

დამსაქმებლის ნდობის დაკარგვა, როგორც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი (რამდენიმე სასამართლო გადაწყვეტილებაზე დაყრდნობით)

სიმონი ტაკაშვილი*

I. შესავალი

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობები სულ უფრო მრავალფეროვანი და კომპლექსური ხდება, რაც კანონმდებლობის მხრიდან შესაბამის სამართლებრივ მონესრიგებას მოითხოვს. საქართველოს შრომის კოდექსში არაერთხელ შევიდა ცვლილებები, რომელთა მიზანია, ერთი მხრივ, დასაქმებულთა უფლებების და მეორე მხრივ, დამსაქმებელ ორგანიზაციათა ინტერესების სრულყოფილად დაცვა და ევროპული გამოცდილების ქართულ სინამდვილეში დანერგვა იყო.

შრომით ურთიერთობებში ყველაზე მნიშვნელოვან და პრობლემურ საკითხად იყო და კვლავ რჩება დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები და ის სასამართლო პრაქტიკა, რომელიც დღეს საქართველოში არსებობს. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებიდან პრაქტიკაში ყველაზე გავრცელებული და პრობლემურია დასაქმებულის გათავისუფლება ნაკისრი ვალდებულების უხეშად დარღვევის გამო.¹ აღნიშნული დასტურდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკმაოდ მდიდარი პრაქტიკით, რომელიც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საფუძვლებზე არსებულ პრაქტიკასთან შედარებით, მეტად მოცულობითია. შრომის ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეშად დარღვევის საფუძველზე დასაქმებულის გათავისუფლებასთან ერთად, ბოლო პერიოდში განსაკუთრებით სპეციფიკური და აქტუალური

* სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის აფილირებული ასოცირებული პროფესორი, ადვოკატი, კომპანია „ჯეი ენდ თი ქონსალთინგის“ პარტნიორი. orcid.org/0000-0001-8608-170X.

¹ საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი.

გახდა ხელშეკრულების შეწყვეტა კიდევ ერთი – „სხვა ობიექტური გარემოების“ საფუძველით.²

სტატიის მიზანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რამდენიმე პრეცედენტული გადაწყვეტილების შეფასება, სადაც დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულება შეწყვიტა სწორედ უხეში დარღვევის, ერთი წლის განმავლობაში ხელმეორედ ჩადენილი გადაცდომის ან სხვა ობიექტური გარემოების გამო და რომელსაც საფუძვლად დაედო დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულისადმი ნდობის დაკარგვა. ნდობის დაკარგვის კრიტერიუმი ძალზე სპეციფიკური და ამავდროულად, ზოგადი საფუძველია. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ამ საკითხის კვლევა და გარკვეული დასკვნების გამოტანა, რაც სასამართლო პრაქტიკის განვითარებას კიდევ უფრო მეტად შეუწყობს ხელს.

II. ნდობის პრინციპი და მისი მნიშვნელობა შრომით ურთიერთობებში

მხარეთა შორის ნდობის პრინციპი კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინსტიტუტია. აღნიშნული კიდევ უფრო მეტად საყურადღებოა შრომით ურთიერთობებში. შრომის ხელშეკრულების დადების დროს დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ აქვს გარკვეული ნდობა, რომელიც, რა თქმა უნდა, მხოლოდ ადამიანურ გრძნობებზე მინდობილი არაა და მოქცეულია იმ სამართლებრივ ჩარჩოებში, რასაც, ერთი მხრივ, შრომის კოდექსი და მეორე მხრივ, შრომის ხელშეკრულების ნორმები ადგენს.

შრომის კოდექსი ნდობის პრინციპზე არაფერს ამბობს, თუმცა ნდობის საწინააღმდეგო გარიგების ბათილობის შესახებ დათქმა მოცემულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 346-ე მუხლში, რომლის პირველი წინადადების მიხედვითაც, ბათილია ხელშეკრულებათა სტანდარტული პირობა, მიუხედავად ხელშეკრულებაში მისი ჩართვისა, თუ იგი ნდობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების საწინააღმდეგოდ საზიანოა ხელშეკრულების მეორე მხა-

² იქვე, „ო“ ქვეპუნქტი.

რისთვის. აღნიშნული მუხლის გამოყენება შრომით ურთიერთობაში შესაძლებელია შრომის კოდექსის პირველი მუხლის საფუძველზე, რომელიც ისეთი შემთხვევების გადაწყვეტისთვის, რაც შრომის კოდექსით ან საერთაშორისო შეთანხმებებით არაა მოწესრიგებული, სამოქალაქო კოდექსზე ამისამართებს.³

სამოქალაქო კოდექსის მითითებულ ნორმასთან დაკავშირებით საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ სახელშეკრულებო სამართალში მოქმედებს მხარეთა ნების ავტონომია, რომლის ფარგლებში შესაძლებელია ხელშეკრულების იმგვარ პირობებზე შეთანხმება, რომლებიც მისაღებია გარიგების ყველა მონაწილისათვის, თუმცა ხელშეკრულების მხარეთა მდგომარეობა ყოველთვის თანაბარი არ არის.⁴ სწორედ აქედან გამომდინარეობს კანონისმიერი ვალდებულება, რომ მხარეებმა უნდა იმოქმედონ კეთილსინდისიერად და მაგალითად, ბუნდოვანი და არალოგიკური შეთანხმების შემთხვევაში, თუ ეს კეთილსინდისიერებასა და ნდობას არღვევს, ხელშეკრულების ასეთი დათქმა/პირობა ბათილად უნდა იქნეს მიჩნეული.⁵ ამგვარად, 346-ე მუხლი ხელშეკრულების შინაარსობრივი კონტროლის ზოგადი ნორმაა,⁶ რომელიც თავისებურ ასახვას პოულობს შრომით ურთიერთობებში. განსაკუთრებით შრომით ურთიერთობებშია ისეთი შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულს უთანხმდება ისეთ პირობაზე, რომლის შინაარსიც ეწინააღმდეგება ნდობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპებს. მსგავს შეთანხმებაზე კონტროლი, გარდა სამოქალაქო კოდექსის 346-ე მუხლისა, შრომის კოდექსის პირველივე მუხლით ხდება, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული საგანგანსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის

³ იქვე, პირველი მუხლის მე-2 ნაწილი.

⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 12 ნოემბრის განჩინება Nას-1064-2018.

⁵ იქვე.

⁶ სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წ. III, ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნაწილი, ლ. ჭანტურიას რედაქტორობით, თბილისი, 2019, 228.

მდგომარეობას.⁷ ამგვარად, ნდობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპი მოცემულია როგორც სამოქალაქო, ისე შრომის კოდექსში. მართალია, ნდობის პრინციპი სიტყვასიტყვით არ წერია შრომის კოდექსის პირველ მუხლში, თუმცა ამ ნორმის ნორმატიული მიზნიდან გამომდინარე, ამგვარი დასკვნის გაკეთება მაინც შესაძლებელია.

III. ნდობის პრინციპის მნიშვნელობა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისას

შრომის კოდექსი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებლის ე.წ. პოზიტიურ და ნეგატიურ ვალდებულებებს ადგენს. დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით დაასრულოს, ხოლო ნეგატიურ ვალდებულება – დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე.⁸ დასაქმებულთან დადებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად შესაძლოა მითითებული იყოს ისეთი გარემოება, რომელიც, მაგალითად, შრომის ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევა და შესაბამისად, პირის გათავისუფლებაც ამ ფაქტის გამო მოხდეს. თავის მხრივ, ეს გარემოება, რომელიც დამსაქმებელმა უხეშ დარღვევად მიიჩნია, შესაძლოა დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ ნდობას უკარგავდეს. ამასთან, მარტოოდენ იმაზე მითითება, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ ნდობა დაეკარგა, არასწორია. შესაძლოა რაიმე მოქმედებამ გამოიწვია ნდობის დაკარგვა და ეს გახდეს პირთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუმცა, ზოგადად, მითითება იმაზე, რომ დამსაქმებელს ნდობა დაეკარგა დასაქმებულის მიმართ, ვერ გახდება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუ ამ ნდობის და-

⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 ნაწილი.

⁸ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 დეკემბრის გადაწყვეტილება N2ბ/5257-21.

კარგვას, თავის მხრივ, რაიმე საფუძველი/გარემოება არ გააჩნია. ამ თვალსაზრისით, პრაქტიკაში ნდობის დაკარგვის გამო პირის გათავისუფლების კანონისმიერ საფუძველად შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ (ვალდებულების უხეში დარღვევა) ან „თ“ ქვეპუნქტი (ერთი წლის განმავლობაში ვალდებულების ორჯერადი დარღვევა) ან „ო“ ქვეპუნქტი (სხვა ობიექტური გარემოება). საგულისხმოა, რომ სხვა ობიექტური გარემოების ნდობის დაკარგვის ერთ-ერთ გამოვლინებად მიჩნევა მართებული არ უნდა იყოს. აღნიშნული განხილულია ქვემოთ, ერთ-ერთი გადაწყვეტილების ანალიზის საფუძველზე.

როდესაც ნდობის დაკარგვაზე საუბარი, უნდა შეფასდეს, რა გარემოება გახდა ნდობის დაკარგვის საფუძველი. ამ თვალსაზრისით, საინტერესოა ის, თუ რა კონკრეტული მტკიცებულებებით უნდა იყოს დადასტურებული ნდობის დაკარგვის ფაქტი. მაგალითად, შესაძლოა თუ არა, ეს იყოს სამსახურისადმი გულგრილი დამოკიდებულება, დანაშაულებრივ ქმედებაში მონაწილეობის მიღება თუ სხვა. ამ მხრივ, საინტერესოა საერთო სასამართლოების პრაქტიკა, რომლის შესწავლის შედეგად, შესაძლებელია გამოიყოს ორი ტენდენცია: 1. ნდობის დაკარგვას სჭირდება კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გადაწყვეტილება ან განაჩენი (უპირატესად განაჩენი), რომლითაც დადგინდება, მაგალითად, დასაქმებულის დანაშაულებრივი ქმედება, რომელიც დამსაქმებლისთვის ნდობის დაკარგვას იწვევს; 2. საჭირო არ არის სასამართლოს გადაწყვეტილების ან განაჩენის არსებობა იმისთვის, რომ რაღაც კონკრეტულმა ქმედებამ დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ნდობის დაკარგვა გამოიწვიოს.

1. სასამართლოს განაჩენის არსებობა

ერთ-ერთ საკმეზე, სადაც დამსაქმებელი დასაქმებულის მიმართ ნდობის დაკარგვაზე მიუთითებდა, სასამართლომ არ დაადგინა ნდობის დაკარგვის მართლზომიერება და შესაბამისად, უკანონოდ მიიჩნია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შე-

წყვეტა.⁹ საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საწარმოში ქურდობის ფაქტი დაედო საფუძვლად, კერძოდ, მოსარჩელემ (დასაქმებულმა), ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე, მსჯავრდებულს ნაქურდალი ქონება (ბიდონები) გადაატანინა საწარმოს ტერიტორიის ერთი ნაწილიდან მეორე ნაწილში, რაც მოპასუხე კომპანიის განმარტებით, კომპანიის ადმინისტრაციის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ნდობის დაკარგვის საფუძველი იყო. აღნიშნულ საქმეზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ საწარმოს კუთვნილი ქონების ქურდობის ფაქტზე სასამართლომ განაჩენით არა მოსარჩელე, არამედ სხვა პირი ცნო დამნაშავედ. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, მსჯავრდებულის თხოვნით ბიდონების ერთი ადგილიდან მეორე ადგილას გადატანა, თუნდაც ხელმძღვანელობასთან შეთანხმების გარეშე, არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს იმგვარ ქმედებად, რაც შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზანშეწონილობას ეჭვქვეშ დააყენებდა. შესაბამისად, სასამართლომ დაადგინა, რომ გამამტყუნებელი განაჩენის არარსებობის პირობებში, საწარმოში მომხდარი ფაქტის გამო მოპასუხე კომპანიას, ნდობის დაკარგვის საფუძველით, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საკმარისი ფაქტობრივი საფუძველი არ გააჩნდა და მან დაუსაბუთებლად გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი ფორმა – გათავისუფლება. ამგვარად, იმისთვის, რომ დაედგინა, დაკარგა თუ არა ნდობა დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიმართ, სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია სისხლის სამართლის საქმეზე მიღებული განაჩენის არსებობა.

სასამართლოს განაჩენის არსებობის თვალსაზრისით, საგულისხმოა ერთ-ერთი უახლესი გადანყვეტილება, სადაც სასამართლომ შეაფასა ნდობის დაკარგვისა და დამსაქმებლისთვის რეპუტაცი-

⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 2 დეკემბრის განჩინება Nას-619-2020; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 12 აპრილის განჩინება Nას-199-2019.

ული ზიანის მიყენების მასშტაბი.¹⁰ კერძოდ, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, დამსაქმებლის ბრძანებით, დასაქმებული ორ პირთან ერთად მასალების მისაღებად მივლინებით თბილისში გაემგზავრა. მივლინების დროს კი დასაქმებულს სამართალდამცავმა ორგანოებმა აღმოუჩინეს ნარკოტიკული საშუალებები. მას სასამართლოს განაჩენით მსჯავრი დაედო დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალების უკანონო შექმნა-შენახვისათვის. იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებულმა მივლინების პერიოდში ჩაიდინა დანაშაული, დამსაქმებელმა ორგანიზაციამ მასთან შრომის ხელშეკრულება შეწყვიტა. მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზის შედეგად სასამართლომ დაადგინა, რომ მართებულია დასკვნა იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის ქმედება მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეშად დარღვევის ტოლფასი ქმედებაა. სასამართლოს განმარტებით, ასეთ შემთხვევაში მოპასუხეს ვერ მოეთხოვება, შრომითი ურთიერთობა გააგრძელოს დასაქმებულთან, რომელიც მისი ნდობით აღარ სარგებლობს და რომლის მიერ ჩადენილი ქმედებაც კომპანიის რეპუტაციისთვის შემლახველია. ამდენად, ამ შემთხვევაშიც სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა სწორედ იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმებულის მიმართ გამოიტანეს სასამართლოს განაჩენი, რომლითაც დადგინდა მივლინების დროს დანაშაულის ჩადენის ფაქტი. შესაბამისად, დანაშაულის ჩადენის ფაქტი ნდობას უკარგავდა დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ, რაც, ცხადია, შეიძლება გახდეს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

კიდევ ერთ საქმეზე სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმაზე, თუ რამდენად არსებობდა ნდობის დაკარგვა იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მოქმედებამ გარკვეული სახის ზიანი გამოიწვია და ეს ზიანი დადასტურებული იყო შესაბამისი სახელმწიფო უწყების გადაწყვეტილებით.¹¹ კერძოდ, ამ საქმეში სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ასრულებდა რა საბაჟო გამშვებ

¹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 15 ოქტომბრის განჩინება Nას-169-2020.

¹¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 15 მარტის განჩინება Nას-1096-2018.

პუნქტში სამსახურებრივ მოვალეობას, მოსარჩელემ (დასაქმებულმა) უცხოეთის მოქალაქისათვის საქონლის მიყიდვისას, გამოიჩინა დაუდევრობა – უხეში გაუფთხილებლობა, რაც გამოიხატა მომხმარებლის მონაცემების პროგრამულად არასწორად გატარებით, რის შედეგადაც მოპასუხე დაჯარიმდა 12 000 ლარით. შესაბამისად, სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებულის მიერ ამგვარი დაუდევრობითა და უხეში გაუფთხილებლობით ჩადენილი დარღვევა დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ. ამასთან, სასამართლოს განმარტებით, შესაფასებელი ქმედება არაა ისეთი დარღვევა, რომელიც დამსაქმებლის მიერ გამაფრთხილებელი ზომის გამოყენების შემთხვევაში, შესაძლებელია, გამოსწორდეს იმგვარად, რომ დამსაქმებელმა არ დაკარგოს მუშაკთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი. აღნიშნული კი დასაქმებულის მიმართ ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას გამორიცხავდა და ქმნიდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

უზენაესი სასამართლოს ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილებების გარდა, ნდობის დაკარგვასთან მიმართებით, საინტერესოა ერთერთ საქმეზე ჯერ თბილისის საქალაქო სასამართლოსა და შემდგომ თბილისის სააპელაციო სასამართლოების მიერ მიღებული უახლესი გადაწყვეტილებები.¹² აღნიშნულ საქმეზე პირველი ინსტანციის სასამართლომ არ დააკმაყოფილა სარჩელი, ხოლო სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა აპელანტების (დასაქმებულების) სააპელაციო საჩივარი და ბათილად ცნო დამსაქმებელი კომპანიის გადაწყვეტილება მოსარჩელების გათავისუფლების შესახებ. საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, დასაქმებულები იმიტომ გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან, რომ დამსაქმებელს მათ მიმართ ნდობა დაეკარგა. დამსაქმებლის მხრიდან ნდობის დაკარგვის საფუძვლად მითითებული იყო ის გარე-

¹² თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 8 ივნისის გადაწყვეტილება N2/4208-20; თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 დეკემბრის გადაწყვეტილება N23/5257-21.

მოება, რომ დასაქმებულები თითქოსდა ჩართულები იყვნენ უკანონო ფინანსურ სქემაში, რამაც დამსაქმებელ კომპანიას ზიანი მიაყენა. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელების სარჩელი და შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძვლით დასაქმებულების გათავისუფლება კანონიერად იქნა მიჩნეული. აღნიშნული გადაწყვეტილება გააუქმა თბილისის სააპელაციო სასამართლომ, რომელმაც მიუთითა, რომ თუ დამსაქმებელი კომპანია აპელირებს თანხების მითვისების ფაქტზე და უკანონო ფინანსურ საქმიანობაზე, ეს სისხლის სამართლის დანაშაულია და აღნიშნულს სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გამამტყუნებელი განაჩენი სჭირდება, რაც ამ შემთხვევაში არ არსებობდა. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ სრულიად მართებულად გააუქმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება და დაადგინა, რომ თუ დამსაქმებელი აპელირებს ისეთ ქმედებაზე, რომელიც დანაშაულია და აღნიშნულზე უნდა არსებობდეს გამამტყუნებელი განაჩენი, რომლითაც ცალსახად დადგინდებოდა დასაქმებულების ბრალეულობა მათ მიერ განხორციელებულ ქმედებაში. მარტოოდენ დამსაქმებლის შეხედულება და მოსაზრება იმაზე, რომ დასაქმებულები უკანონო ფინანსურ სქემაში არიან და ამით ზიანს აყენებდნენ კომპანიას, საკმარისი არაა. ამ საქმეში სპეციფიკური არის ისიც, რომ დამსაქმებელი, ერთი მხრივ, დასაქმებულთა გადაცდომებსა და ზიანის მიყენებაზე, საერთო ჯამში კი, ნდობის დაკარგვაზე უთითებს და მეორე მხრივ, დასაქმებულებს სხვა ობიექტური გარემოებით და არა ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო ათავისუფლებს. თუნდაც დადასტურებულიყო ვალდებულების უხეშად დარღვევის ფაქტი, სხვა ობიექტური გარემოება (შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი) არ იარსებებდა, რადგან ამ საკითხზე არის უახლესი სასამართლო პრაქტიკა. კერძოდ, „ო“ ქვეპუნქტში იგულისხმება სხვა ისეთი ობიექტური გარემოება, რაც შეიძლება იყოს და რაც კანონმდებელმა პირდაპირ ვერ/არ გაითვალისწინა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალში. აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული საფუძვლით „შრომითი

ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია: 1. შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს კოდექსის 47-ე მუხლის პირველ ნაწილში მითითებული სხვა საფუძვლისაგან განსხვავებული; 2. იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე.¹³ შესაბამისად, თუ დასაქმებულებმა ზიანი მიაყენა და ფინანსურ სქემაში მონაწილეობდა – ეს არა „სხვა ობიექტური გარემოების“, არამედ „უხეში დარღვევის“ ფაქტობრივი შემადგენლობა უნდა ყოფილიყო. შესაბამისად, ამ სასამართლო დავაში¹⁴ დასაქმებულთა გათავისუფლება საფუძვლის მითითების დროსაც კი არა-სწორად მოხდა, რაც პირველი ინსტანციის სასამართლომ სათანადოდ არ შეაფასა.

ამდენად, ზემოთ მოტანილი სასამართლო პრეცედენტების განხილვის შედეგად, შესაძლებელია ითქვას, რომ ნდობის დაკარგვის შემადგენლობისთვის სასამართლო სამართლიანად ითხოვს ისეთი გარემოების არსებობას, რომლითაც დადგინდება დასაქმებულის მხრიდან გარკვეული გადაცდომა, შრომის ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა, რაც, თავის მხრივ, დადასტურებული უნდა იყოს უფლებამოსილი ორგანოს გადანყვეტილებით ან/და განაჩენით. სწორედ ამ შემთხვევაში მიიჩნევა ეს ქმედება იმ ინტენსივობის ქმედებად, რაც, საბოლოო ჯამში, დამსაქმებლის მხრიდან ნდობის დაკარგვას იწვევს.

2. ნდობის დაკარგვა სასამართლოს გადაწყვეტილების/განაჩენის არსებობის გარეშე

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ბოლოდროინდელი პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე შესაძლებელია ითქვას, რომ, როგორც ზემოთ აღინიშნა, ნდობის დაკარგვისთვის, როგორც

¹³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 23 დეკემბრის განჩინება Nას-949-2021.

¹⁴ იგულისხმება თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2021 წლის 8 ივნისის გადაწყვეტილება N2/4208-20 და თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 13 დეკემბრის გადაწყვეტილება N2ბ/5257-21.

ნესი, აუცილებელია სასამართლოს განაჩენი ან შესაბამისი უფლებამოსილი ორგანოს გადაწყვეტილება, რომლითაც უნდა დადასტურდეს ეს გარემოება (ნდობის დაკარგვა). ამასთან, სასამართლო პრაქტიკაში მოიძებნება ისეთი პრეცედენტებიც, სადაც სასამართლომ ზოგადი მითითებებით მიიჩნია, რომ კონკრეტულ შემთხვევებში დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ ნდობა დაეკარგა. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეზე სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულებების არაერთგზის დარღვევა, რაც, თავის მხრივ, დადასტურებული იყო საქმეში არსებული მტკიცებულებების – დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებებისა და შიდა აუდიტის დასკვნების შესაბამისად.¹⁵ ამდენად, უზენაესი სასამართლოს დასკვნით, მოსარჩელის ქმედებები იყო დარღვევის ის სახე, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ. აღნიშნული კი გამორიცხავდა დასაქმებულის მიმართ ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას და შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ქმნიდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

საგულისხმოა კიდევ ერთი გადაწყვეტილება, რომლის მიხედვითაც, საბანკო სექტორში, კერძოდ კი, ბანკის სისტემების მხარდაჭერის განყოფილების უფროსის პოზიციაზე დასაქმებულ პირთან მიმართებით საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ საბანკო სფეროსათვის, რომელიც ფულად ბრუნვას ახორციელებს და ინსტიტუტის გამართული საქმიანობა დიდწილად დამოკიდებულია დასაქმებულთა მხრიდან მოვალეობების ჯეროვან შესრულებაზე, ლეგიტიმურია განსაკუთრებულ ნდობაზე დაფუძნებული თანამშრომლობის მოთხოვნა.¹⁶ შესაბამისად, თუ დამსაქმებელს ეს ნდობა აღარ ექნება, შესაძლებელია დასაქმებულის თა-

¹⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 15 მაისის განჩინება Nას-783-750-2016.

¹⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 3 ივნისის განჩინება Nას-1327-2018.

ნამდებობიდან გათავისუფლება. აღნიშნული განმარტებიდან გამომდინარე, სასამართლომ ისეთ სპეციფიკურ სფეროში, როგორც საბანკო სექტორია, დასაქმებული პირების მიმართ ნდობის კიდევ უფრო დიდი და განსაკუთრებული ხარისხი დაადგინა.

საინტერესოა კიდევ ერთი სასამართლო პრეცედენტი, სადაც დამსაქმებელი კომპანია დასაქმებულის მიმართ ნდობის დაკარგვის გამო სამსახურში მის აღდგენაზე უარის თქმას ითხოვდა.¹⁷ ამ საქმეში სასამართლომ დაადგინა შემდეგი: დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი, შესაძლოა, შეფასდეს იმგვარ დარღვევად, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ, რაც გაამართლებს გათავისუფლებული მუშაკის სამუშაოზე აღდგენაზე უარის თქმას. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დარღვევის ხარისხისა და მნიშვნელობიდან გამომდინარე, რამდენად ადეკვატურია მის მიმართ ამგვარი ღონისძიების გამოყენება. ამ შემთხვევაში სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამართლებრივად არარელევანტურია მსჯელობა ნდობის დაკარგვის გამო მოსარჩელის პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობაზე. შესაბამისად, კონკრეტული გარემოებების შეფასებაა საჭირო იმისთვის, რომ დადგინდეს, დაეკარგებოდა თუ არა დამსაქმებელს ნდობა დასაქმებულის მიმართ და აღნიშნული ხომ არ არის იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისთვის დამაბრკოლებელი გარემოება.

IV. დასკვნა

მარტოოდენ ნდობის დაკარგვა, როგორც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, არ არსებობს. ნდობის დაკარგვისთვის ისეთი მოქმედების განხორციელებაა აუცილებელი, რაც დამსაქმებლის თვალში ობიექტურად იწვევს დასაქმებულის მიმართ ნდობის დაკარგვას, ეს კი შესაძლოა გამოწვეული იყოს შრომის

¹⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 3 ივლისის განჩინება Nას-312-295-2017.

ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევით ან ერთი წლის განმავლობაში შრომის ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით ნაკისრი ვალდებულებების განმეორებითი დარღვევის გამო. ამგვარად, ნდობის დაკარგვა, როგორც ცალკე აღებული საფუძველი, არ არსებობს, ის გამომდინარეობს რაიმე ვალდებულებების დარღვევიდან, რომელიც დამსაქმებლისთვის ნდობის დაკარგვას იწვევს. უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ნდობის დაკარგვა ვერ გახდება „სხვა ობიექტური საფუძველით“ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი, რადგან სიტყვა „ობიექტური“ გამორიცხავს ნდობის დაკარგვის არსებობას, რომელიც, ცხადია, სუბიექტურია.

ამავდროულად, საგულისხმოა, სასამართლოს დადგენილი მართებული პრაქტიკაც, რომლის მიხედვითაც, თუ დამსაქმებელი აპელირებს იმაზე, რომ დასაქმებულის მოქმედებაში რაიმე უკანონოა, ამის გამო ნდობის დაკარგვას, როგორც წესი, სჭირდება სასამართლოს განაჩენი. შესაბამისად, მართოდენ დამსაქმებლის მითითება იმაზე, რომ დასაქმებულის რაიმე უკანონო მოქმედებამ (რომელიც, შესაძლოა, მართლა უკანონო და დანაშაულებრივი იყოს) მის მიმართ ნდობის დაკარგვა გამოიწვიო, ვერ გახდება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. ამასთან, პრაქტიკული თვალსაზრისით, შესაძლოა არსებობდეს ისეთი შემთხვევები, რომლის დროსაც არ არსებობს სასამართლოს განაჩენი, თუმცა დასაქმებულის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულება იმგვარი ინტენსივობით დაირღვეს, რომ ეს დამსაქმებლის მხრიდან ნდობის დაკარგვას იწვევდეს. ამ შემთხვევაში, თუ ეს დარღვევა განაჩენით დადასტურებული არ არის, შესაძლოა მაინც იქნეს მიჩნეული ნდობის დაკარგვის საფუძველად, თუმცა გათავისუფლების საფუძველი ნაკისრი ვალდებულებების უხეში ან ერთი წლის განმავლობაში განმეორებით დარღვევა იქნება. ეს კი საფუძველად დაედება ნდობის დაკარგვას და შესაბამისად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას გამოიწვევს.

A LOSS OF TRUST AS THE LEGAL GROUND FOR DISMISSAL OF AN EMPLOYEE (BASED ON SEVERAL COURT DECISIONS)

Simoni Takashvili*

Abstract

In view of the fact that the employment relationships have been getting diverse and complex respective legal regulations are being required. The latest amendments to the Georgian Labor Code, which have implemented European regulations into Georgian legislation, considered several issues regarding the respective protection of employee's and employer's rights.

One of the most significant and problematic issues in labor relations is related to the termination of the labor contract and its legal grounds. The article deals with the issue of labor contract termination when the legal ground of dismissal is the employer's loss of trust in the employee. The loss of trust might be the result of the gross violation by an employee of his/her obligations; the violation by an employee of his/her obligations, if any of the disciplinary steps have already been taken against the employee during the last year; or other objective circumstances justifying the termination of an employment agreement.

The article provides an overview of decisions rendered by the Supreme Court of Georgia. Moreover, it underlines, the role of trust in labor relationships and its role while termination of the labor contract. As a consequence of the analysis of the decisions, the following conclusion is outlined: in order to state that the employer had lost trust in

* Associate Professor at Sul Khan-Saba Orbeliani University, Attorney at Law, Partner at "J&T Consulting". orcid.org/0000-0001-8608-170X

სიმონ ტაკაშვილი

the employee, therefore had the right to dismiss the employee the respective court order in the criminal case against the employee should have existed.

Key words: Loss of Trust, Labor Law, Labor Relation, Termination of Labor Contract.