



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

01 ოქტომბერი, 2018 წელი

ქ. ქუთაისი

შესავალი ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე - მანანა ნიკაჭაძე
სხდომის მდივანი - თამარი შალამბერიძე

მოსარჩელე - ნ--- ყ-----ე

მოპასუხე- სს „ლ----- ბ---ი“

წარმომადგენელი- ს----- მ-----ი, გ----- ჩ-----ი

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

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ლ----- ბ---ის“ 2018 წლის 08 მაისის N---- ბრძანება, როგორც უკანონო და დაუსაბუთებელი;

1.2. დაევალოს მოპასუხეს ნ--- ყ-----ის სს „ლ----- ბ---ის“ იმერეთის რეგიონალური ფილიალის ქუთაისის ს-----ის ლომბარდის ექსპერტ-შემფასებლის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა;

1.3. მოსარჩელეს აუნაზღაურდეს განაცდური გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველ თვეზე 560 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ 2015 წლიდან მუშაობდა სს „ლ----- ბ---ის“ იმერეთის რეგიონალურ ფილიალში #- ლომბარდის ექსპერტ-შემფასებლად. მისთვის მოულოდნელად, 2018 წლის 08 მაისის ბრძანების საფუძველზე გათავისუფლდა სამსახურიდან.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძველს

წარმოდგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა). აღნიშნული ბრძანებას მოსარჩელე არ ეთანხმება, ვინაიდან მისი მხრიდან აღგილი არ ჰქონია ისეთი გადაცდომის ჩადენას, რაც გახდებოდა მისი გათავისუფლების საფუძველი, რადგან მის მიერ თანხა გადაფარული იქნა.

საქმის სასამართლო სხდომაზე განხილვისას მოსარჩელემ დააზუსტა მოთხოვნა და მოითხოვა: სს „ლ----- ბ---ის“ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის 2018 წლის 08 მაისის #--- ბრძანების ბათილად ცნობა მასში მითითებული საფუძველით და იძულებითი განაცდურის (კომპენსაციის) ანაზღაურება.

მანვე განმარტა, რომ მის მიერ, მართალია, მოხდა შინაგანაწესის დარღვევა, თუმცა ეს არ უნდა გამხდარიყო სამსახურიდან მისი განთავისუფლების საფუძველი, რადგან იყო კეთილსინდისიერი თანამშრომელი, გადაცდომა გამოიწვია ელექტრონული (პროგრამული) სისტემის გაუმართაობამ და შემდეგ დასვენების დღეების დამთხვევამ. მას თანხა არ მიუთვსისებია და მის მიერ ყველაფერი აღმოფხვრილ და გამოსწორებული იქნა. ამიტომ ადმინისტრაციას შეეძლო გამოეყენებინა უფრო მსუბუქი სახის სახდელი და არა განთავისუფლება. რის გამოც არ ეთანხმება გათავისუფლების საფუძველს და ითხოვს მის შეცვლას/ბათილობას და შესაბამის კომპენსაციას მორალური ზიანის სახით.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს.

შესაგებლის საფუძველები:

მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით ძირითადად არ ეთანხმება სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა არ ემყარება სამართლებრივ საფუძველებს და აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე მუშაობდა სს „ლ----- ბ---ში“ იმერეთის რეგიონალურ ფილიალში #-- ლომბარდის ექსპერტ-შემფასებლად განთავისუფლებამდე. რადგან მისი მხრიდან არ სრულდებოდა დაკისრებული ვალდებულებები პირნათლად, რაც დაფიქსირებულია აუდიტის დასკვნაში, ასევე გამომდინარეობს კონკრეტული კლიენტების ამონაწერებიდან და სჩანს თავად მოსარჩელის ახსნა-განმარტებებშიც.

ნ--- ყ-----ის გათავისუფლება მოხდა მისი მხრიდან კლიენტის თანხების მითვისებისა და არაკეთილსინდისიერი ქმედების გამო, ხოლო თანხების ანაზღაურება მოხდა მას შემდეგ, რაც კლიენტმა დაწერა პრეტენზია. შესაბამისად, ის გათავისუფლდა კანონიერად და სასარჩელო მოთხოვნების

დაკმაყოფილების საფუძველი არ არსებობს.

მოპასუხის წარმომადგენელმა სასამართლო სხდომაზე მხარი დაუჭირა შესაგებელს იმავე გარემოებებზე მითითებით.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2015 წლის 15 იანვარს ნ--- ყ-----ეს და სს „ლ----- ბ---ს“ შორის გაფორმდა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება, რის საფუძველზეც იგი დანიშნულ იქნა სს „ლ----- ბ---ის“ იმერეთის რეგიონალურ ფილიალში #-ლომბარდის ექსპერტ-შემფასებლის პოზიციაზე. მითითებული ხელშეკრულება ძალაში შევიდა - 2015 წლის 15 იანვრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება (ს/ფ 70-74)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი

3.1.2. 2015 წლის 15 იანვრის შრომითი ხელშეკრულებით ნ--- ყ-----ე დაქირავების თარიღიდან 1 წლისა და 3 თვის შემდეგ დასაქმებული იყო განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომის ხელშეკრულება (გაფორმებული 2015 წლის 15 იანვარს, პუნქტი 3.2.1.2. ს.ფ. 70-74).

3.1.3. ნ--- ყ-----ის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება (ხელშეკრულების მიხედვით) შეადგენს 600 ლარს და მოიცავს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ზემოაღნიშნული შრომის ხელშეკრულება (ს/ფ 70-74)

3.1.4. სს „ლ----- ბ---ის“ კორპორატიული სახელმძღვანელოს 7.23.2-7.23.4 და 12.7.8 ქვეპუნქტების მიხედვით, ბ---ის დასაქმებულს ეკრძალება ბ---ის ან/და კლიენტის კუთვნილი ფულადი სახსრების დასაკუთრება ან/და პირადი მიზნებისათვის გამოყენება. თუ ბ---ისათვის ცნობილი გახდება მსგავსი ქმედებების შესახებ, ბ---ი უფლებამოსილია გამოიყენოს დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები, სამსახურიდან განთავისუფლების ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბ---ის კორპორატიული სახელმძღვანელო (ს/ფ 28-53)

3.1.5. დასაქმებულის (ნ--- ყ-----) ძირითად მოვალეობებს წარმოადგენდა:
ბ---ის სალომბარდე ბიზნესთან დაკავშირებული ოპერაციების სრული ციკლის წარმოება, მათ შორის - ძვირფასი ლითონის შეფასება, კლიენტის იდენტიფიკაცია, სესხის პროგრამული რეგისტრაცია, მიღებული ძვირფასი ლითონის ფორმირების უზრუნველყოფა არსებული წესითა და სტანდარტით, სალომბარდე სესხის გაცემასთან დაკავშირებული ფაილინგის წარმოება/შენახვა; სალომბარდე სესხის პირობის ცვლილება(პროლონგაცია, დაფარვა, უზრუნველყოფის გაზრდა); დაფარვის კონტროლი და შესაბამისი შეტყობინების გაგზავნა კლიენტთან. ასევე ბ---ის მიერ გამოცემული ბრძანებების და სალომბარდე სესხების კოორდინატორის მიერ შემუშავებული ინსტრუქციების თვალყურის დევნება/გათვალისწინება; ეფექტური და უსაფრთხო კოორდინაცია ინკასაციის სამსახურთან, შესაბამისი ფილიალის/რეგიონული ფილიალის საცავის პასუხისმგებელ პირებთან, ძვირფასეულობის შენახვა/გამოთხოვის საკითხებში.

მოსარჩელეს ევალუბოდა (შრომის ხელშეკრულების 5.4 პუნქტი) დაეცვა კორპორატიული სახელმძღვანელოსა და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები. კეთილსინდისიერად შეესრულებინა ისინი. არაკეთილსინდისიერი მოქმედებებისას წარმოშობილი ზიანისათვის დასაქმებული ბ---ის წინაშე პასუხს აგებს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მიუხედავად აღნიშნულისა, ნ--- ყ-----ის მიერ დაცული არ იქნა აღნიშნული მოთხოვნები და მისმა ქმედებამ კლიენტთა უფლებების დარღვევა გამოიწვია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- კორპორატიული სახელმძღვანელო (ს/ფ);
- სს „ლ----- ბ---ის“ წერილობითი დასაბუთება (ს/ფ),
- ნ--- ყ-----ის განმარტებები (ს/ფ 81-84)

3.1.6. სს „ლ----- ბ---ის“ შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნის მიხედვით დადგენილია რომ, - შემოწმებულ იქნა იმერეთის რეგიონალური ფილიალის #ს/ცენტრის საცალო ლომბარდი (15-19 მარტი, 2018წელი), რომლის **საფუძველიც გახდა საცალო ოქროს სალომბარდე სესხების განყოფილების უფროსის გ----- კ-----ის „მეილი“**, რომლის თანახმადაც, აღნიშნულ ს/ცენტრში მიმდინარე **წლის 27 თებერვალს** გამოცხადდა კლიენტი **ო----- გ-----ე** დავალიანების დაფარვის მიზნით. ს/ცენტრის ლომბარდის ექსპერტ-შემფასებელმა ნ--- ყ-----ემ კლიენტს არ გამოუწერა შესაბამისი ქვითარი და უთხრა, რომ ფიქსირდებოდა პროგრამული ხარვეზი. მანვე კლიენტს გამოართვა 2187 ლარი და საოპერაციო დღის დასრულებამდე სალომბარდე პროგრამიდან თანამშრომლის(დამლაგებელი) მ----- ჭ-----ის სახელზე გამოწერა შესაბამისი ქვითარი 87.24 ლარზე და მოახდინა მხოლოდ საპროცენტო დავალიანების დაფარვა. დანარჩენი 2100 ლარი კი მიითვისა.

ანალოგიური ფაქტი დაფიქსირდა ასევე მსესხებელ ლ--- გ-----ის სესხის დაფარვის შემთხვევაშიც. მსესხებელმა სესხის დასაფარავად 07.03.2018წ. ნ-- - ყ-----ეს დაუტოვა 962 ლარი, ხოლო შემფასებელმა აღნიშნული თანხა გამოიყენა პირადი საჭიროებისათვის.

ზემოაღნიშნული თანხები ექსპერტ-შემფასებელმა ნ--- ყ-----ემ დააბრუნა 12.03.2018წ. აღნიშნული ქმედება შეფასებულ იქნა ექსპერტ-შემფასებლის მიერ კლიენტების მოტყუების გზით თანხების მითვისებად და გაიცა რეკომენდაცია ნ--- ყ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლების თაობაზე.

ეს დასკვნა მოსარჩელის მიერ არ გასაჩივრებულა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შეტყობინება ადმ.გადაცდომის ჩადენის შესახებ (ს/ფ 79-80),
- აუდიტის დასკვნა (ს/ფ 85-87),
- ნ--- ყ-----ის 10.03.2018წ. და 12.03.2018წ. ახსნა-განმარტება (ს/ფ 81-83)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სს „ლ----- ბ---ის“ იმერეთის რეგიონალური ფილიალის ქუთაისის #ს/ცენტრის მენეჯერისადმი მოქალაქე ლ--- გ-----ის 2018 წლის 12 მარტის განცხადების თანახმად, 2018 წლის 07 მარტს ის იმყოფებოდა ჭ----- ქ.#---ში მდებარე ლომბარდის თანამშრომელთან ნ--- ყ-----ესთან, სურდა სესხის დაფარვა და ნივთების გატანა. ფიქსირდებოდა პროგრამული ხარვეზი და დატოვა თანხა 962 ლარი, თუმცა ოქროც ნივთები ვერ გაიტანა 12 მარტისთვისაც და ითხოვა დახმარება.

დადგენილია, რომ კლიენტ ო----- გ-----ეს ასევე სურდა 2018 წლის 27 თებერვალს დავალიანების დაფარვა, რაც მოსარჩელის მიერ არ განხორციელებულა და დანაკლისი ანაზღაურებულ იქნა მხოლოდ 10 მარტს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ლ--- გ-----ის განცხადება (ს/ფ 77),
- აუდიტის დასკვნა (ს/ფ 85-87)

3.2.2. წარმოდგენილი ტრანზაქციებით დასტურდება, რომ კლიენტის მიერ დატოვებული თანხის პროგრამულად ასახვა არ მომხდარა დროულად, როცა იმავე დღეს მსგავსი ოპერაცია განხორციელებულია სხვა კლიენტებთან მიმართებაში.

ლ--- გ-----ის და ო----- გ-----ის ფულადი თანხის იმავე დღეს მათ ანგარიშზე შეუტანლობის ფაქტი დაადასტურა თავად მოსარჩელე ნ--- ყ-----ემ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-პროგრამული ამონაწერები (ს/ფ104-109),
-ცნობა ,
-ნ--- ყ-----ის განმარტებები (ს/ფ 81-83)

3.2.3. 2015 წლის 15 იანვარს გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და კორპორატიული სახელმძღვანელოთი ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, რაც გამოიხატა შემდეგ ქმედებებში: არაერთგზის კლიენტ(ებ)ის მიერ მოთხოვნილი სალომბარდე სესხის დაფარვის/ძირის შემცირების ოპერაცი(ებ)ის შეუსრულებლობა; აღნიშნული ოპერაციების შესასრულებლად, კლიენტებისაგან მიღებული თანხ(ებ)ის უნებართვოდ აღების და პირადი მიზნებისთვის გამოყენების გამო, **2018 წლის 08 მაისის N--- ბრძანებით ნ--- ყ-----ე განთავისუფლდა სს „ლ----- ბ---ის“ იმერეთის რეგიონალური ფილიალის #- ლომბარდის ექსპერტ-შემფასებლის პოზიციიდან** საქართველოს „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-სს „ლ----- ბ---ის“ 2018 წლის 08 მაისის N--- ბრძანება (ს.ფ. 17-18)

3.2.4. 2015 წელს დამსაქმებლის მიერ ნ--- ყ-----ის მიმართ მიღებული იყო ბრძანება დისციპლინური გადაცდომის გამო საყვედურის გამოცხადების თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-მხარეთა ახსნა-განმარტება (სასამართლო სხდომის ოქმი)

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა- განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ

სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

როგორც სამართალწარმოების შედეგად ირკვევა, ნ--- ყ-----ის ერთ-ერთ ძირითად ფუნქციას წარმოადგენდა სესხის პროგრამული რეგისტრაცია, მისი დაფარვის ოპერაციების შესრულება. მოსარჩელის მიერ დარღვეულ იქნა ეს ვალდებულებები, მოხდა კლიენტთა თანხების უნებართვოდ აღება და შესაბამისი ოპერაციების შეუსრულებლობა, რაც გარკვეულწილად აღიარებულია მის მიერ, ხოლო სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი მას არ გაუსაჩივრებია.

შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ნ--- ყ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ზემოაღნიშნულ დარღვევებს.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების ანალიზის საფუძველზე სასამართლოს მიაჩნია, რომ **ნ--- ყ-----ის** სასარჩელო მოთხოვნები **არ უნდა დაკმაყოფილდეს.**

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე და 24-ე მუხლები;
- სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;
- ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლი;
- ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები („ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ“, „LOIZIDOU vs. TURKEY=ლოიზიდუ თურქეთის წინააღმდეგ“)
- საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;
- საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 37-ე მუხლები;
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე, 317-ე და 361-ე მუხლები.

5.1. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

-შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის **N158** კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“;

-1982 წლის **N166** რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით“ განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია შრომის უფლება, რომლის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

6.2. „სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელთა შორისაა საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

6.3. საერთაშორისო სამართლის (ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ) უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, „საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ“ საქართველოს კანონისა და „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირ მოქმედებს, წარმოადგენს „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია“. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

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

6.5. „ევროპის სოციალურ ქარტიის“ პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ

დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

6.6. სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას, უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) ძალაში არ არის საქართველოსთვის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), თუმცა საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ამასთანავე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

6.7. აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ.

„გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

6.8. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს, რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის- სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არამარტო უფლება აირჩიო 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.

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

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

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

6.9. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

6.10. სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადექვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში; ანუ უნდა შეიქმნას მოცემულობა, რომელიც თანაზომიერი იქნება მიღებული გადაწყვეტილების - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მაღალი სიმკაცრისა. ასევე, ნათლად უნდა წარმოჩინდეს სხვა, უფრო ნაკლებად მკაცრი სახდელის გამოყენების მიზანშეუწონლობა.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ მართალია - შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშემკვრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა, თუ დამსაქმებელი უფლებამოსილია, წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ის ასევე უფლებამოსილია ცუდი მუშაობისათვის „დასაჯოს“ იგი, წინააღმდეგ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

6.11. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

6.12. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ თავის არაერთ გადაწყვეტილებაში, შრომით დავებთან დაკავშირებით, განმარტა, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დარღვევის/გადაცდომის ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სახდელის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. სწორედ ამიტომ დამსაქმებელს მიენიჭა უფლება დასაქმებულის გათავისუფლებისა არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულებათა მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში (იხ. სუსგ #ას-127-123-2016, 13.06.2016წ.; #ას-812-779-2016, 19.10.2016#ას-1276-1216-2014, 14.03.2014).

6.13. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად მხარეთა შორის ხელშეკრულების არსებობა წარმოადგენს ვალდებულების წარმოშობისთვის აუცილებელ წინაპირობას, ხოლო ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულმა აიღო ვალდებულება დამსაქმებლის წინაშე სრულად და ჯეროვნად შეესრულებინა ხელშეკრულებით და სხვა თანამდებობრივი ინსტრუქციით (სახელმძღვანელოებით) ნაკისრი ვალდებულება.

მოსარჩელე ვალდებული იყო დაეცვა როგორც შრომითი ხელშეკრულების, ასევე კორპორატიული სახელმძღვანელოს, ასევე დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტების ნორმები, რომლებიც წარმოადგენენ ხელშეკრულების შემადგენელ/განუყოფელ ნაწილს და მოქმედებენ მასთან ერთად და აუცილებელია შესასრულებლად დასაქმებულის მიერ.

6.14. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება ის გარემოება, რომ კლიენტ ო----- გ-----ეს მიერ სურდა 2018 წლის 27 თებერვალს დავალიანების დასაფარავად შეტანილი თანხა, მოსარჩელის მიერ არ შეტანილა

პროგრამულად სრულად ბ---ში და დანაკლისი ანაზღაურებულ იქნა მხოლოდ ა/წ 10 მარტს. ასევე კლიენტ ლ--- გ-----ის მიერ 2018 წლის 07 მარტს სესხის დასაფარად შეტანილი თანხის ასახვა მოსარჩელის მიერ არ განხორციელებულა და დანაკლისი დაიფარა მხოლოდ კლიენტის მიერ პრეტენზიის წარდგენის შემდეგ 12 მარტს. მოსარჩელე ნ--- ყ-----ემ ასევე დაიტოვა კლიენტისგან თანხა, რომლის უფლებაც მას არ ჰქონდა.

6.15. მოსარჩელე ნ--- ყ-----ე გათავისუფლდა სს „ლ----- ბ---ის“ იმერეთის რეგიონალურ ფილიალის #- ლომბარდის ექსპერტ-შემფასებლის პოზიციიდან ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და კორპორატიული სახელმძღვანელოთი ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, რაც გამოიხატა შემდეგ ქმედებებში: არაერთგზის კლიენტ(ებ)ის მიერ მოთხოვნილი სალომბარდე სესხის დაფარვის/ძირის შემცირების ოპერაცი(ებ)ის შეუსრულებლობა; აღნიშნული ოპერაციების შესასრულებლად, კლიენტებისაგან მიღებული თანხ(ებ)ის უნებართვოდ აღების და პირადი მიზნებისთვის გამოყენების გამო, **ე.ი. დათხოვნამდე, მოსარჩელის მიერ ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივი მოვალეობის ისეთ უხეშ დარღვევას, რაც სავსებით ლეგიტიმურად შეიძლება რომ გამხდარიყო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალური საფუძველი.**

6.16. ზემოაღნიშნულ ფაქტებს არ უარყოფს არც მოსარჩელე, თუმცა გამოყენებული ღონისძიება მკაცრად და არაადეკვატურად მიაჩნია. **მოსარჩელის ამ პოზიციას სასამართლო ვერ გაიზიარებს,** რადგან ზემოხსენებული ფაქტობრივი გარემოებებით (რაც შესაბამისად დაფიქსირებულია როგორც აუდიტის დასკვნაში, ასევე ბ---ის კლიენტების ო----- გ-----ისა და ლ--- გ-----ის პროგრამულ ამონაწერებში და აღიარებულია თვით მოსარჩელის მიერ ახსნა-განმარტებებში), დასტურდება ნ--- ყ-----ის მიერ როგორც შრომითი ხელშეკრულებით, ასევე კორპორატიული სახელმძღვანელოს დებულებებით გათვალისწინებული მოვალეობების დარღვევა.

6.17. ზემოაღნიშნული მსჯელობის საფუძველზე ბ---ის საქმიანობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, ნ--- ყ-----ის მიერ ჩადენილი გადაცდომები, შინაარსიდან გამომდინარე, განხილული ვერ იქნება მსუბუქი ხასიათის და ხარისხის დარღვევად მისი სიხშირის, სიმძიმისა და შედეგის თვალსაზრისით.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ნ--- ყ-----ემ უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებითა და ორგანიზაციის სახელმძღვანელო დოკუმენტებით ნაკისრი ვალდებულებები, რაც განდა მისი სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველი.

შესაბამისად დამსაქმებელი მოქმედებდა მართლზომიერად, რადგან გადაცდომა იყო არაერთგზისი და მას მოჰყვა კლიენტთა

უფლებების(ინტერესების) შელახვა. მოსარჩელის ქმედებებმა სავსებით საფუძვლიანად დაუკარგა მოპასუხეს ნდობა და ინტერესი დასაქმებულთან (მოსარჩელესთან) შრომითი ურთიერთობის შემდგომი გაგრძელებისა, ე.ი. გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი მოქმედებდა მართლზომიერად, რადგან უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდება არ იქნებოდა ჩადენილი გადაცდომის ადეკვატური.

ამდენად, სს „ლ----- ბ---ის“ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის 2018 წლის 08 მაისის N--- ბრძანება მართლზომიერი და ადეკვატურია ჩადენილი ქმედებისა, მიღებულია საქართველოს შრომის კოდექსის, ბ---ის შრომის შინაგანაწესის/კორპორატიული სახელმძღვანელოს და მოსარჩელის შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე დაყრდნობით **და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.**

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს გამართლებულად, მიზანშეწონილად და რაც მთავარია, კანონიერად მიაჩნია სადავო ბრძანება; შესაბამისად მისი ან მისი გამოცემის საფუძვლის ბათილობის საკითხი ვერ დადგება. აქედან გამომდინარე კი, იძულებითი განაცდურის ან კომპენსაციის(მორალური ზიანის) მიღება, **როგორც დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილების ბათილად ცნობაზე უარის ე.წ. თანმდევი შედეგი**, ასევე ვერ განხორციელდება უსაფუძვლობის გამო. **შესაბამისად მოსარჩელის ეს მოთხოვნებიც არ უნდა დაკმაყოფილდეს.**

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს; იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა სრულად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-244, 248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და,

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

- 1. ნ--- ყ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;**
- 2. ნ--- ყ-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;**

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ.ქუთაისი, ნიუპორტის ქ.#32), ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით;

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 არაუგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნა და ჩაბარება უზრუნველყოს სასამართლომ ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მანანა ნიკაჭაძე
მოსამართლე