



გადაწყვეტილება ს----- სახელით

21 თებერვალი, 2-2- წელი

ქ. ს-----ა

შესავალი ნაწილი
ს-----ის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე მურთაზ კაპანაძე
სხდომის მდივ--ი ანა გაბრიჭიძე

მოსარჩელე - ზვ---- ხა-----ა

წარმომადგენელი - ლო----- ბე-----ი

მოპასუხე - სს „კ----- ბანკი“

წარმომადგენელი - მა-- თ-----, ეკ----- დ-----ია

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „კ----- ბანკის“ HR და ორგანიზაციული განვითარების დეპარტამენტის უფროსის 2--- წლის 0- ო-----ის N6---- ბრძანება ზვ---- ხა-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. ზვ---- ხა-----ა აღდგენილი იქნეს პირვ--დელ (სს „კ----- ბანკის" ს-----ის სერვისცენტრის სესხის ოფიცრის) ან ტოლფას თანამდებობაზე.

1.3. დაეკისროს სს „კ----- ბანკს" ზვ---- ხა-----ას მიმართ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2--- წლის 0- ო-----იდან(სამუშაოდან გათავისუფლებიდან) სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველ თვეზე 1-00 ლარის ოდენობით.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: 2--- წლის 1-----ს ზვ---- ხა-----ასა და სს „კ----- ბანკს" შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით, რის საფუძველზეც მოსარჩელემ დაიწყო მუშაობა სს „კ-----

- ბანკის" ვ-ის სერვისცენტრში სესხის ოფიცრის თანამდებობაზე, ხოლო 2--- წლის 1-----ს, მას შემდეგ რაც გავიდა 2--- წლის 1-----ს გაფორმებული ხელშეკრულებით განსაზღვრული გამოსაცდელი ვადა, ზვ---- ხა-----ასა და სს „კ----- ბანკს" შორის, მოპასუხის ინიციატივით გაფორმდა შეთანხმება „გამოსაცდელი პერიოდის შრომითი ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ", რომლის მიხედვითაც გამოსაცდელი ვადა გაგრძელდა კიდევ 3 თვით. მოცემული შეთანხმების გაფორმებისას დამსაქმებლის მხრიდან მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების გამოყენება მოხდა სრულიად უკანონოდ და დაუსაბუთებლად. 2--- წლის 0- ოქტომბერს კი მოსარჩელეს მისთვის სრულიად მოულოდნელად ეცნობა, რომ გათავისუფლებული იყო და--ვებული პოზიციიდან, რაც მოხდა დაუსაბუთებლად.

სასამართლო სხდომაზე გამოცხადებულმა მოსარჩელის წარმომადგენელმა ლო--- --- ბე-----მა მხარი დაუჭირა სარჩელს, ითხოვა მისი დაკმაყოფილება და დამატებით განმარტა, რომ გამოსაცდელ ვადაში ზვ---- ხა-----ასთან მეორე 2--- წლის 1-----ს გაფორმებული ხელშეკრულება აძლევდა ვარაუდის საფუძველს, რომ მასთან ძირითადი ხელშეკრულება იყო გაფორმებული. ამასთან, ზვ---- ხა-----ასათვის უცნობია საფუძვლები, რის გამოც იგი სამსახურიდან იქნა გათავისუფლებული.

2. მოპასუხის პოზიცია

სს „ს----- ბანკის“ წარმომადგენელმა შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

მოსარჩელესთან „გამოსაცდელი პერიოდის შრომითი ხელშეკრულება“ დაიდო 3 თვის ვადით კ-----ს ადამიანური რესურსების პოლიტიკისა და პროცედურების 2.03 ნაწილის შესაბამისად. მოსარჩლე ცხოვრობდა ს-----აში, რის შესახებაც ცნობილი იყო სს „კ----- ბანკისთვის“. შესაბამისად, ს-----ის ფილიალში სესხის ოფიცრის პოზიციის გამოთავისუფლებისთანავე, მოსარჩლეს პრიორიტეტულად (ვინაიდან ეს თავად მისი სურვილიც იყო), შესთავაზეს ს-----ის სერვის ცენტრში გადასვლა. ვ-ის სერვის ცენტრში, მოსარჩლის გამოსაცდელი პერიოდის განმავლობაში, ვერ მოხერხდა მისი საქმიანობის სრულყოფილად შეფასება, რამდენადაც სამთვიანი გამოსაცდელი პერიოდი არ გახდა საკმარისი ბანკისთვის, მოეხდინა მოსარჩლის საქმიანობის შესაბამისობის შეფასება. ამდენად, მოსარჩლე გადავიდა სხვა სერვისცენტრში და სს „კ----- ბანკმა“ მიზანშეწონილად მიიჩნია მისთვის გამოსაცდელი პერიოდის გაგრძელება.

დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის პერიოდში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას არ ევალება დასაქმებულის წინასწარი შეტყობინების ვალდებულება ანდა სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების დასაბუთება, თუმცა მოსარჩლეს ზეპირსიტყვიერად განემარტა გამოსაცდელი ვადის პერიოდში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზები. აღნიშნული გამოიხატებოდა

სამსახურისადმი მის გულგრილ დამოკიდებულებაში - სამსახურში დაგვიანება, გაუფრთხილებლად სამსახურის გაცდენაში; ასევე სამუშაო გეგმის შეუსრულებლობაში.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2--- წლის 1-----ს ზვ---- ხა-----ასა და სს „კ----- ბანკს“ შორის გაფორმდა გამოსაცდელი პერიოდის შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელემ 3 თვის საგამოცდო ვადით დაიწყო მუშაობა სს „კ----- ბანკის“ ვ--ის სერვისცენტრში სესხის ოფიცრის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების დასრულების თარიღად მითითებულია 2--- წლის 1-----ო. ხელშეკრულების დასრულებამდე, 2--- წლის ივლისის თვეში ზვ---- ხა-----ა გადაიყვ--ეს ს-----ის სერვისცენტრში ULO პოზიციაზე, სადაც ხელფასის სახით იღებდა 1000 ლარს..

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (2-.0-2-წ. სასამართლო სხდომის ოქმი);
- 2--- წლის 1-----ის ხელშეკრულება (ს/ფ 18-22);
- სერვისცენტრის მმართველის ანა გაბუნიას წერილი (ს/ფ 59);

3.1.2. 2--- წლის 30 ივლისს, ანუ ხელშეკრულების დასრულებამდე HR ადმინისტრაციის ოფიცერი სოფო ჯავახაძე წერილით მიმართავს ს-----ის სერვისცენტრის მმართველს ანა გაბუნიას - „ზვ---- ხა-----ას უმთავრდება გამოსაცდელი ვადა. გთხოვთ, მოიწეროთ 3 თვის განმავლობაში 2-ჯერ შეასრულა თუ არა გეგმა, შესრულებულია აქვს თუ არა არასასესხო პროდუქტების გეგმა, აკონტროლებს PD-ს, აქვს თუ არა დადებითი რეკომენდაცია მომსახურების სტანდარტის რგოლისგან. გთხოვთ, მოიწეროთ რეკომენდაცია მისი უვადო ხელშეკრულებაზე გადასვლასთან და--ვშირებით“. ამ წერილის საპასუხოდ 2--- წლის 6 აგვისტოს, ანუ ხელშეკრულების ვადის დასრულებამდე 1 კვირით ადრე ანა გაბუნია წერს პასუხს HR ადმინისტრაციის ოფიცერს - „ჩემი მხრიდან რეკომენდაციას ვუწევ ზვ---- ხა-----ას 3 თვით პრობაციის გაგრძელებას, დავაკვირდებით და ამ პერიოდის განმავლობაში შედეგებზე დაყრდნობით მივიღებთ გადაწყვეტილებას რეგულარულზე გადაყვ--აზე“.

- სს „კ----- ბანკის“ HR ადმინისტრაციის ოფიცრის სოფო ჯავახაძის წერილი (ს/ფ 60);
- სერვისცენტრის მმართველის ანა გაბუნიას წერილი (ს/ფ 59);

3.1.3. ხელშემკვერელ მხარეებს შორის 2--- წლის 1-----ს გაფორმდა წერილობითი შეთანხმება გამოსაცდელი პერიოდის შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ, რომლის თანახმად ზვ---- ხა-----ა დაინიშნა სს „კ-

----- ბანკის" ს-----ის სერვისცენტრში სესხის ოფიცრის თანამდებობაზე და ხელშეკრულების დასრულების თარიღად მიეთითა 2--- წლის 13 ნოემბერი. ხელშეკრულებას ხელს აწერს სს „კ----- ბანკის" სახელით უფლებამოსილი პირი - ანა ხოფერია. მოსარჩელე ზვ---- ხა-----ას ხელმოწერა შესრულებულია ხელშეკრულების ტექსტის შემდეგი შინაარსის აბზაცის - „ჩემი ხელმოწერით ვადასტურებ სურვილს დავდო წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება და ვეთანხმები მის პირობებს“ ბოლოს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 1-0-2--- წლის „გამოსაცდელი პერიოდის შრომითი ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ“ შეთანხმება (ს/ფ 22);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (2-0-2-წ. სასამართლო სხდომის ოქმი);

3.1.4 სესხის მენეჯერი გი----- კ-----ი 2--- წლის 1 ოქტომბერს ზემდგომს უგზავნის შემდეგი შინაარსის წერილს: „გამოსაცდელი ვადის პერიოდში ზვ---- ხა-----ა გამოირჩევა სამსახურისადმი გულგრილი დამოკიდებულებით, სიტყვიერად მიიღო შენიშვნა არაერთხელ სამსახურში დაგვიანებაზე, შაბათ დღეს ჩასმული იყო გასაუბრების მორიგედ და გაუფრთხილებლად არ გამოცხადდა სამსახურში, ასევე სექტემბრის თვეში ვერ შეასრულა გაცემის გეგმა ჰქონდა 7,88 ინდექსი, ზემოთაღნიშნულიდან გამომდინარე, არ ვუწევთ რეკომენდაციას ზვ---- ხა-----ას გაუგრძელდეს გამოსაცდელი ვადა“. იმავე დღეს, ანუ ახალი ხელშეკრულების დასრულებამდე თვენახევრით ადრე სს „კ----- ბანკის“ HR და ორგანიზაციული განვითარების დეპარტამენტის უფროსის 2--- წლის 0- ო-----ის N6---- ბრძანებით ზვ---- ხა-----ა თანამდებობიდან გათავისუფლდა ს----- შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძველზე 0-1- 2--- წლიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (2-0-2-წ. სასამართლო სხდომის ოქმი);
- 2--- წლის 0- ო-----ის N6---- ბრძანება (ს/ფ 2-);
- სესხის მენეჯერის გი----- კ-----ის 2--- წლის 1 ო-----ის წერილი (ს/ფ 62);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხე მხარის მიერ ზეპირსიტყვიერად მითითებული ზვ---- ხა-----ას მხრიდან სამსახურისადმი გულგრილი დამოკიდებულება არ დასტურდება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სასამართლო სხდომაზე წარმოდგენილი მტკიცებულებები

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 ზვ---- ხა-----ასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მითითებული გარემოებების დასადასტურებლად შემოიფარგლა მხოლოდ სასამართლო სხდომაზე გაკეთებული ახსნა-განმარტებით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერ საფუძვლად მითითებული გარემოება, წარმოადგენს საქმისათვის მნიშვნელოვანს, რომლის არსებობის დასადასტურებლად სასამართლოსთვის მიცემული ახსნა-განმარტება არ არის სარწმუნო და საკმარისი იმ ფონზე, როდესაც მოწინააღმდეგე მხარე უარყოფს ამ გარემოებებს.

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. ამასთან, სასამართლო ვალდებულია საქმეში არსებული ყველა მტკიცებულება ერთობლიობაში შეაფასოს.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებული მასალების შესწავლის, მხარეთა ახსნა-განმარტებების

მოსმენის, სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებისა და საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად, სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ ზვ---- ხა-----ას სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი
საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო 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.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული 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.

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

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.

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

6.2 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.

6.3. განსახილველ შემთხვევაში, ზვ---- ხა-----ასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა სს „კ----- ბანკის“ HR და ორგანიზაციული განვითარების დეპარტამენტის უფროსის 2--- წლის 0- ო-----ის N6---- ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძველზე, რომლის თანახმად „დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება“.

6.4. მოცემულ შემთხვევაში, სადავოა შემდეგი საკითხი: **2--- წლის 1-----ს გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულება**, რომლითაც ზვ---- ხა-----ა დაინიშნა სს „კ----- ბანკის“ ს-----ის სერვისცენტრში სესხის ოფიცრის თანამდებობაზე 3 თვით, უნდა ჩაითვალოს ისევ გამოსაცდელი ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებად(მოპასუხის პოზიციის შესაბამისად), რომლის შეწყვეტის შემთხვევაში გამოიყენება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილის მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელ ვადაში დადებულ ახალ შრომით ხელშეკრულებად(მოსარჩელის პოზიციის შესაბამისად), რომლის შეწყვეტის შემთხვევაში მასზე უნდა გავრცელდეს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-38-ე მუხლების მოთხოვნები.

6.5. საკითხის სამართლებრივ ჭრილში შეფასებისას უნდა ვიხელმძღვანელოთ

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის 1-ლი პუნქტით, რომლის თანახმად „შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულთან შესაძლებელია **მხოლოდ ერთხელ** დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით **არაუმეტეს 6 თვისა**“.

6.6. აღნიშნული მუხლი დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებისას უყენებს ორ მთავარ პირობას: მხოლოდ ერთხელ შეუძლია ერთ პირთან გააფორმოს ასეთი ხელშეკრულება და მისი ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს. ანუ, კანონმდებლის მიზანს წარმოადგენდა აკრძალა ერთი და იმავე დასაქმებულისთვის საგამოცდო ვადის ორჯერ ან მეტჯერ დაწესება. შესაბამისად, კანონით აკრძალულია თუნდაც 6 თვის ვადაში ერთ პირთან გამოსაცდელი ვადით რამდენიმე ხელშეკრულების გაფორმება. ანუ 6 თვე არის მაქსიმალური ვადა, რომელიც დამსაქმებელს ეძლევა დაადგინოს შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობა და მან თავად უნდა განსაზღვროს ეს ვადა დასაქმებულთან შეთანხმებით 6 თვის ფარგლებში. ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე, გამოსაცდელ ვადაში ახალი გამოსაცდელი ხელშეკრულების დადების(ვადის გაგრძელების) საჭიროება არც არსებობს, რადგან მაქსიმალური 6 თვის ვადაშიც დამსაქმებელს უფლება ეძლევა ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს იგი.

6.7. ამრიგად, თუ დამსაქმებელს ეჭვი აქვს, რომ 6 თვეზე ნაკლებ დროში ვერ შეძლებს პირის შესაბამისობის დადგენას, მან თადარიგი უნდა დაიკავოს და გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება თავიდანვე უნდა გააფორმოს კანონით დაწესებულ მაქსიმალური ზღვრის 6 თვის ვადით, რათა დაცული იქნეს კანონის მეორე სავალდებულო მოთხოვნა - გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების მხოლოდ ერთხელ დადების შესახებ.

6.8. განსახილველ შემთხვევაში, 2--- წლის 1-----ს ზვ--- ხა-----ასა და სს „კ----- ბანკს“ შორის გაფორმდა გამოსაცდელი პერიოდის შრომითი ხელშეკრულება, რის საფუძველზეც მოსარჩელემ 3 თვის საგამოცდო ვადით დაიწყო მუშაობა სს „კ----- ბანკის“ ვ--ის სერვისცენტრში სესხის ოფიცრის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების დასრულების თარიღად მითითებულია 2--- წლის 1-----ო. ვინაიდან **გამოსაცდელი** ვადის ამოწურვის დროისათვის შრომითი ხელშეკრულება არ შეწყდა, არამედ გაგრძელდა კიდევ 3 თვით, კერძოდ, 2--- წლის 1-----ს გაფორმდა წერილობითი შეთანხმება გამოსაცდელი პერიოდის შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ, რომლის თანახმად ზვ--- ხა-----ა დაინიშნა სს „კ----- ბანკის“ ს-----ის სერვისცენტრში სესხის ოფიცრის თანამდებობაზე და ხელშეკრულების დასრულების თარიღად მიეთითა 2--- წლის 13 ნოემბერი, წარმოიშვა პრეზუმცია, რომ ხელშეკრულება გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით, ვინაიდან სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის თანახმად 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომით ურთიერთობა მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევებში (შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; სამუშაოს მოცულობა დროებით

იზრდება; ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას) დაიშვება.

6.9. მოცემული განმარტების გაკეთებისას, სასამართლო ეყრდნობა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 20-8 წლის 16 ნოემბრის გადაწყვეტილებას(საქმე Nას-1-52-20-8).

6.10 სასამართლოს ასეთ დასკვნას განამტკიცებს თავად საბანკო დაწესებულების მიერ წარმოდგენილი „კ-----ს ადამიანური რესურსების პოლიტიკის და პროცედურების“ 2.03 მუხლით განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების პირობები, რომლის თანახმად „**თუ გამოსაცდელი პერიოდი დამთავრდა და თანამშრომელი აგრძელებს მუშაობას, ითვლება, რომ გამოსაცდელი პერიოდი გასულია და შრომითი ხელშეკრულების შემდგომი შეწყვეტა დასაშვებია მხოლოდ ხელშეკრულების დასრულების ჩვეულებრივი პროცედურების საფუძველზე**“ (მე-4 გვერდი 1-ლი აბზაცი).

6.11. მართალია, 2--- წლის 1-----ს ხელშეკრულებაში მითითებულია გამოსაცდელი პერიოდის შრომით ხელშეკრულების 3 თვით გაგრძელების შესახებ მხარეთა შეთანხმების თაობაზე, რომლის უფლებას იძლეოდა ძირითადი ხელშეკრულების 2.4 მუხლი, მაგრამ სშკ-ის 1-ლი მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად **შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.** შესაბამისად, კანონსაწინააღმდეგოა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის 2--- წლის 1-----ს დადებული პირველი ხელშეკრულების 2.4. მუხლის პირობა, რომელიც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს დასაქმებულის თანხმობით გააგრძელოს გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების ვადა. ნიშანდობლივია ისიც, რომ მოსარჩელე ზვ---- ხა-----ას ხელმოწერა სადავო სამართლებრივი ხასიათის ხელშეკრულების ტექსტზე შესრულებულია შემდეგი შინაარსის აბზაცის - „**ჩემი ხელმოწერით ვადასტურებ სურვილს დავდო წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება** და ვეთანხმები მის პირობებს“ ბოლოს, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების დასასრულს, მხარეებს შორის ახალი შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა, რომელიც სშკ-ის 1.3 და 9.1 მუხლების დანაწესების თანახმად არ შეიძლებოდა დადებულიყო კვლავ გამოსაცდელი ვადით.

6.12. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მხარეებს შორის 2--- წლის 1-----ს მეორედ დადებული(ვადა გაგრძელებული) ხელშეკრულება აღარ წარმოადგენდა გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებას, რის გამოც მისი შეწყვეტა სშკ-ის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის მოტივით, არამართლობიერია, რადგანაც ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელს უნდა ეხელმძღვ--ელა სშკ-ის 37-38-ე მუხლებით.

6.13. რაც შეეხება მოპასუხე მხარის მიერ ზვ---- ხა-----ას სამსახურისათვის შეუსაბამობის დასადასტურებლად ზეპირსიტყვიერად მითითებულ სამსახურისადმი გულგრილი დამოკიდებულებას, აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება არ დადასტურდა სასამართლო სხდომაზე. სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ღონისძიების, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების სიმძიმის გათვალისწინებით, საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებები და ფაქტობრივი გარემოებები უნდა ცხადყოფდეს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებას სამართლებრივად გაამართლებს.

6.1-. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 1-2-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. სა--საცხო პალატის მიერ არაერთხელ იქნა განმარტებული, რომ შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონო დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმაზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

6.15. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები ვერ ამართლებს მისივე ქმედების მართლზომიერებას. ერთდერტი მტკიცებულება, რომელიც მიუთითებს დასაქმებულის მხრიდან მოვალეობის უხეშ დარღვევაზე, შედგენილია სამუშაოდან გათავისუფლების დღეს, 2--- წლის 1 ოქტომბერს ელექტრონული ფორმით სესხის მენეჯერის გი----- კ-----ის მიერ, მასში მითითებულია შემდეგი: „გამოსაცდელი ვადის პერიოდში ზვ---- ხა-----ა გამოირჩევა სამსახურისადმი გულგრილი დამოკიდებულებით, სიტყვიერად მიიღო შენიშვნა არაერთხელ სამსახურში დაგვიანებაზე, შაბათ დღეს ჩასმული იყო გასაუბრების მორიგედ და გაუფრთხილებლად არ გამოცხადდა სამსახურში, ასევე სექტემბრის თვეში ვერ შეასრულა გაცემის გეგმა ჰქონდა 7,88 ინდექსი, ზემოთაღნიშნულიდან გამომდინარე, არ ვუწევთ რეკომენდაციას ზვ---- ხა-----ას გაუგრძელებს გამოსაცდელი ვადა“. მხოლოდ ეს მტკიცებულება სასამართლოს აზრით შეუძლებელია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლიანობას ადასტურებდეს, ამასთან, სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებასაც, რომ დამსაქმებელს არც ახნა-განმარტება არ მოუთხოვია დასაქმებულისთვის მითითებულ დარღვევებზე და არც სხვა დისციპლინური ღონისძიება არ გამოუყენებია შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, რათა დასაქმებულს აღეკვეთა სამსახურისათვის შეუფერებელი ქცევა.

6.16. „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის (158)¹ კონვენციით მოწესრიგებულია დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლები. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ საყურადღებოა ამ კონვენციის მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. კერძოდ, მითითებული კონვენციის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა, რაც უკავშირდება მის სამუშაოს ან ქცევის 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 და--ვშირებული 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 ზვ---- ხა-----ას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება მიღებული იქნა ისე, რომ მას არ მიეცა წარდგენილ მტკიცებაზე საპასუხოდ თავის დაცვის შესაძლებლობა.

6.17. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვ--ია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია მართლობიერად გამოიყენოს დისციპლინური გადაცდომისთვის პასუხისმგებლობის სახე. 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.

6.18. შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლას და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვ--ია 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.

6.19. მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულს უნდა მიეცეს გონივრული დროის პერიოდი და ინსტრუქციები მდგომარეობის გამოსასწორებლად. განსახილველ შემთხვევაში კი მოცემული წესის საწინააღმდეგოდ, სესხის მენეჯერის გი----- კ-----ის მიერ 2--- წლის 1 ოქტომბერს ზემდგომისადმი გაგზავნილ შემდეგი შინაარსის წერილს: „გამოსაცდელი ვადის პერიოდში ზვ---- ხა-----ა გამოირჩევა სამსახურისადმი გულგრილი დამოკიდებულებით, სიტყვიერად მიიღო შენიშვნა არაერთხელ სამსახურში დაგვიანებაზე, შაბათ დღეს ჩასმული იყო გასაუბრების მორიგედ და გაუფრთხილებლად არ გამოცხადდა სამსახურში, ასევე სექტემბრის თვეში ვერ შეასრულა გაცემის გეგმა ჰქონდა 7,88 ინდექსი, ზემოთაღნიშნულიდან გამომდინარე, არ ვუწევთ რეკომენდაციას ზვ---- ხა-----ას გაუგრძელდეს გამოსაცდელი ვადა“, იმავე დღეს შედეგად მოყვა დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლება, რითაც ასევე დაირღვა „კ-----ს ადამიანური რესურსების პოლიტიკის და პროცედურების“ შრომითი ხელშეკრულების 2.03 მუხლის პირობები. კერძოდ, დოკუმენტში მითითებულია, რომ „გამოსაცდელ პერიოდში თანამშრომლის მოვალეობის შესრულების ეფექტურობის შეფასებას(რომელიც ტარდება ამ პერიოდის დასასრულს) მოჰყვება სამუშაო ურთიერთობების შეწყვეტა ან გაგრძელება“(მე-3 გვერდი ბოლო აბზაცი).

6.2-. მოცემულ შემთხვევაში ბანკის ადმინისტრაციამ იმოქმედა აღნიშნული წესების საწინააღმდეგოდ. კერძოდ, უდავოდ დადგენილია, რომ 2--- წლის 30 ივლისს, ანუ ხელშეკრულების დასრულებამდე, დადგენილი წესისამებრ HR ადმინისტრაციის ოფიცერი სოფო ჯავახაძე წერილით მართლაც მიმართავს ს-----ის სერვისცენტრის მმართველს ანა გაბუნიას და ატყობინებს, რომ ზვ---- ხა-----ას უმთავრდება გამოსაცდელი ვადა...გთხოვთ, მოიწეროთ რეკომენდაცია მისი უვადო ხელშეკრულებაზე გადასვლასთან და--ვშირებით“. ამ წერილის საპასუხოდ 2--- წლის 6 აგვისტოს, ანუ ხელშეკრულების ვადის დასრულებამდე 1 კვირით ადრე ანა გაბუნია წერს პასუხს HR ადმინისტრაციის ოფიცერს, რომ „ჩემი მხრიდან რეკომენდაციას ვუწევ 6.21. ზვ---- ხა-----ას 3 თვით პრობაციის გაგრძელებას, დავაკვირდებით და ამ პერიოდის განმავლობაში შედეგებზე დაყრდნობით მივიღებთ გადაწყვეტილებას რეგულარულზე გადაყვ--აზე“. ვინაიდან გამოსაცდელი პერიოდის დასასრულს შეფასება იყო დადებითი, სულ მცირე, არ იყო უარყოფითი, „კ-----ს ადამიანური რესურსების პოლიტიკის და პროცედურების“ შესაბამისადაც მას შედეგად უნდა მოჰყოლოდა ზვ---- ხა-----ასთან ჩვეულებრივი და არა ისევ გამოსაცდელვადიანი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება, ხოლო თუ შეფასება იყო უარყოფითი - ხელშეკრულების შეწყვეტა.

6.21. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დამსაქმებელი გამოსაცდელვადიან ხელშეკრულებად მიიჩნევდა ახალ 2--- წლის 1-----ს ხელშეკრულებასაც, მის მიერ დაირღვა „კ-----ს ადამიანური რესურსების პოლიტიკის და პროცედურების“ შრომითი ხელშეკრულების 2.03 მუხლის მოთხოვნა, რომლის თანახმად „გამოსაცდელ პერიოდში თანამშრომლის მოვალეობის შესრულების ეფექტურობის შეფასებას(რომელიც ტარდება ამ პერიოდის დასასრულს)

მოწყვეტა სამუშაო ურთიერთობების შეწყვეტა ან გაგრძელება“(მე-3 გვერდი ბოლო აბზაცი), ვინაიდან ბანკის ადმინისტრაცია არ დაელოდა ხელშეკრულების დასრულებას, არ მისცა დასაქმებულს თავისი უნარების ბოლომდე გამოვლენის შესაძლებლობა და სათანადო სავალდებულო შეფასების გარეშე შეწყვიტა მასთან დადებული ხელშეკრულება.

6.22. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანება არ არის მიღებული კანონისა და თავად ბანკის მიერ დადგენილი წესების(შრომითი ხელშეკრულების) შესაბამისად, არ ემყარება სათანადო მტკიცებულებებს, გადაწყვეტილების მიმღების მიერ უფლება არ იქნა გამოყენებული მართლზომიერად. შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერება, რის გამოც სს „კ----- ბანკის“ ს/ნ 2-52-22-8 HR და ორგანიზაციული განვითარების დეპარტამენტის უფროსის 2---წლის 0-ო-----ის N6---- ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2-. 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 პირვ--დელო სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

6.24. იმის გათვალისწინებით, რომ სადავო ბრძანება ბათილად ცნო სასამართლომ და მოპასუხე მხარეს არც შესაგებელში და არც ზეპირსიტყვიერად არ მიუთითებია, რომ შეუძლებელია მოსარჩელის და--ვებულ თანამდებობაზე აღდგენა, ზვ---- ხა-----ა აღდგენილი უნდა იქნეს სს „კ----- ბანკის“ ს-----ის სერვისცენტრის სესხის ოფიცრის თანამდებობაზე.

6.25. სშკ-ის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“. ვინაიდან ზვ---- ხა-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ბათილად ცნო სასამართლომ და მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება მისი სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, ზ. ხა-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლებიდან 0-1-2--- წლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დრო წარმოადგენს დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, რის გამოც სასარჩელო მოთხოვნის შესაბამისად მოპასუხე მხარეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1-00 ლარის ოდენობით, რაც წარმოადგენდა ზვ---- ხა-----ას ხელფასს სს „კ----- ბანკის“ ს-----ის სერვისცენტრის სესხის ოფიცრის თანამდებობაზე მუშაობისას.

7. საპროცესო ხარჯები

ს----- 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.

მოპასუხე სს „კ----- ბანკს“ ზვ---- ხა-----ას სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოსაჩელოს მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ნაწილის - 1-0 ლარის ანაზღაურება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სასამართლომ იხელმძღვ--ელა ს----- 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. ზვ---- ხა-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს.

1.1.ბათილად იქნეს ცნობილი სს „კ----- ბანკის“ ს/ნ 2-52-22-8 HR და ორგანიზაციული განვითარების დეპარტამენტის უფროსის 2--- წლის 0- ო-----ის N6---- ბრძანება ზვ---- ხა-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. ზვ---- ხა-----ა პ/ნ 62-0-041891 აღდგენილი იქნეს სს „კ----- ბანკის“ ს-----ის სერვისცენტრის სესხის ოფიცრის თანამდებობაზე.

1.3. სს „კ----- ბანკს“ ზვ---- ხა-----ას სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური დროის ხელფასის ანაზღაურების სახით დაეკისროს 2--- წლის 0- ო-----იდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1-00 ლარის გადახდა.

2. მოპასუხე სს „კ----- ბანკს“ ზვ---- ხა-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს მოსაჩელოს მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 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 სსამტრედიის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მურთაზ კაპანაძე