლის ივნისის თვეში შესრულდა 218%-ით, 2019 წლის ივლისის თვეში შესრულების მაჩვენებელია 37%.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-სს „ს-----ის“ ცნობა-ინფორმაცია (ს.ფ. 150)

3.1.10 სს „ს-----ის“ N1-- სერვის ცენტრში მიმღებ-შემფასებლის თანამდებობა, რომელიც გათავისუფლების დღისთვის დაკავებული ქონდა მოსარჩელე ნ-----ეს არ არის ვაკანტური, ამ პოზიციაზე დასაქმებულია

თანამშრომელი, რომლის შერჩევაც მოხდა კონკურსის წესით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-სს „ს-----ის“ ცნობა (ს.ფ. 149)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ნ-----ის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან, შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა არ დასტურდება.

შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ვალდებულია შეაფასოს საქმეში არსებული მტკიცებულებები, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს მოსარჩელის თანამდებობრივი უფლებამოსილების საკითხი, ნორმატიული ბაზა, რომელიც მას გარკვეულ ვალდებულებებს აკისრებს, დასაქმებულის პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან და ასეთის არსებობის შემთხვევაში, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულისთვის დისციპლინური სახდელის შეფარდებისას - მისი სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ სს „ს-----ის“-ს საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 03 მაისის N6--- სადავო ბრძანებაში მითითებული საფუძვლების კვლევის შედეგად.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც მის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელებისა და სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მის მიმართ გამოყენებული სახდელებისა და სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება

მასზედ, რომ მას უკანონოდ მოექცა დამსაქმებელი დისციპლინური სახდელების გამოყენებისა და სამსახურიდან გათავისუფლებისას, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული სახდელებისა და სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია ან მუშაკის პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება მის მიერ დაკავებულ თანამდებობას, რაც კონკრეტულ ქმედებებში ან უმოქმედობაში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას. შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე ვალდებულია სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს ნ-----ის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან.

მოპასუხე სს „ს-----ი“-ს საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის მიერ ნ-----ესთან სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანებაში არის მითითება დასაქმებულის პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის საფუძვლით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით სამუშაოდან გათავისუფლებაზე, მაგრამ ბრძანებაში არ არის მითითება საამისოდ უფლებამოსილი პირის დასკვნასა თუ ინფორმაციაზე, რომელიც საფუძვლად დაედო გასაჩივრებული ბრძანების მიღებას.

საგულისხმოა ის გარემოება, რომ მოპასუხის მიერ ვერ იქნა მითითებული ნ-----ის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მიმართ ახალი მოთხოვნების შემოღების ობიექტურ საჭიროებაზე, ასევე, არსებულის მიმართ დასაქმებულის შესაძლებლობების დაკარგვაზე.

წარმოდგენილ შესაგებელში (მოსაზრებაში) და სასამართლო სხდომაზე მიცემულ ახსნა განმარტებაში მოპასუხე დასაქმებულის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობად მუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ ნ-----ე არ ცდილობდა კლიენტებისათვის დაენახვებინა საკუთარი პროდუქტის უკეთესი მხარე, უარყოფითად იყო განწყობილი საკუთარი სამუშაოს მიმართ, არ ახორციელებდა სატელეფონო ზარებს კლიენტების მოზიდვის მიზნით, ამავე მიზნით არ ავრცელებდა ბუკლეტებს. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ მოსარჩელის შუამდგომლობის საფუძველზე დაკითხული მოწმის მერაბ

ტაბიძის მიერ სასამართლო სხდომაზე მიცემული ჩვენებით დასტურდება ის გარემოება, რომ ნ-----ე სატელეფონო ზარების განხორციელებით ცდილობდა კლიენტების მოზიდვას, აღნიშნული დასტურდება მოპასუხე ორგანიზაციის სალომბარდო სამსახურის უფროსის ე-----ესა და ნ-----ეს შორის არსებული ელექტრონული მიმოწერითაც. (ს.ფ. 71-73) საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი სს „ს-----ი“-ს თანამშრომლების მიერ კლიენტებთან განხორციელებული ზარების შესახებ ინფორმაცია. სს „ს-----ი“-ს საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ 2019 წლის 22 აგვისტოს გაცემული N28/9982 ცნობის თანახმად, პროგრამა „ვ-----“ არ ინახავს კონკრეტული თანამშრომლის მიერ განხორციელებულ ზარებზე ინფორმაციას. მოსარჩელის შუამდგომლობით სასამართლო სხდომაზე მოწმედ დაკითხული ინგა ჩაჩუას ჩვენებით დასტურდება ის გარემოება, რომ სამუშაოდან თავისუფალ დროს ნ-----ე ობიექტის ფარგლებს გარეთ არიგებდა ბუკლეტებს.

ზემოთაღნიშნული გამორიცხავს გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოების არსებობას, რაც დადასტურების შემთხვევაში შეიძლება გამხდარიყო ნ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე მხარე თვითონ განსაზღვრავს თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს მის მოთხოვნას და რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნას დადასტურებული ეს ფაქტები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

მოპასუხე მხარე ნ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მითითებული გარემოებების დასადასტურებლად შემოიფარგლა სასამართლო სხდომაზე გაკეთებული ახსნა-განმარტებით, 2018 წლის 06 და 12 ნოემბერს ნ-----ესა და სალომბარდო სამსახურის უფროსს ე-----ეს შორის გეგმის შეუსრულებლობის მიზეზების შესახებ განხორციელებულ ელექტრონულ მიმოწერაზე მითითებით, რაც უკავშირდება და წინ უძღვის ნ-----ისადმი 2019 წლის 01 თებერვალს საყვედურის გამოცხადებას, მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერ საფუძვლად მითითებული გარემოება, წარმოადგენს საქმისათვის მნიშვნელოვანს, რომლის არსებობის დასადასტურებლად სასამართლოსთვის მიცემული ახსნა-განმარტება და 2018 წლის 06 და 12 ნოემბერს ნ-----ესა და სალომბარდო სამსახურის უფროსს ე-----ეს შორის გეგმის შეუსრულებლობის მიზეზების შესახებ განხორციელებულ ელექტრონულ მიმოწერაზე მითითება სასამართლოსთვის არ არის სარწმუნო და საკმარისი.

სასამართლო განმარტავს, რომ ერთ-ერთი მხარის ახსნა-განმარტება, თუ მას არ ეთანხმება მოწინააღმდეგე მხარე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება ჩაითვალოს სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობისა თუ საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ მტკიცებულებად, თუ იგი დასტურდება საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვის შედეგად. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მხარის მიერ მიცემული ნებისმიერი ახსნა-განმარტება სადავო ურთიერთობის ან საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ უტყუარ მტკიცებულებად უნდა მიგვეჩნია, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ პრინციპებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად არავითარ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად კი სასამართლო მტკიცებულებებს აფასებს თავისი შინაგანი რწმენით, რაც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შემდეგაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. ამდენად, ნორმის შინაარსი ცხადპყოფს, რომ საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა მტკიცებულება თანაბარი ძალისაა და არც ერთ მათგანს უპირატესობა არ ენიჭება. ამასთან სასამართლო ვალდებულია საქმეში არსებული ყველა მტკიცებულება ერთობლიობაში შეაფასოს.

მოპასუხე მხარე ნ-----ის გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოებების დასადასტურებლად აპელირებს იმ გარემოებაზე, რომ ნ-----ე არ მუშაობდა, არ ზრუნავდა და არ ცდილობდა უზრუნველყო კლიენტების მოზიდვა, მაგრამ არც აღნიშნულის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება, გარდა 2018 წლის 06 და 12 ნოემბერს ნ-----ესა და სალომბარდო სამსახურის უფროსს ე-----ეს შორის გეგმის შეუსრულებლობის გამომწვევი მიზეზების შესახებ, განხორციელებული ელექტრონულ მიმოწერისა არ აქვს

წარმოდგენილი. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით სასამართლომ ვერ გამოიტანა დასკვნა საქმისათვის ისეთი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაზე, როგორცაა ნ-----ის პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე არ დასტურდება ნ-----ესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, არ არსებობს სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა, არ არსებობს დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

„დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის (158)¹ კონვენცია;

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია;

„დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის N166 რეკომენდაცია;

„ევროპის სოციალური ქარტია“;

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“;

საქართველოს კონსტიტუცია;

საქართველოს შრომის კოდექსი;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1 საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

6.2 საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. საქართველოს კონსტიტუციის ამავე მუხლიდან გამომდინარე არავის არ შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა იმ ქმედებისათვის, რომელიც არ ითვლება დარღვევად.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

6.3 ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

6.4 საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი, მე-3 და მე-6 ნაწილების დებულებებით გამოხატულია და გაცხადებულია დამსაქმებლის და დასაქმებულის თანაბრობა და ბალანსი შრომით ურთიერთობებში, მიუხედავად დასაქმებულის დამსაქმებელზე დამოკიდებულებისა. კერძოდ, გაცხადებულია, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

6.5 საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებაში განმარტებულია „შრომის“ ცნება, კერძოდ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389

გადაწყვეტილებაში საქმეზე, „საქართველოს მოქალაქე მ-----ე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“ მიუთითებს, რომ „ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება „შრომად“ და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. „შრომად“ შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას.

შრომის უფლება თანამედროვე დოქტრინალური გაგებითაც მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

აღნიშნული მითითება საყურადღებოა იმ თვალსაზრისით, თუ რაოდენ თანმიმდევრული და ნორმატიული შეფასებით რამდენად ზუსტად უნდა იყოს მხარე შრომის განვითარების პროცესში სამუშაო ძალის დასახული მიზნის მისაღწევად ეფექტიანად წარმართვისათვის. ამასთან დამსაქმებელი ადამიანის მიმართ გარანტირებულ ღირებულებებთან აბსოლუტური თანხვედრით უნდა ავითარებდეს სამუშაო ძალასთან ურთიერთობას და ყველა ეს ურთიერთობა შრომის და დასაქმების სფეროში უნდა ატარებდეს თანაბარზომიერ და უპირობოდ სამართლიან ხასიათს, ვინაიდან როგორც დასაქმებულის შრომის უფლება (საკუთარი თავის რეალიზაცია, თვითდამკვიდრება და ა.შ.), ასევე დამსაქმებლის ინტერესები მაქსიმალური სარგებლის მიღების მიზნით, არ არის აბსოლუტური ხასიათის და მათი ფარგლები სამართლიანი ბალანსის დაცვისათვის ფორმულირდება ეროვნულ კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სტანდარტებში.

6.6 საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია პირის უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება-შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია, რაც გულისხმობს იმას, რომ დაცულია არამარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე შრომითი უფლების განხორციელებისას ისარგებლო თანასწორობის პრინციპით და მოითხოვო დამსაქმებლისგან შრომის მართლზომიერად შეფასება.

6.7 სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების

შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

განსახილველ შემთხვევაში ნ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა ბრძანებით, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტით, რომლის თანახმად, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა წყდება დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/ შესასრულებელ სამუშაოსთან. დასაქმებულის კვალიფიკაცია მოპასუხეს ეჭვქვეშ არ დაუყენებია.

აღნიშნული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას წინ უნდა უძღვოდეს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შესაბამისობის შემოწმება დაკავებულ თანამდებობასთან. დასაქმებულის დაკავებულ თანამდებობასთან ან შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენის ყველაზე გავრცელებული პრაქტიკული ხერხია გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადება. მისი შეწყვეტისას არ გამოიყენება შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით დადგენილი პროცედურები, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. თუმცა დასაქმებულის პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაძლებელია გამოვლინდეს შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერ ეტაპზე, მაგრამ ასეთ დროს, აუცილებელია, ასეთი გარემოების ობიექტურად დადგენა. ეს შესაძლებელია გამოიხატოს, როგორც შესასრულებელი სამუშაოს მიმართ ახალი მოთხოვნების შემოღების ობიექტური საჭიროებით, ასევე, არსებულის მიმართ დასაქმებულის შესაძლებლობების დაკარგვით.

სასამართლომ დაადგინა, რომ ნ-----ის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან მისი პროფესიული უნარჩვევების შეუსაბამობა არ არის დადასტურებული. გარდა ამისა, მოპასუხის მიერ არ იქნა მითითება ნ-----ის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს მიმართ ახალი მოთხოვნების შემოღების ობიექტურ საჭიროებაზე, ასევე, არსებულის მიმართ დასაქმებულის შესაძლებლობების დაკარგვაზე. შესაბამისად არ არსებობს ნ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემადგენლობა.

6.8 საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები,

რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ 4.4 მუხლით (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია კისრულობენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. მოცემულ საკითხთან მიმართებაში ამგვარივე შეფასებებით არის ჩამოყალიბებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკაც. საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ თავის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ბს-822-788(კ-06. 6.02.2007წ.) აღნიშნა, რომ „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.“ ასევე საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა, რომ „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 პაქტით 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 თავისუფლებას.

6.9 ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმად ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განხორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის, ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან (იხ. უზენაესი სასამართლოს

პრაქტიკა: გადაწყვეტილება ას-549-517-2010 19.10.2010;). განსახილველი თვალსაზრისით ასევე საყურადღებოა საკასაციო სასამართლოს მიერ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (ას-527-495-2010.11.10.2010) მოცემული განმარტება, რომელშიც აღნიშნულია, რომ „საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევენ უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე და სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას.

6.10 გარდა ზემოთ აღნიშნულისა, სასამართლო უფლებამოსილია, შრომით დავასთან დაკავშირებით სასამართლო გადაწყვეტილების მიღებისას გამოიყენოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძალისხმევით საერთაშორისო სამართალში დამკვიდრებული შრომითი სტანდარტები, საერთაშორისო შრომითი რეკომენდაციები, რომელთაც ასახვა ჰპოვეს შრომითი უფლებების დაცვის მომცველ სხვადასხვა სახის საერთაშორისო კონვენციებში, თუნდაც ასეთი არ იყოს საქართველოს სახელმწიფოს მიერ რატიფიცირებული. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო ამგავრად განიხილავს და მიიჩნევს „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის (158)¹ კონვენციას, რომელიც აწესრიგებს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლებს. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განიმარტა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსთვის მითითებული კონვენცია ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ამასთან ერთად აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო არ მიუერთდა ამ კონვენციას, შრომითი ურთიერთობებში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დამსაქმებლის შესაძლებლობებსა და ქვეყნის წესს ან დაწესებულებას, საწარმოს წარმოების აუცილებლობას ან სამსახურს.

6.11 მითითებული კონვენციის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა, რაც უკავშირდება მის სამუშაოს ან ქვეყნის წესს, მანამ,

სანამ მას (დასაქმებულს) არ მიეცემა თავის გამართლების უფლება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც შეტყობინება მოკლებულია გონივრულ აზრს. მოცემული კონვენციის მე-7 მუხლის თანახმად „დასაქმებულის ქცევასთან ან მის მიერ სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული მიზეზით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა არ შეიძლება შეწყდეს თუ მას არ აქვს წარდგენილ მტკიცებაზე საპასუხოდ დაცვის შესაძლებლობა, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს გონივრულად არ შეიძლება მოეთხოვოს აღნიშნული შესაძლებლობის უზრუნველყოფა.“

განსახილველ შემთხვევაში ნ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება მიღებული იქნა ისე, რომ მას წარდგენილ მტკიცებაზე საპასუხოდ დაცვის შესაძლებლობა არ მიეცა.

რაც შეეხება მოპასუხის მითითებას, იმ გარემოებაზე, რომ ნ-----ის მხრიდან გეგმის შეუსრულებლობა წარმოადგენს ამ უკანასკნელის პროფესიული უნარჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის დამადასტურებელს და რომ აღნიშნული საფუძველით 2019 წლის 01 თებერვალს მის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელი, აღნიშნული მითითება თავისი შინაარსით, სცდება ნ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველად, ბრძანებაში მითითებული ნორმის განმარტებას. ასეთის არსებობის პირობებშიც კი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში მოდის „დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის N166 რეკომენდაციის მე-2 მუხლის მე-8 პუნქტთან, რომლის თანახმად „შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადაამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადაამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა.“ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელეს გეგმის შეუსრულებლობის გამო დისციპლინური სახდელი დაედო 2019 წლის 01 თებერვალს, იგი ბრძანებას გაეცნო 2019 წლის 11 თებერვალს, ხოლო მისი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება მიღებული იქნა 2019 წლის 03 მაისს, რაც სახდელის მიზნებისთვის არ შეიძლება განისაზღვროს გონივრულ ვადად.

6.12 საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. მართალია, დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია გამოიყენოს დისციპლინური გადაცდომისთვის პასუხისმგებლობის სახე, მაგრამ მან ეს უფლება უნდა გამოიყენოს მართლზომიერად. იმ საკითხის განსაზღვრა, თუ რამდენად ჯეროვნად ასრულებს პირი მასზე დაკისრებულ მოვალეობას წარმოადგენს კანონით საამისოდ უფლებამოსილი ორგანოს (პირის) შეფასების საგანს, რაც თავისთავად არ ნიშნავს იმას, რომ მუშაკი მოკლებულია უფლებას ან შესაძლებლობას, მოითხოვოს მის მიერ სამუშაოს შესრულების შეფასებისას ობიექტური კრიტერიუმების გამოყენება.

დისციპლინური ზემოქმედების გამოყენების საფუძვლის შემოწმებისას სასამართლოს ძირითად დანიშნულებას წარმოადგენს იმ საკითხის განსაზღვრა, საამისოდ უფლებამოსილი ორგანოს (პირის) მიერ დისციპლინური ზემოქმედების გამოყენებისას დაცულია თუ არა ობიექტურობის კრიტერიუმები.

შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლას და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

დამსაქმებლის მიერ კანონით მინიჭებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი. ამ მხრივ მეტად მნიშვნელოვანია „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენცია, რომელიც აწესრიგებს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლებს. აღნიშნულთან დაკავშირებით საკასაციო პალატამ განმარტა (საქმე #ას-106-101-2014. 02.10 2014 წელი) რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსთვის მითითებული კონვენცია ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო

სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ამასთან ერთად აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო არ მიუერთდა ამ კონვენციას, შრომითი ურთიერთობებში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დამსაქმებლის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულებას, საწარმოს წარმოების აუცილებლობას ან სამსახურს. ამასთან ერთად, მითითებული კონვენციის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა, რაც უკავშირდება მის სამუშაოს ან ქცევის წესს, სანამ, მანამ მას არ მიეცემა (დასაქმებულს) თავის გამართლების უფლება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც შეტყობინება მოკლებულია გონივრულ აზრს (კონვენციის მე-7 მუხლი).

ამდენად, რეკომენდაციებიც ითვალისწინებენ დასაქმებულის წინასწარ გაფრთხილებას შესაძლო მისაღები ზემოქმედების შესახებ. დასაქმებულს უნდა მიეცეს გონივრული დროის პერიოდი და ინსტრუქციები მდგომარეობის გამოსასწორებლად.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ დადგენილ იქნა, რომ ნ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა ისე შეწყდა, რომ მას არ მიეცა წარდგენილ მტკიცებაზე საპასუხოდ დაცვის შესაძლებლობა. მოპასუხის მიერ სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოების არსებობის შემთხვევაშიც, სს „ს-----ის“ მიერ დარღვეულია დასაქმებულისათვის კანონით მინიჭებული უფლებები, ვინაიდან მას არ მიეცა საპასუხო მტკიცების უფლება და გონივრული ვადა მდგომარეობის გამოსასწორებლად.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოპასუხე მხარემ ვერ დაასაბუთა მის მიერ დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის ობიექტური საფუძვლების არსებობა, რაც შეიძლება გამხდარიყო მისი სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლოს მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანება არ არის მიღებული საქმის გარემოებათა ყოველმხრივი და სრულყოფილი გამოკვლევის საფუძველზე, სათანადოდ არ არის შეფასებული საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებები, სადავო ბრძანება არ ემყარება სათანადო მტკიცებულებებს, გადაწყვეტილების მიმღების მიერ უფლება არ იქნა გამოყენებული მართლზომიერად, შესაბამისად იგი

ეწინააღმდეგება კანონს. ასეთ შემთხვევაში უდავოა, ნ-----ის კანონიერი ინტერესი, როგორც პროცესუალური ისე მატერიალურ სამართლებრივი თვალსაზრისით მისი სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ.

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

ზემოაღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოცემული სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის ბათილად ცნობა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულისათვის ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის ვალდებულებას იწვევს მაშინ, როდესაც პირვანდელ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის აღდგენა ობიექტურად შეუძლებელია. ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272).

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიზნებისთვის ტოლფასი სამუშაო ნიშნავს, როგორც ფუნქციური დატვირთვით, ისე შრომის ანაზღაურების მხრივ მსგავს თანამდებობას. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის ნება ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ გამოხატული არ ყოფილა. საგულისხმოა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა არ არის ვაკანტური და დასაქმებული აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშნულია კონკურსის წესით. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ დაუშვებელია დამსაქმებლის იძულება, შექმნას დამატებითი საშტატო ერთეული. შესაბამისად მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს. შესაბამისად არ

უნდა დაკმაყოფილდეს მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

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

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმებს ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ სამართლებრივ შედეგს (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი) იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე.

მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა, მოსარჩელეს უარი ეთქვა გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნაზე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია.

შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ

დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272).

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, მას უნდა აუნაზღაურდეს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისათვის საქართველოს შრომის კოდექსის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია. საქმის ფაქტობრივი გარემოებების - ხელფასის ოდენობის, განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულების, ასაკის, ასევე იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეზე გაიცა 2 თვის კომპენსაცია და იგი დასაქმებულია შპს „გოა კრედიტში“ ძვირფასი ლითონების შემფასებლის თანამდებობაზე 2019 წლის 01 ოქტომბრიდან, სასამართლოს კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მიაჩნია გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე მისაღები ხელფასი 2 თვის ოდენობით, ყოველთვიურად 850 ლარის (გადასახადების ჩათვლით) გათვალისწინებით.

6.15 მოსარჩელის მოთხოვნა ნ-----ისადმი საყვედურის გამოცხადების გამო სს „ს-----ის“ საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 01 თებერვლის N2---- ბრძანების ბათილად ცნობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 180-ე მუხლის თანახმად, აღიარებითი სარჩელის იურიდიული ინტერესი დავის შედეგისადმი პირის სუბიექტური დამოკიდებულებით არ განისაზღვრება. აღიარებითი სარჩელით უნდა მიიღწეოდეს იმ სამართლებრივი სიკეთის (უფლების) აღდგენა, რაც კანონმდებლობის მიხედვით მინიჭებული ჰქონდა მოსარჩელეს. მხარემ უნდა დაასაბუთოს ის გარემოება, რომ მხოლოდ ამგვარი სარჩელით აღწევს იგი შედეგს, რასაც მიზნად ისახავს. ამდენად, იურიდიული ინტერესის არსებობა გულისხმობს იმ შედეგების მითითებას, რომლის მიღწევის უზრუნველსაყოფადაც მოსარჩელემ მომართა სასამართლოს აღიარებითი სარჩელით. აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილებით, მოსარჩელემ უნდა განახორციელოს კონკრეტული უფლება და ამ უფლების განხორციელება დაკავშირებული უნდა იყოს უშუალოდ აღიარებითი სარჩელით მოთხოვნილი უფლების აღიარებასთან.

აღიარებითი სარჩელის აღძვრის შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ მითითებული იურიდიული ინტერესი უნდა იყოს ნამდვილი და სწორი, ანუ მიღწევადი. სასამართლოს მითითებით, ერთია, მოსარჩელის სურვილი, ხოლო მეორე კი - სარჩელის ნამდვილი იურიდიული ინტერესი. იურიდიული ინტერესის ცნებაში ყოველთვის იგულისხმება ის მატერიალურ სამართლებრივი უფლება, რომლის დაცვასაც უზრუნველყოფს აღიარებითი სარჩელი.

სასამართლო განმარტავს, რომ აღიარებითი სარჩელის გადაწყვეტა უნდა იძლეოდეს კონკრეტულ სამართლებრივ შედეგს მოსარჩელისათვის, რაც უზრუნველყოფს მისი უფლების დაცვას მომავალში ხელყოფისაგან (ეს განმარტებები ეფუძნება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებებს საქმეებზე №148-138-2015-ბ, №ას-1061-1001-2015 და №ას-937-887-2015).

მოცემულ შემთხვევაში საყვედურის გამოცხადების თაობაზე გასაჩივრებული N2---- ბრძანება არ წარმოადგენს ნ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს, არ იძლევა კონკრეტულ სამართლებრივ შედეგს მოსარჩელისათვის, რომელიც უზრუნველყოფს მისი უფლების დაცვას მომავალში ხელყოფისაგან, მითუმეტეს იმ პირობებში, როცა ნ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე არ დაკმაყოფილდა.

გარდა ამისა, ნ-----ეს გაშვებული აქვს დარღვეული შრომითი უფლების აღსადგენად სასამართლოსათვის მიმართვის კანონით გათვალისწინებული ვადა. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე ნ-----ისათვის დისციპლინური სახდელის დადების თაობაზე ცნობილი გახდა 2019 წლის 11 თებერვალს. დამსაქმებლისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების მოთხოვნით მას არ მიუმართავს. სასამართლოს თავისი დარღვეული უფლების აღსადგენად, საყვედურის გამოცხადების თაობაზე მიღებული ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნით, მიმართა 2019 წლის 07 ივნისს, საამისოდ კანონით გათვალისწინებული ვადის გასვლის შემდეგ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე მოსარჩელის მოთხოვნა სს „ს-----

ის“ საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 01 თებერვლის N2---- ბრძანების ბათილად ცნობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

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

განსახილველ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელის მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი. მოპასუხე სს“ ს-----ს“ ნ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილის 51 ლარის ანაზღაურება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ნ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს “ ს-----ის“ საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2019 წლის 03 მაისის N3---- ბრძანება ნ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. ნ-----ის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს.

1.3. სს „ს-----ს“ დაეკისროს ნ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 1700 ლარის ოდენობით.

1.4. უარი ეთქვას მოსარჩელე ნ-----ეს სს „ს-----ი“-ს საცალო საბანკო

მომსახურების დეპარტამენტის დიორექტორის 2019 წლის 01 თებერვლის N2----
ბრძანების ბათილად ცნობაზე.

2. მოპასუხე სს „ს-----ს“ ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს
მოსაჩელის მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 51
ლარის ანაზღაურება.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო
სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის
ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით
გათვალისწინებული წესების დაცვით სამტრედიის რაიონული 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 არა უგვიანეს 30 დღისა,
გამოცხადდეს სამტრედიის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს
გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა
დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება
და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ნონა ზარქუა