



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

20 თებერვალი 2020 წელი

ქ.

თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი

მოსარჩელე: გვ-----ი

წარმომადგენელი: შა-----ე

მოპასუხეები: 1. შპს „მ----“;

2. შპს „ფ----“-ი

წარმომადგენელი: ნო-----ე (დირექტორი), ზა-----ე

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის აღდგენა

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „მ----ს“ 2018 წლის 3 სექტემბრის #0----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე;
- 1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ფ----ის“ 2018 წლის 3 სექტემბრის #0----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე;
- 1.3. გვ-----ი აღდგენილ იქნეს შპს „მ----სა“ და შპს „ფ----ში“ მთავარი ბუღალტრის პოზიციაზე;
- 1.4. შპს „მ----ს“ და შპს „ფ----ს“ გვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

2.1. სარჩელი მოპასუხე შპს „მ----ს“ მიმართ ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2017 წლის აპრილის თვიდან, ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე დასაქმებული იყო შპს „მ----ში“ მთავარ ბუღალტრად, უვადოდ. ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1600 ლარს.

მოსარჩელის განმარტებით, დაკისრებულ სამუშაოს ასრულებდა პირნათლად. 2018 წლის პირველ სექტემბრამდე დამსაქმებელს მის მიმართ არ გამოუთქვამს შენიშვნა ან საყვედური. 2017 წლის დეკემბერში, სამსახურეობრივი მოვალეობის ზედმიწევნით შესრულებისათვის მისი ხელფასის ოდენობა გაიზარდა 2200 ლარამდე.

მოპასუხის მიერ 2018 წლის 3 სექტემბერს გამოცემული #0----- ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან, გათავისუფლების ობიექტური სამართლებრივი საფუძვლების არ არსებობის პირობებში.

გვ-----მა გათავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით მიმართა შპს „მ----ს“. მოპასუხე წერილობითი დასაბუთებით სადავოდ არ ხდოდა მხარეთა შორის უვადო შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტს, თუმცა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას (სსკ-ის 37.1.-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი) მიუთითებდა.

მოსარჩელის განმარტებით, დამსაქმებელი მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მიუთითებს მის ურთიერთობას (დამატებითი კონსულტაციის მიღებას) შპს „სი-----ისგან“. მისივე მითითებით, შპს „სი-----თან“ ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე, აღნიშნულ ორგანიზაციას უნდა გაეწია მომსახურება IC პროგრამასთან დაკავშირებულ საკითხებზე, რაც ხორციელდებოდა. ვინაიდან, ფინანსური საკითხების სწორად აღრიცხვა ევალებოდა მოსარჩელეს, შპს „სი-----თან“ ურთიერთობას თავად აწარმოებდა, როგორც მოპასუხე კომპანიის წარმომადგენელი და მოიცავდა იმ საკითხებს, რაც დაკავშირებული იყო ზოგადად პროგრამის ინტეგრაციასთან ანუ ძველი პროგრამიდან ახალ პროგრამაზე გადასვლასთან. თუმცა, მათი ურთიერთობა არ გაცდენია პროგრამის ინტეგრაციისთვის, მისი გამართული მუშაობის უზრუნველყოფისათვის საჭირო კომუნიკაციის ფარგლებს.

სარჩელის მიხედვით, აღნიშნული პროგრამის ინტეგრაციამდე, მოსარჩელემ საკუთარი ხარჯით გაიარა საკონსულტაციო კურსი შპს „სი-----თან“, ვინაიდან პროგრამის ცოდნა და ინტეგრირება მოითხოვდა გარკვეული სპეციალური საკითხების ცოდნას. შესაბამისად, მოსარჩელის სამსახურიდან

გათავისუფლება აღნიშნული საფუძვლით, დაუსაბუთებელია, რამდენადაც, შპს „სი-----თან“ წარმოებული ურთიერთობის ფარგლებში შპს „მ----ს“ ზიანი არ მისდგომია არც ინფორმაციის გამჟღავნების და არც ფინანსური ზიანის (დამატებითი ხარჯების) გაღების კუთხით.

მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად დამსაქმებელი წერილობით დასაბუთებაში ასევე მიუთითებს შვებულებაში ყოფნის პერიოდში სამსახურეობრივი მოვალეობის არასათანადო შესრულებაზე. მოსარჩელე განმარტავს, რომ შპს „მ----ში“ დამკვიდრებული პრაქტიკით შვებულებით სარგებლობდნენ დირექტორთან ზეპირსიტყვიერი შეთანხმებით. 13,14, აგვისტოს მოსარჩელე იმყოფებოდა შვებულებაში, 15 აგვისტოს ვინაიდან იყო დეკლარაციების შევსების დღე, გამოცხადდა სამსახურში და პირნათლად შეასრულა დაკისრებული მოვალეობა, ხოლო 16 აგვისტოდან 31 აგვისტოს ჩათვლით, დირექტორთან სიტყვიერი შეთანხმების საფუძველზე იმყოფებოდა შვებულებაში. მოსარჩელე განმარტავს, რომ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში დისტანციურად ახორციელებდა სამსახურეობრივ მოვალეობებს (მათ შორის კლიენტებთან თანხის დაბრუნებას). შესაბამისად, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი ვერ იქნება დასაქმებულის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ სამუშაოსთან. ასევე ბრალდება, შვებულებაში თვითნებურად წასვლასთან დაკავშირებით, საფუძველს მოკლებულია.

მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლების რეალურ საფუძვლად მიუთითებს კომპანიის მენეჯერთან დაპირისპირებას (შვებულებაში წასვლამდე 2 თვით ადრე), როდესაც მან არ შეასრულა მენეჯერის დაჟინებული მოთხოვნა, სასამართლოზე მიეცა ჩვენება ყოფილი თანამშრომლის წინააღმდეგ ისეთ საკითხებზე, რასაც ფაქტობრივად ადგილი არ ჰქონია.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ შპს „მ----ში“ არ არსებობდა შიდა დოკუმენტი (შინაგანაწესი, შრომითი ხელშეკრულება), რაც ხელფასების დარიცხვას (არასამუშაო დროს) მოაწესრიგებდა. დამკვიდრებული პრაქტიკით, თუ გადახდის თარიღი ემთხვევა არასამუშაო დღეს, მაშინ გადახდა ხორციელდება მომდევნო სამუშაო დღეს. შესაბამისად, დამსაქმებლის მითითება, რომ მოსარჩელემ ვერ განახორციელა არასამუშაო დღეს თანამშრომლებისათვის ხელფასების დარიცხვა, საფუძველს მოკლებულია.

2.2. სარჩელი მოპასუხე შპს „ფ----“-ის მიმართ ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2017 წლის აპრილის თვიდან, ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე დასაქმებული იყო შპს „ფ----ში“ მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე, უვადოდ. ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 400 ლარს.

მოსარჩელის განმარტებით, დაკისრებულ სამუშაოს ასრულებდა პირნათლად. 2018 წლის პირველ სექტემბრამდე დამსაქმებელს მის მიმართ არ გამოუთქვამს შენიშვნა ან საყვედური. 2017 წლის დეკემბერში, სამსახურეობრივი მოვალეობის ზედმიწევნით შესრულებისათვის მისი ხელფასის ოდენობა გაიზარდა 800 ლარამდე.

მოპასუხის მიერ 2018 წლის 3 სექტემბერს გამოცემული #0----- ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან, ისე, რომ გათავისუფლების ობიექტური სამართლებრივი საფუძვლების არ არსებობდა.

მოსარჩელემ გათავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით მიმართა მოპასუხეს. მოპასუხე წერილობითი დასაბუთებით სადავოდ არ ხდიდა უვადო შრომით ურთიერთობის ფაქტს, თუმცა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას (სსკ-ის 37.1.-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი) მიუთითებდა.

მოსარჩელის განმარტებით, დამსაქმებელი მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მიუთითებს მის ურთიერთობას (დამატებითი კონსულტაციის მიღებას) შპს „სი-----ისგან“. შპს „სი-----თან“ ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე, აღნიშნულ ორგანიზაციას უნდა გაეწია მომსახურება IC პროგრამასთან დაკავშირებულ საკითხებზე, რაც ხორციელდებოდა. ვინაიდან, ფინანსური საკითხების სწორად აღრიცხვა ევალებოდა მოსარჩელეს, შპს „სი-----თან“ ურთიერთობას თავად აწარმოებდა, როგორც მოპასუხე კომპანიის წარმომადგენელი და მოიცავდა იმ საკითხებს, რაც დაკავშირებული იყო ზოგადად პროგრამის ინტეგრაციასთან ანუ ძველი პროგრამიდან ახალ პროგრამაზე გადასვლასთან. თუმცა მათი ურთიერთობა არ გასცდენია პროგრამის ინტეგრაციისთვის, მისი გამართული მუშაობის უზრუნველყოფისათვის საჭირო კომუნიკაციის ფარგლებს.

სარჩელის მიხედვით, აღნიშნული პროგრამის ინტეგრაციამდე, მოსარჩელემ საკუთარი ხარჯით გაიარა საკონსულტაციო კურსი შპს „სი-----თან“, ვინაიდან პროგრამის ცოდნა და ინტეგრირება მოითხოვდა გარკვეული სპეციალური საკითხების ცოდნას. შესაბამისად, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება აღნიშნული საფუძვლით დაუსაბუთებელია, რამდენადაც, შპს „სი-----თან“ წარმოებული ურთიერთობის ფარგლებში შპს „ფ-----ს“ ზიანი არ მისდგომია არც ინფორმაციის გამჟღავნების და არც ფინანსური ზიანის (დამატებითი ხარჯების) გაღების კუთხით.

მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად დამსაქმებელი წერილობით დასაბუთებაში ასევე მიუთითებს შვებულებაში ყოფნის პერიოდში სამსახურეობრივი მოვალეობის არასათანადო შესრულებაზე.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ შპს „ფ----ში“ დამკვიდრებული პრაქტიკით შვებულებით სარგებლობდნენ დირექტორთან ზეპირსიტყვიერი შეთანხმებით.13,14, აგვისტოს მოსარჩელე იმყოფებოდა შვებულებაში, 15 აგვისტოს, ვიანიდან იყო დეკლარაციების შევსების დღე, გამოცხადდა სამსახურში და პირნათლად შეასრულა დაკისრებული მოვალეობა. ხოლო 16 აგვისტოდან 31 აგვისტოს ჩათვლით, დირექტორთან სიტყვიერი შეთანხმების საფუძველზე იმყოფებოდა შვებულებაში. მოსარჩელე განმარტავს, რომ შვებულებაში ყოფნის პერიოდში დისტანციურად ახორციელებდა სამსახურობრივ მოვალეობებს (მათ შორის კლიენტებთან თანხის დაბრუნებას). შესაბამისად, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი ვერ იქნება დასაქმებულის კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ სამუშაოსთან. ასევე ბრალდება, შვებულებაში თვითნებურად წასვლასთან დაკავშირებით საფუძველს მოკლებულია.

მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლების რეალურ საფუძველად მიუთითებს კომპანიის მენეჯერთან დაპირისპირებას (შვებულებაში წასვლამდე 2 თვით ადრე), როდესაც მან არ შეასრულა მენეჯერის დაჟინებული მოთხოვნა სასამართლოზე მიეცა ჩვენება ყოფილი თანამშრომლის წინააღმდეგ ისეთ საკითხებზე, რასაც ფაქტობრივად ადგილი არ ჰქონია.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ შპს „ფ----ში“ არ არსებობდა შიდა დოკუმენტი (შინაგანაწესი, შრომითი ხელშეკრულება), რაც ხელფასების დარიცხვას (არასამუშაო დროს) მოაწესრიგებდა. დამკვიდრებული პრაქტიკით, თუ გადახდის თარიღი ემთხვევა არასამუშაო დღეს, მაშინ გადახდა ხორციელდება მომდევნო სამუშაო დღეს. შესაბამისად, დამსაქმებლის მითითება, რომ მოსარჩელემ ვერ განახორციელა არასამუშაო დღეს თანამშრომლებისათვის ხელფასების დარიცხვა, საფუძველს მოკლებულია.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხეებმა შესაგებლით სარჩელი არ ცნეს.

შესაგებელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიებში (შპს „მ----“, შპს „ფ----ი“) დასაქმებულია 2017 წლის აპრილიდან, უვადოდ. მისი ხელფასის ზრდა განპირობებული იყო ლარის კურსის ცვლილებით.

მოპასუხეები განმარტავენ, რომ მოსარჩელის მიმართ არაერთხელ იქნა გამოყენებული შენიშვნა და სიტყვიერი გაფრთხილება.

მოპასუხეების მიერ 2018 წლის 3 სექტემბერს გამოცემული ბრძანებებით სშკ-ის 37.1.-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით მოსარჩელე გათავისუფლდა შპს „მ----ში“ და

შპს „ფ----ში“ დაკავებული პოზიციიდან.

მოპასუხეების მითითებით, მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის ერთ-ერთი მიზეზი და მთავარი საფუძველი იყო შპს „სი-----ის“ 2018 წლის 30 აგვისტოს წერილი, რომლითაც ირკვევა, რომ გვ-----ი დამოუკიდებლად ვერ მუშაობდა IC პროგრამაში.

გვ-----მა საკუთარი ხარჯით გაიარა საკონსულტაციო კურსი შპს „სი-----ში“, მიუხედავად ამისა, ის ვერ მუშაობდა დამოუკიდებლად და საჭიროებდა სისტემატურად კონსულტაციებს ისეთ საკითხებზე, რასაც არ მოიცავდა შპს „მ----ს“, შპს „ფ----ს“ და შპს „სი-----ს“ შორის დადებული ხელშეკრულება, რის შესახებაც კომპანია არ იყო ინფორმირებული და არ გამომდინარეობდა მისი ინტერესებიდან. გვ-----ი დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებდა შპს „სი-----ის“ დახმარებით, რითაც არღვევდა კომპანიის კონფიდენციალურობას.

მოპასუხეები ასევე უარყოფენ დასაქმებულთან კონფლიქტის ფაქტს.

მოპასუხეები განმარტავენ, რომ დასაქმებულები შვებულებით სარგებლობენ წერილობითი განცხადების საფუძველზე დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანებით. ხოლო მოსარჩელეს არც წერილობით და არც ზეპირი ფორმით არ უცნობებია კომპანიის დირექტორებისათვის შვებულებით სარგებლობის შესახებ.

ამასთან, კომპანიებში 2018 წლის 15 აგვისტოდან მოქმედებდა შინაგანაწესი, რასაც მოსარჩელე არ გაცნობია არასაპატიო მიზეზით, სამსახურში გამოუცხადებლობის გამო.

მოპასუხეების განმარტებით, მოსარჩელის დაუდევარი ქმედებით ზიანი მიაღდათ კომპანიებს და ასევე კომპანიაში დასაქმებულებს. მოსარჩელის მიერ თვითნებურად ნასარგებლები შვებულების შედეგად მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებულმა პირებმა ვერ მიიღეს შრომითი ანაზღაურება, ხოლო მოპასუხე კომპანიებს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე მოუწიათ დასაქმებულებისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07% გადახდა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 10.12.2019წ. საოქმო განჩინებით აღნიშნული საქმეები გაერთიანდა ერთ წარმოებად ერთად განხილვისათვის.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის აპრილის თვიდან, მოსარჩელე დასაქმებული იყო შპს „მ----ში“ და შპს „ფ----ში“ მთავარ ბუღალტრის თანამდებობაზე, უვადოდ.

მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულებები წერილობითი ფორმით გაფორმებული არ ყოფილა

2017 წლის დეკემბრიდან გაიზარდა მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება და იგი განისაზღვრა შპს „მ----ში“ 1600, ხოლო შპს „ფ----ში“ 800 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- საბანკო ანგარიშებიდან ამონაწერი (ტ.1. ს.ფ.

3.1.2. 2018 წლის 3 სექტემბერს, მოპასუხეების შპს „მ----ს“ და შპს „ფ----ის“ ბრძანებებით გვ-----თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ვ" ქვეპუნქტის შესაბამისად.

მოპასუხე კომპანიებს მოსარჩელისათვის საკომპენსაციო თანხა არ გადაუხდია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2018 წლის 3 სექტემბრის N0----- და N0----- ბრძანებები (ს.ფ.73; ტომი 02; ს.ფ.31; ტომი 01).

3.1.3. 2018 წლის 12 სექტემბერს, გვ-----მა განცხადებებით მიმართა მოპასუხე კომპანიებს სამსახურიდან გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით.

მოთხოვნის საპასუხოდ, დასაქმებულს, დამსაქმებლების 2018 წლის 20 სექტემბრის წერილებით განემარტათ, რომ მოსარჩელე 2018 წლის 3 სექტემბერიდან გათავისუფლებული იყო შესაბამისი კომპენიის მთავარი ბუღალტრის პოზიციიდან სშვ-ის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე - დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ შესასრულებელ სამუშაოსთან.

მოპასუხეების მითითებით, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ერთ-ერთი საფუძველი იყო შპს „სი-----ის“ 2018 წლის 30 აგვისტოს წერილი, რომლითაც ირკვევა, რომ შპს „სი-----ში“ მოსარჩელეს უწევდა კონსულტაციებს ისეთ საკითხებზე, რასაც არ მოიცავდა შპს „მ----ს“, შპს „ფ----ს“ და შპს „სი-----ს“ შორის დადებული ხელშეკრულებები,

რის შესახებაც კომპანია არ იყო ინფორმირებული და არ გამომდინარეობდა მისი ინტერესებიდან. გვ-----ი დაკისრებული მოვალეობას ასრულებდა შპს „სი-----ის“ დახმარებით, რითაც არღვევდა კომპანიის კონფიდენციალურობას. შპს „მ---ს“, შპს „ფ---ს“ და შპს „სი-----ს“ შორის დადებული ხელშეკრულების თანახმად შპს „სი-----ს“ მომსახურება უნდა გაეწია IC პროგრამაზე, რაც ითვალისწინებდა მხოლოდ კონსულტაციას და დისტანციურად პრობლემების დადგენას/გასწორებას მაღაზია საწყობის პროგრამაზე.

წერილში განმარტებულია, რომ მთავარმა ბუღალტერმა, რომელსაც აქვს კვალიფიკაციაზე პრეტენზია და იღებს შესაბამის ანაზღაურებას, დამოუკიდებლად უნდა შეძლოს და შეასრულოს დაკისრებულ სამუშაო.

მოპასუხეები, თავიანთ წერილებში ასევე მიუთითებენ, რომ დასაქმებულები შვებულებით სარგებლობენ წერილობითი განცხადების საფუძველზე დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანებით. ხოლო, მოსარჩელეს შვებულებით სარგებლობის შესახებ არც წერილობით და არც ზეპირი ფორმით არ უცნობებია კომპანიის დირექტორებისათვის. დასაქმებული 2018 წლის 9 აგვისტოდან 2018 წლის 3 სექტემბრამდე არასაპატიო მიზეზით აცდენდა სამუშაო საათებს, ხოლო მისი განმარტებით შვებულებაში იმყოფებოდა. მოსარჩელის დაუდევარი ქმედებით ზიანი მიადგათ კომპანიებს და ასევე კომპანიებში დასაქმებულებს. მოსარჩელის მიერ თვითნებურად ნასარგებლები შვებულების შედეგად მოპასუხე კომპანიებში დასაქმებული პირებისათვის დაყოვნდა შრომითი ანაზღაურება, რის გამოც მათ ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე მოუწიათ დასაქმებულებისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07% გადახდა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელე არაკვალიფიციურობის გამო ვერ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ სამუშაოს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- განცხადებები, წერილები (ს.ფ.31-34; ტომი 01; ს.ფ.31-34; ტომი 02).

3.1.4. მხარეთა შორის სადავოს არ წარმოადგენს ის გარემოება, რომ კომპანიებში ახალი, IC პროგრამის დანერგვამდე, გვ-----მა, თავისივე ხარჯებით საკონსულტაციო-სასწავლო კურსი გაიარა შპს „სი-----თან“, რომელიც, თავის მხრივ, ხელშეკრულების საფუძველზე მაღაზია საწყობის IC პროგრამაზე საკონსულტაციო და დისტანციურად პრობლემების დადგენა/გასწორების სახით მომსახურეობას უწევდა შპს „მ---სა“ და შპს „ფ---ს“

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.5. ასევე დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ მოპასუხე კომპანიებში შრომის შინაგანაწესი ამოქმედდა 2018 წლის 15 აგვისტოდან, რომელსაც, შვებულებით სარგებლობის გამო, მოსარჩელე არ გაცნობია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- გაცნობის ფურცელი (ტ.1, ს.ფ.100-107)

3.1.6. 2018 წლის 4 სექტემბრიდან შპს „ფ----სა და შპს „მ----ში“ მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე დანიშნული იქნა სხვა პირი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- ბრძანებები (ტ.1, ს.ფ. 118, ტ. 2, ს.ფ. 89)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხეებმა ვერ დაადასტურეს იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რაც ამართლებდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. საქმის მასალებით არ დგინდება გვ-----ის კვალიფიკაციის ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან.

სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

გათავისუფლების წერილობით დასაბუთებაში მითითებულ გარემოებებთან (რაც გახდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი) დაკავშირებით ირკვევა შემდეგი:

1. მოპასუხეების მითითებით, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ერთ-ერთი საფუძველი იყო შპს „სი-----ის“ 2018 წლის 30 აგვისტოს წერილი, რომლითაც მათთვის ცნობილი გახდა, რომ შპს „სი-----ში“ მოსარჩელეს უწევდა კონსულტაციებს ისეთ საკითხებზე, რასაც არ მოიცავდა შპს „მ----ს“, შპს „ფ----ს“ და შპს „სი-----ს“ შორის დადებული

ხელშეკრულებები და აღნიშნული ეწინააღმდეგებოდა მოპასუხეთა ინტერესებს.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, საქმის მასალებით დასტურდება, რომ შპს „მ---ს“ დირექტორმა, ნო-----ემ და შპს „ფ---“-ის დირექტორმა, ლ-----ემ 29.08.2018წ. წერილებით მიმართეს შპს „სი-----ის“ დირექტორს, რომლითაც მოითხოვეს ინფორმაცია იმის შესახებ, შპს „მ---სა“ და შპს „ფ---ის“ მიერ ხდებოდა თუ არა მისგან სხვა მომსახურების მიღებაც, ვიდრე ის გათვალისწინებული იყო მათ შორის არსებული მომსახურების ხელშეკრულებებით (ტ.1, ს.ფ. 76, ტ.2, ს.ფ. 76)

აღნიშნული წერილების საპასუხოდ, შპს „სი-----ის“ დირექტორის 30.08.2018წ. წერილებით შპს „მ---სა“ და შპს „ფ---ს“ ეცნობა, რომ კომპანიების ბუღალტერს გვ-----ს IC ბუღალტერიის პროგრამულ საკითხებში დახმარებას უწევდა სი-----ის დამფუძნებელი, თ-----ი. ამავე წერილის თანახმად, პროგრამაში დამოუკიდებლად, სხვისი დახმარების გარეშე მუშაობისათვის საჭირო არის გამოცდილება და მიუხედავად იმისა, რომ გვ-----მა გაიარა პროგრამის შემსწავლელი კურსი, მისი სრულყოფილად გამოყენება მოითხოვს გამოცდილებას, რომელიც გვანცას არა აქვს. კომპანიასთან თანამშრომლობის გამო, IC მაღაზია საწყობზე, IC ბუღალტერიაზეც ხდება კონსულტაციის გაწევა, ასევე საჭიროებიდან გამომდინარე, დოკუმენტებშიც ჩარევა სრულიად უსასყიდლოდ. წერილში მოყვანილია რამდენიმე შემთხვევა, როდესაც თ-----ის მიერ გვ-----ის მიერ დახმარება გაეწია დოკუმენტების სწორად გატარებაში, რომელიც შემდგომ ბუღალტრისათვის გახდება მიღებული პრაქტიკა (ტ.1. ს.ფ. 77, ტ.2 ს.ფ. 77).

სასამართლოს მიაჩნია, აღნიშნული წერილის შინაარსი არ ქმნის იმ დასკვნის საფუძველს, რომ გვ-----ს არ გააჩნდა მოპასუხე კომპანიებთან არსებული შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი მოვალეობების შესრულებისათვის საკმარისი კვალიფიკაცია ან/და უნარ-ჩვევები. პირიქით, წერილში აღწერილი გარემოებები სასამართლოს უქმნის შეფასების საფუძველს, რომ მოსარჩელე შრომითი მოვალეობების სათანადოდ შესრულების მიზნით, მიმართავდა იმ კომპანიის დახმარებას, სადაც მან გაიარა სპეციალური სასაწავლო კურსი და რომელიც IC პროგრამაზე ყოველთვიურ სააბონენტო მომსახურებას უწევდა მოპასუხე ორგანიზაციებს.

ამ მხრივ მნიშვნელოვანია სასამართლოს სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული თ-----ის (წერილში მითითებული პირი, რომელიც უშუალო კონსულტაციებს უწევდა მოსარჩელეს) ჩვენება, რომლითაც ირკვევა, რომ პროგრამიდან ახალ პროგრამაზე გადასვლა სირთულეებსა და სიახლეებს უკავშირდება. IC პროგრამა საკმაო სირთულით ხასიათდება და მის

სრულფასოვან შესწავლას წლები და გამოცდილება სჭირდება. მოწმემ ასევე განმარტა, რომ ხშირად არის შემთხვევები, როდესაც ტრენინგისათვის გათვალისწინებული დრო არ არის საკმარისი და შემდეგ, პრაქტიკაში კონსულტაციების საჭიროებაც დგება. რაც შეეხება ე.წ. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული კონსულტაციების ფარგლებში კომპანიების კონფიდენციალურ დოკუმენტაციებზე ხელმისაწვდომობის საკითხს, მოწმის ჩვენებით ირკვევა, რომ გვ-----ისათვის დახმარების გაწევის მიზნით კონსულტირებისას არ მომხდარა ისეთი მასალების გაცნობა, რომელზედაც წვდომა ორგანიზაციას არა აქვს შპს „მ----ს“, შპს „ფ----სა“ და შპს „სი-----ს“ შორის არსებული მომსახურების ხელშეკრულების გათვალისწინებით (იხ. 10.12.2019წ. სხდ. ოქმი. მოწმის ჩვენება).

აღნიშნული მტკიცებულებების საფუძველზე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შპს „სი-----თან“ გვ-----ის კომუნიკაცია დამატებითი კონსულტაციების მიღების მიზნით, ადასტურებს არა მის არაკვალიფიციურობას, არამედ, პასუხისმგებლობას, სიფრთხილეს და დაინტერესებას, შრომითი მოვალეობები შეასრულოს ჯეროვნად და მაქსიმალურად აიცილოს ახალი პროგრამის დაწერგვასთან დაკავშირებული შეცდომები, რომლის სრულყოფილად შესწავლა, როგორც წერილშიც იქნა აღნიშნული და ასევე მოწმემაც დაადასტურა, საჭიროებს გამოცდილებას, რაც, თავის მხრივ, გარკვეული დროის განმავლობაში პროგრამით პრაქტიკული სარგებლობით შეიძლება იქნეს მიღწეული. ამასთან, რაც მთავარია, შპს „სი-----ისაგან“ ამგარი კონსულტაციების მიღების დროს, ამ უკანასკნელისათვის არ მომხდარა შპს „მ----სა“ და შპს „ფ----ის“ კონფიდენციალური ინფორმაციის და იმგვარი დოკუმენტაციის გაცნობა, რაც მისთვის, როგორც პროგრამით უზრუნველყოფის მიზნით მომსახურების გაწევის ფარგლებში ხელმისაწვდომი არ იყო.

ამდენად, მოპასუხეების მითითება, რომ დასაქმებული დაკისრებულ სამუშაოს ვერ ასრულებდა დამოუკიდებლად შესაბამისი კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების არ არსებობის გამო, საფუძველს მოკლებულია.

2. დამსაქმებელი გათავისუფლების საფუძველად მიუთითებს ასევე იმ გარემოებაზე, რომ გვ-----მა, თვითნებურად, მასთან შეუთანხმებლად, კომპანიაში არსებული წერილობითი მიმართვის წესის საწინააღმდეგოდ, მიიღო შვებულებით სარგებლობის გადაწყვეტილება და 2018 წლის 9 აგვისტოდან 3 სექტემბრამდე არასაპატიოდ გაცდენილ საათებს დაარქვა შვებულება.

მხარეთა შორის სადავოა კომპანიაში მოქმედი, შვებულებაში გასვლის წესი. მოსარჩელის მითითებით, 2018 წლის 9 აგვისტოდან იგი იმყოფებოდა კუთვნილ შვებულებაში, დამსაქმებელთან ზეპირი შეთანხმების

საფუძველზე, როგორადაც ეს პრაქტიკით იყო დამკვიდრებული კომპანიებში. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, მოპასუხემ საქმის მასალებში წარმოადგინა რამდენიმე თანამშრომლის განცხადება და მათ შესაბამისად გამოცემული ბრძანებები, მათთვის შვებულების მიცემის თაობაზე (ს.ფ. ტ.1., ს.ფ. 86-95, ტ.2, ს.ფ. 79-82).

შვებულებაში გასვლის წესთან დაკავშირებით, სასამართლოს სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა პირებმა, ლ-----მა, ნ-----ნმა, კ-----
--იამ და მ-----მა განმარტეს, რომ თავდაპირველად დამსაქმებელთან ხდებოდა ზეპირი შეთანხმება შვებულების თარიღზე, რის შემდგომ მიმართავდნენ წერილობითი განცხადებით და გამოიცემოდა ბრძანებები (იხ. მოწმეთა ჩვენებები, 10.12.2019წ. სხდომის ოქმი).

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ წარმოდგენილი მტკიცებულებები, ასევე მოწმეთა ჩვენებები მიუთითებს ზოგადად, წერილობითი განცხადებით მიმართვის გზით შვებულებაში გასვლის წესის არსებობას, აღნიშნული, ცალსახად არ გამორიცხავს გვ-----ისა და დამსაქმებლის სხვა გზით შეთანხმებას, შესაბამისად არ დასტურდება უშუალოდ მოსარჩელის მხრიდან თვითნებური, დამსაქმებელთან შეთანხმების გარეშე შვებულებით სარგებლობის ფაქტი. პირველ რიგში, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ არის გვ-----ის მიერ სხვა დროს შვებულებით სარგებლობის მიზნით განცხადებით მიმართვისა და მხოლოდ ამ გზით მხარეთა შეთანხმების დამ----სტურებული მტკიცებულებები, მით უფრო, ისეთ პირობებში, როდესაც მხარეები განმარტავენ, მოსარჩელე ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე ზამთრის პერიოდშიც სარგებლობდა შვებულებით. გარდა ამისა, ასევე ყურადსაღებია ის გარემოებაც, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდება 2018 წლის 9 აგვისტოდან მოპასუხეების მხრიდან რაიმე პრეტენზიით მიმართვა მოსარჩელისათვის, რომ მათთან შვებულება შეთანხმებული არ ყოფილა და დაბრუნებოდა სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებას. აღსანიშნავია, რომ ასეთი წერილები, მათ შორის, ელექტრონული, თუ სატელეფონო შეტყობინება, მოსარჩელეს ორივე დამსაქმებლის მიერ გაეგზავნა ერთსა და იმავე დროს, მხოლოდ 2018 წლის 1 სექტემბერს, შვებულების ბოლო დღეს (ტ.1, ს.ფ. 78, 83, ტ.2. ს.ფ. 78).

აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ შვებულების პერიოდში, გვ-----მა შეასრულა დაკისრებული მოვალეობა, რაც გამოიხატა დადგენილ ვადაში, 15 აგვისტოს დეკლარაციის შევსებასა და წარდგენაში (ს.ფ. 38). იგი ასევე ასრულებდა სხვა მოვალეობებს, როგორც იყო მაღაზიის კლიენტებისათვის თანხის დაბრუნების მიზნით ტრანზაქციის გაუქმება და სხვა (ტ.1. ს.ფ.40-47, ტ.2, ს.ფ 83).

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამუშაოს მოვალეობებისადმი მოსარჩელის უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება და თვითნებობა, დადასტურებული არ არის.

3. რაც შეეხება გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულ გარემოებას, რომ მოსარჩელის მიერ სამსახურის თვითნებურად მიტოვების (შვებულებაში წასვლის) გამო, ხელფასის დაგვიანებით ჩარიცხვის შედეგად ორგანიზაციას მიაღდა ზიანი, არც აღნიშნული დასტურდება საქმის მასალებით.

მოპასუხეთა მითითებით, ვინაიდან, ხელფასის ჩარიცხვის ბოლო ვადა იყო თვის პირველი რიცხვი, იმის გამო, რომ 1 სექტემბერს, შაბათ დღეს თანამშრომლებისათვის ანგარიშსწორება არ განხორციელდა, კომპანიებს მოუხდათ ანგარიშსწორების დაყოვნების პირგასამტეხლოს, დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოპასუხე კომპანიებში 2018 წლის 15 ნოემბრამდე არ არსებობდა შრომის შინაგანაწესი, ასევე საქმეში წარმოდგენილი არ არის დასაქმებულებთან გაფორმებული ხელშეკრულებები, რომლებითაც დარეგულირებული იყო შრომის ანაზღაურების წესი, მათ შორის, შემთხვევები, როდესაც გადახდის ვადა არასამუშაო დღეს ემთხვეოდა. გარდა ამისა, საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა იმ ფაქტს, რომ მოპასუხე კომპანიების მხრიდან განხორციელდა თანამშრომელთათვის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო პირგასამტეხლოს სახით თანხის გადახდა.

საქმეზე მოწმის სახით დაკითხული პირების, ლ-----ის, ნ-----ნის, კ-----იას და მ-----ის ჩვენებებით ირკვევა, რომ ისეთი შემთხვევა, როდესაც არასამუშაო დღის დამთხვევის გამო ანგარიშსწორება მომდევნო სამუშაო დღეს განხორციელდა, სხვა დროსაც ყოფილა, თუმცა, იშვიათად. ამასთან, მოწმეებმა ერთმნიშვნელოვნად უარყვეს მათთვის პირგასამტეხლოს გადახდის ან ამ სახის ანაზღაურების თაობაზე მათი დამსაქმებლის მიმართ პრეტენზიის არსებობის ფაქტები.

ამრიგად, მოსარჩელის შვებულებაში ყოფნის მიზეზით, ხელფასის არასამუშაო დღეს ჩაურიცხაობის გამო მოპასუხეთათვის რაიმე სახის ზიანის მიყენების ფაქტი, არ დასტურდება.

რაც შეეხება უკვე დავის პროცესში მოპასუხეთა მიერ მითითებულ ახალ ფაქტებს, მათ შორის, მოწმეთა ჩვენებებს გვ-----ის მხრიდან მათ მიმართ მკაცრი მიმართვების შესახებ, ისინი ვერ მიიჩნევა მოსარჩელის არაკვალიფიციურობის ან დაკავებული თანამდებობისათვის არასაკმარისის უნარ-ჩვევების არ ქონის დამ----სტურებელ გარემოებებად. აღნიშნულ

ფაქტებზე მითითებას არ შეიცავს მოპასუხეთა წერილობითი დასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამდენად, მათი გათვალისწინებით არ მომხდარა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გადაწყვეტილების მიღება.

სასამართლოს ფუნქციაა დაადგინოს სწორედ მოსარჩელის გათავისუფლების დასაბუთებაში მითითებული კონკრეტული ფაქტების არსებობა და შეაფასოს ისინი, დავის განხილვისას სასამართლო უნდა შემოფარგლოს მხოლოდ დასაბუთებაში მითითებული იურიდიული ფაქტებით და არ უნდა იკვლიოს დასაქმებულის მუშაობის განმავლობაში მომხდარი სხვა გარემოებები, რომლებიც, შესაძლოა, ყოფილიყო სამუშაოდან გათავისუფლების მიზეზი, მაგრამ საფუძველად არ დადებია გათავისუფლების გადაწყვეტილებას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის კავლიფიკაციის ხარისხის განსაზღვრის მიზნით, სასამართლო ასევე მხედველობაში ვერ მიიღებს მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ შპს „ფ----ის“ 2018 წლის საგადასახადო აუდიტის ანგარიშს (ტ.2, ს.ფ. 119-128). აღნიშნული ანგარიში, რომლის მხოლოდ ნაწილი ეხება მოსარჩელის საქმიანობის პერიოდს, შედგენილი იქნა 2019 წლის 31 მაისს, რა დროსაც უკვე მოსარჩელესთან შეწყვეტილი იყო შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, აღნიშნული დოკუმენტი და მასში მითითებული გარემოებები ვერ გახდებოდა სამსახურიდან ვ-----ის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ადაწყვეტილების მიღების საფუძველი.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხეების პოზიცია მასზედ, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა დაკისრებული სამუშაოს შესრულებისათვის საკმარისი უნარ-ჩვევები არ არის დადასტურებული შესაბამისი მტკიცებულებებით. საქმის მასალებით ასევე არ დასტურდება მოსარჩელის მიერ დაკისრებული ფუნქცია -მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულებით მოპასუხეთათვის ზიანის მიყენების ფაქტი.

3.2.2. სასამართლოს მიაჩნია, რომ დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის არ მქონეა იმ საკითხის კვლევა, თუ რა გახდა შრომითი ურთიერთობის პროცესში მოსარჩელისათვის ხელფასის ზრდის საფუძველი. მოსარჩელის მითითებით, იგი სამუშაოს ყოველთვის ჯეროვნად ასრულებდა, რასაც მოწმობს ის ფაქტი, რომ 207 წლიდან გაიზარდა მისი შრომის ანაზღაურება. ხელფასის ზრდის აღნიშნულ საფუძველს უარყოფს მოპასუხე და, თავის მხრივ, მიუთითებს, რომ აღნიშნულის მიზეზი გახდა ვალუტის კურსის ცვლილება.

შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში, კერძო სამართლის სუბიექტების ნების ავტონომიურობის გათვალისწინებით, ხელშეკრულების მხარეები სარგებლობენ სრული თავისუფლებით განსაზღვრონ ხელშეკრულების არსებითი პირობები, შეცვალონ ისინი, მით უფრო იმ სახით, რომლებიც არ

აუარესებს დასაქმებულის უფლებებსა და მდგომარეობას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სასარგებლოდ ხელფასის ცვლილება, მისი საფუძვლის მიუხედავად, ამ უკანასკნელის კვალიფიციურობით არის განპირობებული, თუ მისი წახალისების მიზნით, დამსაქმებელი მეწარმე სუბიექტის უფლებამოსილებას წარმოადგენს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო არ აფასებს მოსარჩელის მიერ საქმეში წარმოდგენილ აუდიტორულ დასკვნას მისი ხელფასის ზრდის პროცენტის დადგენისა და ვალუტის გაცვლითი კურსის ცვლილებასთან მიმართებით ხელფასის ზრდის ოდენობის განსაზღვრის თაობაზე (გ2, ს.ფ.98-100).

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ გვ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლების გადაწყვეტილება, მოპასუხეებს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება, ხოლო სარჩელი სამუშაოზე აღდგენისა და გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში, არ დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
ევროპის სოციალური ქარტია.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26.1-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი);

შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები.

მხარეები ვალდებულიებას იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

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

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის, გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს. იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელი მიუთითებს ვალდებულების დარღვევის ელემენტზე, დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია დაადასტუროს გარემოებები იმის შესახებ, რომ თანამშრომელი თავის ვალდებულებებს ჯეროვნად ვერ ასრულებდა.

შრომის ხელშეკრულების დარღვევის კონტექსტში, დასაქმებულის ქმედების განსჯა, მისი შეფასება და სანქცირება დამსაქმებლის გადასახედიდან, მის ინტერესებში და, რაღა თქმა უნდა, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით მოწმდება. ამ მიმართებით დგინდება, თუ რა თავისებურებით ხასიათდება ყოველი კონკრეტული სამუშაო, რა პრიორიტეტები აქვს დამსაქმებელს, რა დონის დისციპლინას მოითხოვს შესასრულებელი სამუშაო, რა სახის უარყოფით შედეგებთან არის დაკავშირებული ესა თუ ის დარღვევა და ა. შ.

შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. შრომის კოდექსით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რადგან არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი: „პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას.

შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს, დაირღვა თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ხომ არ განხორციელდა დამსაქმებლის მიმართ დისკრიმინაცია და ა.შ. აღნიშნული საკითხების გამორკვევა კი შესაძლებელია

მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

უდავოა, რომ მხარეები იმყოფებოდნენ უვადო შრომით ურთიერთობაში. მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში მთავარი ბუღალტრის პოზიციაზე.

მოპასუხეთა გადაწყვეტილებებით 2018 წლის 3 სექტემბერს, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ვ" ქვეპუნქტის შესაბამისად. აღნიშნული ნორმის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანებები კონკრეტულ ფაქტობრივ საფუძვლებზე მითითებას არ შეიცავს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტობრივი დასაბუთება განმარტებულია მოსარჩელის მოთხოვნის საფუძველზე გაგზავნილ მოპასუხეთა წერილობით დასაბუთებაში, რომლებიც ორივე დამსაქმებლის შემთხვევაში ერთმანეთის იდენტურია.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დასაქმებული დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

მოპასუხეების მითითებით, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ერთ-ერთი საფუძველი იყო შპს „სი-----ის“ 2018 წლის 30 აგვისტოს წერილი, რომლითაც ირკვევა, რომ შპს „სი-----ში“ მოსარჩელეს უწევდა კონსულტაციებს ისეთ საკითხებზე, რასაც არ მოიცავდა შპს „მ----ს“, შპს „ფ----ს“ და შპს „სი-----ს“ შორის დადებული ხელშეკრულებები, რის შესახებაც კომპანია არ იყო ინფორმირებული და არ გამომდინარეობდა მისი ინტერესებიდან. გვ-----ი დაკისრებული მოვალეობას ასრულებდა შპს „სი-----ის“ დახმარებით, რითაც არღვევდა კომპანიის კონფიდენციალურობას. შპს „მ----ს“, შპს „ფ----ს“ და შპს „სი-----ს“ შორის დადებული ხელშეკრულების თანახმად შპს „სი-----ს“ მომსახურება უნდა გაეწია IC პროგრამაზე, რაც ითვალისწინებდა მხოლოდ კონსულტაციას და დისტანციურად პრობლემების დადგენას/გასწორებას მაღაზია საწყობის პროგრამაზე.

წერილში განმარტებულია, რომ მთავარმა ბუღალტერმა, რომელსაც აქვს კვალიფიკაციაზე პრეტენზია და იღებს შესაბამის ანაზღაურებას, დამოუკიდებლად უნდა შეძლოს და შეასრულოს დაკისრებულ სამუშაო.

მოპასუხეები, თავიანთ წერილებში ასევე მიუთითებენ, რომ დასაქმებულები შვებულებით სარგებლობენ წერილობითი განცხადების საფუძველზე დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანებით. ხოლო, მოსარჩელეს შვებულებით სარგებლობის შესახებ არც წერილობით და არც ზეპირი ფორმით არ უცნობებია კომპანიის დირექტორებისათვის. დასაქმებული 2018 წლის 9 აგვისტოდან 2018 წლის 3 **სექტემბრამდე არასაპატიო მიზეზით აცდენდა სამუშაო საათებს**, ხოლო მისი განმარტებით შვებულებაში იმყოფებოდა. მოსარჩელის დაუდევარი ქმედებით ზიანი მიადგათ კომპანიებს და ასევე კომპანიებში დასაქმებულებს. მოსარჩელის მიერ თვითნებურად ნასარგებლები შვებულების შედეგად მოპასუხე კომპანიებში დასაქმებული პირებისათვის დაყოვნდა შრომითი ანაზღაურება, რის გამოც მათ ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე მოუწიათ დასაქმებულებისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07% გადახდა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხეებმა მიიჩნიეს, რომ გვ-----

ი არაკვალიფიციურობის გამო ვერ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ სამუშაოს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით დასაქმებულს, გათავისუფლების საფუძვლის შეტყობის შემდეგ, შეუძლია სადავო გახადოს ეს საფუძვლები. სასამართლოს ფუნქციაა დაადგინოს სწორედ მოსარჩელის გათავისუფლების დასაბუთებაში მითითებული კონკრეტული ფაქტების არსებობა და შეაფასოს ისინი, დავის განხილვისას სასამართლო უნდა შემოფარგლოს მხოლოდ დასაბუთებაში მითითებული იურიდიული ფაქტებით და არ უნდა იკვლიოს დასაქმებულის მუშაობის განმავლობაში მომხდარი სხვა გარემოებები, რომლებიც, შესაძლოა, ყოფილიყო სამუშაოდან გათავისუფლების მიზეზი, მაგრამ საფუძვლად არ დადებია გათავისუფლების გადაწყვეტილებას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასარჩელო მოთხოვნის დასაბუთებულობის დადგენის მიზნით სასამართლოს კვლევის საგანს წარმოადგენს სწორედ მოპასუხეთა წერილობით დასაბუთებაში არსებული ფაქტები, ჰქონდა თუ არა მათ ადგილი და ამასთან, რამდენად წარმოადგენს ეს ფაქტები მუშაკის შრომითი უფლების დარღვევის, სამსახურიდან უპირობოდ დათხოვნის გამამართლებელ და ობიექტურ საფუძველს.

მოპასუხეებმა ვერ დაადასტურეს იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რაც ამართლებდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. საქმის მასალებით არ დგინდება გვ-----ის კვალიფიკაციის ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან.

მტკიცების ტვირთის განაწილების იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ან, რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია, ან არ ფლობს შესაბამის უნარ-ჩვევებს, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა, ან რომელ უნარ-ჩვევებს არ ფლობს. მით უფრო, რომ ამა თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება (იხ. სუსგ #ას-151-147-2016 19.04.2016წ.).

როგორც წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტშიც აღინიშნა, საქმეზე შეკრებილი მტკიცებულებების საფუძველზე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შპს

„სი-----თან“ გვ-----ის კომუნიკაცია დამატებითი კონსულტაციების მიღების მიზნით, ადასტურებს არა მის არაკვალიფიციურობას, არამედ, პასუხისმგებლობას, სიფრთხილეს და დაინტერესებას, შრომითი მოვალეობები შეასრულოს ჯეროვნად და მაქსიმალურად აიცილოს ახალი პროგრამის დანერგვასთან დაკავშირებული შეცდომები, რომლის სრულყოფილად შესწავლა, როგორც წერილშიც იქნა აღნიშნული და ასევე მოწმემაც დაადასტურა, საჭიროებს გამოცდილებას, რაც, თავის მხრივ, გარკვეული დროის განმავლობაში პროგრამით პრაქტიკული სარგებლობით შეიძლება იქნეს მიღწეული. ამასთან, რაც მთავარია, შპს „სი-----“-----ისაგან“ ამგვარი კონსულტაციების მიღების დროს, ამ უკანასკნელისათვის არ მომხდარა შპს „მ----სა“ და შპს „ფ----ის“ კონფიდენციალური ინფორმაციის და იმგვარი დოკუმენტაციის გაცნობა, რაც მისთვის, როგორც პროგრამით უზრუნველყოფის მიზნით მომსახურების გაწევის ფარგლებში ხელმისაწვდომი არ იყო. ამდენად, მოპასუხეების მითითება, რომ დასაქმებული დაკისრებულ სამუშაოს ვერ ასრულებდა დამოუკიდებლად შესაბამისი კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების არ არსებობის გამო და მისი ქმედებით ზიანი მიადგა კომპანიის კომერციულ ინტერესს, საფუძველს მოკლებულია.

შვებულებაში თვითნებურ გასვლასთან დაკავშირებით, სასამართლოს მიერ ასევე დადგენილია, რომ აღნიშნული უტყუარი მტკიცებულებებით არ დასტურდება. ამასთან, შვებულების პერიოდშიც, მოსარჩელე დისტანციურად კვლავ აგრძელებდა შრომითი მოვალეობების შესრულებას. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ მთელი იმ დროის განმავლობაში, როდესაც მოსარჩელე არ დადიოდა სამსახურში, დამსაქმებელს პრეტენზიითა და სამსახურში გამოცხადების მოთხოვნით, შვებულების ბოლო დღემდე. არ მიუმართავს, მის მიმართ გამაფრთხილებელი ღონისძიება, თუნდაც დისციპლინური სახდელის დაკისრების გზით, არ გამოუყენებია.

ასევე არ დასტურდება მოსარჩელის შვებულებაში ყოფნის მიზეზით, თანამშრომელთათვის ხელფასის გადახდის ვადის შემდგომ სამუშაო დღეს ჩარიცხვის გამო კომპანიისათვის ზიანის მიყენების ფაქტი. როგორც სასამართლოს მიერ დადგენილია, საქმეში არ მოიპოვება რაიმე მტკიცებულება, რომლებითაც დარეგულირებული იყო შრომის ანაზღაურების წესი, მათ შორის, შემთხვევები, როდესაც გადახდის ვადა არასამუშაო დღეს ემთხვეოდა. გარდა ამისა, ასევე არ დადასტურდა ის გარემოებაც, რომ მოპასუხე კომპანიების მხრიდან განხორციელდა თანამშრომელთათვის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო პირგასამტეხლოს სახით თანხის გადახდა.

ამდენად, რაიმე ისეთი ქმედება, რომლისთვისაც დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მუშაკის გათავისუფლების თაობაზე, შეიძლება მიჩნეული იქნეს პროპორციულ და დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებად, საქმის

მასალებით დადასტურებული არ არის. მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში, მოსარჩელის მიმართ მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების ან სხვა მოტივით, რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება, გამოყენებული არ ყოფილა, რაც ქმნის იმ ვარაუდის საფუძველს, რომ იგი სათანადოდ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობებს და აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებელს მის მიმართ პრეტენზია არ ჰქონია. აღნიშნული პრეზუმფციის საწინააღმდეგოდ, მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა ვერც ერთი კონკრეტული შემთხვევის არსებობა, კონკრეტული ფაქტები, რაც, თავის მხრივ, მოსარჩელის სათანადო უნარ-ჩვევების არ ქონაზე, ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებისაგან თავის არიდებაზე, ან/და არაჯეროვან შესრულებაზე მიუთითებდა.

საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე აღნიშნა, რომ "...დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის ან/და 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." (საქ. უზე. სასამართლოს გადაწყვეტილება №ას-106-101-2014წ.).

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებამდე მისგან ახსნა-განმარტების მიღება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის ერთ-ერთ საშუალებას, შესაძლებლობას, აუხსნას და დაუსაბუთოს დამსაქმებელს ჩადენილი ქმედების განმაპირობებელი გარემოებები, გამომწვევი მიზეზები და სხვა, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებელს აძლევს მათი შეფასებისა და შესაბამისი დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელს არ უცდია ქმედებებთან დაკავშირებით მოსარჩელისაგან ინფორმაციის მიღება, მისი გამომწვევი მიზეზების გამორკვევა.

სააპელაციო სასამართლომ მის ერთ-ერთ განჩინებაში (რაც გაზიარებულია საკასაციო სასამართლოს მიერ) განმარტა, რომ დასაქმებულის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან კვალიფიკაციის ან

პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტისას, შესაძლებელია კონკრეტულ ინდივიდუალურ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერად ჩაითვალოს, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა. პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან ამგვარ ქმედებას ადგილი არ ჰქონია, კერძოდ, საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა, რომ დამსაქმებელმა რაიმე ღონისძიება გამოიყენა დარღვევების აღმოსაფხვრელად, ასეთის არსებობის დაშვების შემთხვევაში, უშუალოდ დასაქმებულთან კომუნიკაციის გზით, რაც მიუთითებდა დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერ და გულგრილ მოპყრობაზე თავისი დასაქმებულის შრომითი უფლებების მიმართ (იხ. #ას-490-490-2018).

მოცემულ შემთხვევაშიც, როგორც აღინიშნა, დამსაქმებელს, თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების პრიორიტეტულობის მიზნებით, მოსარჩელის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებამდე - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე, რაიმე სახის გამაფრთხილებელი ღონისძიება, არ გამოუყენებია, დასაქმებულს არ მისცემია შესაძლებლობა, გამოესწორებინა საქმიანობის ხარვეზი (თუ დამსაქმებლის მოსაზრებით, ასეთს ადგილი ჰქონდა) და გაეუმჯობესებინა სამუშაოს ხარისხი.

ამდენად, მოპასუხეებმა ვერ დაადასტურეს რაიმე გარემოების არსებობა, რაც ობიექტურად გაამართლებდა მოსარჩელის გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებას.

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

ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხეების ბრძანებები მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

6.2. მოქმედი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს

მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სშკ-ის 38.8 მუხლის გამოყენების შესახებ საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება **(იხ. სუსგ #ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; ას-931-881-2015., 29.01.2015წ. #ას- 1083-1020-2015, 15.04.2016წ.)**.

სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მხარე, კონკრეტული საშტატო ერთეულის არარსებობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს, ხოლო აღნიშნულის დამტკიცების შემთხვევაში, მოწინააღმდეგე მხარეზე გადადის მტკიცების ტვირთი, მიუთითოს და დაამტკიცოს, თუ რომელია ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმება არის შესაძლებელი. „ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი დასაქმებულებს (და არა დამსაქმებელს), ეკისრებათ.

სარჩელით მოსარჩელე ითხოვს აღდგენილ იქნეს მოპასუხე კომპანიებში მთავარი ბუღალტრის პოზიციაზე (პირვანდელ თანამდებობაზე). მოპასუხეები ადასტურებენ შესაბამის პოზიციაზე თავისუფალი (ვაკანტური) შტატის არ არსებობას. ამდენად, უდავოა, რომ მოსარჩელის სამუშაო ადგილზე აღდგენის შესაძლებლობა ისე, რომ არ შეილახოს სხვა იმ პირის უფლებები, რომელიც შესაბამის პოზიციას იკავებს სრულიად ლეგიტიმურად, არ არსებობს. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ დაუშვებელია დამსაქმებლის იძულება, შექმნას დამატებითი საშტატო ერთეული.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის და სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის

ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, ან ამისთვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფ----ადი ანაზღაურება.

სშკ-ის 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 შემთხვევაშიც, სარჩელი სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა და მოსარჩელეს უარი ეთქვა თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 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 (ტოლფასი თანამდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე, სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება, მისი დასაქმების პერსპექტივა და სხვა.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, მას უნდა აუნაზღაურდეს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისათვის სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია, რომლის გონივრულ ოდენობად სასამართლოს მიაჩნია, თითოეულისათვის 10000-10000 ლარის დაკისრება. კომპენსაციის განსაზღვრისათვის სასამართლო მხედველობაში იღებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებს, მათ შორის, მოსარჩელის ხელფასის ოდენობის, მოპასუხე მხარის ფინანსურ მდგომარეობას, ხელშეკრულების ვადას, ასევე იმ გარემოებას, რომ

მას არ მისცემია ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის კომპენსაცია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შპს „მ---სა“ და შპს „ფ---ს“ გვ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ხელშეკრულების არამართლობიერი შეწყვეტისათვის კომპენსაციის ანაზღაურება, თითოეულს 10 000 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

სსსკ-ის 41.2 მუხლით, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით. ამავე კოდექსის 41.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება ფ---ის გადახდევინების შესახებ სარჩელისა – გადასახდელი თანხით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის შესაბამისად, დავის საგნის ღირებულების, 10000-10000 ლარის გათვალისწინებით, მოცემულ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა, სსსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული 3%-ის ოდენობით, სულ შეადგენს თითოეულ სარჩელზე 300-300 ლარს, საიდანაც მოსარჩელეს წინასწარ გადახდილი აქვს 100-100 ლარი, ხოლო შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში იგი

გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან. ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეებს მოსარჩელის სასარგებლოდ თითოეულს უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100-100 ლარის, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 200-200 ლარის გადახდა.

მოპასუხეებს მოსარჩელის სასარგებლოდ თითოეულს ასევე დაეკისროს წარმომადგენლის დახმარების ხარჯის ანაზღაურება, დავის საგნის ღირებულების 4%-ის, 400-400 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. გვ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
 - 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „მ---ს“ 2018 წლის 3 სექტემბრის N0----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე;
 - 1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ფ---“-ის 2018 წლის 3 სექტემბრის N309-18/1 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე;
 - 1.3. გვ-----ის სარჩელის მოთხოვნები სამუშაოზე აღდგენის, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;
 - 1.4. შპს „მ---ს“ და შპს „ფ---ს“ გვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროთ კომპენსაციის ანაზღაურება თითოეულს 10 000-10 000 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით;
2. შპს „მ---ს“ და შპს „ფ---ს“ გვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროთ სახელმწიფო ბაჟის, თითოეულს 100-100 ლარის და წარმომადგენლის ხარჯის 400-400 ლარის ოდენობით ანაზღაურება;
3. შპს „მ---ს“ და შპს „ფ---ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროთ თითოეულს სახელმწიფო ბაჟის 200-200 ლარის გადახდა;
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
5. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

მოსამართლე:

ქეთევან კუჭავა