

საქმე # 340210017002241727

საქმე #2/940-17



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

09.10.2018 წელი

ქ. გურჯაანი

შესავალი ნაწილი
გურჯაანის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე რომან კუპატაძე
სხდომის მდივანი სოფიკო სონღულაშვილი

მოსარჩელე - გი-----ი

წარმომადგენელი - ვა-----ი

მოპასუხე - სს „ლი-----ი“

წარმომადგენლები - გი-----ლი, ლა-----ა

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, 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 „ლი-----ის“ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 12 აპრილის №57 ბრძანება დაკავებული თანამდებობიდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ და მოსარჩელე აღდგენილი იქნეს სს „ლი-----ის“ გურჯაანის ფილიალის მიკროდაკრედიტების ექსპერტთა ჯგუფის უფროსის პოზიციაზე ან ტოლფას თანამდებობაზე.

1.2. სს „ლი-----ს“ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურება ჯამურად სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან (13.04.2017) სამსახურში აღდგენამდე არსებულ მთელ პერიოდზე ყოველთვიურად 3 250 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები:

გი-----ი (შემდგომში - მოსარჩელე, დასაქმებული) 2013 წლის 07

ოქტომბრიდან სს „ლი-----ის“ გურჯაანის ფილიალში მიკრო დაკრედიტების ექსპერტთა ჯგუფის უფროსის პოზიციაზე მუშაობდა. მისი მუშაობის შედეგად, პირადი კავშირების გამოყენებით, ფილიალში დაკრედიტების 10 კაციანი ჯგუფი შეიქმნა, საკრედიტო პორტფელი კი მინიმუმ 10-ჯერ გაიზარდა. მოსარჩელეს, 2016 წლის 14 დეკემბერს, ვადაგადაცილებული სესხების მართვისა და კონტროლინგის მიმართულებით საყვედური გამოეცხადა, რასაც არ ეთანხმება, თუმცა საკითხის მცირე მნიშვნელობის გამო არ გაასაჩივრა.

2017 წლის 20 მარტიდან 23 მარამდე პერიოდში ბანკის საკრედიტო კონტროლინგის დეპარტამენტის გურჯაანის ფილიალში შემოწმება ჩატარდა, რასაც შედეგად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოყვა. გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებული საფუძვლები ბუნდოვანი და ფაქტებისგან დაშორებულია. გათავისუფლების საფუძველთან დაკავშირებით ბანკისგან მიღებულ წერილშიც არ არის მითითებული კონკრეტული ფაქტობრივი საფუძველი. შესაბამისად, გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა, მისი ბათილად ცნობა უნდა მოხდეს და მოსარჩელე აღდგენილი იქნეს სამსახურში. აგრეთვე, მოსარჩელეს სრულად უნდა აუნაზღაურდეს გათავისუფლებიდან აღდგენამდე პერიოდზე განაცდური.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სს „ლი-----მა“ (შემდგომში - მოპასუხე, ბანკი, დამსაქმებელი) წარმოდგენილი შესაგებელით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ საკრედიტო კონტროლინგის დეპარტამენტის მიერ განხორციელებული შემოწმების შედეგად პროცედურული და ფინანსური დარღვევები გამოვლინდა, რაც გახდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. ამავდროულად, ვალდებულებების დარღვევის გამო მოსარჩელის მიმართ წინა პერიოდში უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური სახდელი. ამდენად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა კანონიერად და არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. გი-----ი 2013 წლის 07 ოქტომბრიდან დასაქმებული იყო სს „ლი-----ში“. 2016 წლის 01 ივლისს მხარეებმა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება (შემდგომში - შრომითი ხელშეკრულება) დადეს, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე გურჯაანის ფილიალის მიკროდაკრედიტების ექსპერტთა ჯგუფის უფროსის თანამდებობაზე დაინიშნა. დასაქმებულის მოვალეობები შრომითი ხელშეკრულებით, კორპორატიული სახელმძღვანელოთი, თანამდებობრივი ინსტრუქციით და ბანკის სხვა პოლიტიკითა და შიდა ინსტრუქციებით განისაზღვრა. დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება გათავისუფლებამდე 2 000 ლარს შეადგენდა, რასაც

ყოველთვიურად სხვადასხვა ოდენობით ბონუსის სახით მიღებული შემოსავალი ემატებოდა. (იხ. ხელშეკრულების 3.2.2.1., 3.2.4.1. და 5.1. პუნქტები).

3.1.2. გი-----ის ძირითადი მოვალეობები და შესრულებისას დასაცავი ვალდებულებები შრომითი ხელშეკრულების „გ“ დანართით განისაზღვრებოდა. დანართის მიხედვით, გი-----ის ვალდებულებებს მათ შორის წარმოადგენდა - მიკრო დაკრედიტების საქმიანობის ზედამხედველობა და ხარისხის მართვა ფილიალის დონეზე; მიკროდაკრედიტების პორტფელის მართვა და ანგარიშგება; კლიენტის კრიტერიუმების შესაბამისობა გადამოწმება; ფილიალების/სერვისცენტრების უზრუნველყოფის საკრედიტო საქმიანობის წარმართვა ბანკის შიდა ინსტრუქციების და საბანკო საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული აქტების სრულყოფილი დაცვით; განაცხადის საკრედიტო კომიტეტზე გაგზავნამდე გადამოწმება; შესაძლო რისკების გამოვლენა და დაქვემდებარებული თანამშრომლების დარღვევებზე დროული კონტროლის განხორციელება და რეაგირება. (იხ. ხელშეკრულების დანართი „გ“, პუნქტები 18, 28, 30, 44)

3.1.3. მოსარჩელეს 2016 წლის 14 დეკემბერს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი - გამოეცხადა წერილობითი საყვედური;

3.1.4. ბანკის საკრედიტო კონტროლინგის დეპარტამენტმა, საკრედიტო რისკების სასესხო ანალიტიკის და პროცესინგის დეპარტამენტის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე, 2017 წლის 20 მარტიდან 23 მარტამდე პერიოდში, გურჯაანის ფილიალში გი-----ის სამსახურებრივ დაქვემდებარებაში მყოფი ექსპერტის - მა-----ის მიერ გაცემული რამდენიმე სესხის შერჩევა და შემოწმება განახორციელა;

3.1.5. შემოწმების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების გამო გი-----ი, ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 12 აპრილის №573შ ბრძანებით, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან;

3.1.6. მოსარჩელემ 2017 წლის 02 მაისს განცხადებით მიმართა მოპასუხეს და ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება მოითხოვა;

3.1.7. ბანკის №03065/18151 წერილით მოსარჩელეს განემარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი 2017 წლის 20 მარტიდან 23 მარტამდე პერიოდში ჩატარებული შემოწმების შედეგად გამოვლენილი დარღვევები და ერთი წლის განმავლობაში მის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელის არსებობა გახდა.

სამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებები (ს.ფ. 13-16; 20-24);
- დასაქმებულის ძირითადი მოვალეობები (ს.ფ. 26-27);

- ბრძანება დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ (ს.ფ. 145);
- შუალედური დასკვნა; საკრედიტო კონტროლინგის დასკვნა; შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შესახებ (ს.ფ. 137-138; 139-141; 146-147);
- ბრძანება №57 პშ; 02.05.17 წლის წერილი; ბანკის №03065/18151 წერილი (ს.ფ. 149; 154; 155-156).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. მოპასუხემ მოსარჩელის გათავისუფლების ერთ-ერთ საფუძვლად შემოწმების დროს გამოვლენილ შემდეგი სახის დარღვევების არსებობაზე მიუთითა: 1) ექსპერტ მა-----ის მიერ სესხი გაცემულია საკუთარ დის ქმარზე ტრ-----ზე. მიუხედავად იმისა, რომ ამავე ფილიალში მსესხებლის დედაზე ვა-----ზე უკვე გაცემული იყო სესხი იგივე ბიზნესზე, არცერთ სასესხო ფაილში არ იკვეთებოდა მსესხებლების ტრ-----ის და ვა-----ის ნათესაური კავშირი; 2) შემოწმებისას გი-----მა და მა-----მა დაადასტურეს, რომ ტრ-----ი და ვა-----ი რომ დედა-შვილი იყო, მათთვის ეს გარემოება ცნობილი იყო, თუმცა აღნიშნეს, რომ ისინი ცალ-ცალკე ცხოვრობენ და დამოუკიდებელი შემოსავლები აქვთ, რაც სიმართლეს არ შეესაბამება, რადგან ორივე მსესხებელი ერთ სახლში ცხოვრობს და მეურნეობაც საერთო აქვთ; 3) ტრ-----ის მეუღლე მე-----ი ექსპერტ მა-----ის და არის, თუმცა შემოწმებისას გი-----მა და მა-----მა იცრუეს და განმარტეს, რომ ისინი შორეული ნათესავები არიან და ერთმანეთს კარგად არ იცნობენ. განმეორებითი ვიზიტისას კი აღიარეს, რომ მე-----ი და მა-----ი დები არიან; 4) მსესხებლის ავთ-----ის პროექტში არსებული სურათები არ ედრებოდა მის მეურნეობას. სესხის პროექტში მსესხებელი ცხოვრობს მეუღლესთან ერთად, თუმცა გადამოწმებისას აღმოჩნდა რომ მეუღლის გარდა მასთან ერთად ცხოვრობს შვილი, რძალი და შვილიშვილი. ამავდროულად, ვიზიტის დასრულების შემდეგ ავთ-----ეს დაუკავშირდნენ ფილიალიდან და კონტროლინგის თანამშრომლებისთვის მიწოდებული ინფორმაციის უარყოფა აიძულეს წერილობითი ფორმით (დააწერინეს ახსნა-განმარტება) ხელმოწერა ვიზიტისას კი ავთ-----ემ დაწერა ახსნა-განმარტება, რომლის მიხედვით მის მიერ მიწოდებული რეალური ინფორმაციის საფუძველზე საკრედიტო ოფიცრისთვის ზიანის მიყენება არ სურდა; 5) ექსპერტ მა-----ის პორტფელიდან შერჩეული სესხების შემოწმებისას გამოვლინდა პროცედურების დარღვევით სესხების დამტკიცების, არარსებულ ბიზნესზე გაცემული სესხების, დამახინჯებული ფინანსური მონაცემების, გაუმართავი ფაილინგის ფაქტები. ადგილობრივ ლიმიტში დამტკიცებული სესხების უმეტესობა არ არის საერთო წვდომის ფოლდერში ჩაყრილი; 6) გამოვლინდა ოჯახის წევრებზე, კონკრეტულად დედაზე ციური მჭედლიშვილზე სესხის დამტკიცების ფაქტი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო განმარტავს, რომ ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიუთითებენ, თუ რომელი ფაქტობრივი გარემოება ადასტურებს მათ მოთხოვნას თუ შესაგებელს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. ამავდროულად, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალური“ წესი არსებობს, რომლის თანახმად, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

სასამართლო მიუთითებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 131-ე მუხლზეც, რომლის თანახმად, ერთი მხარის მიერ ისეთი გარემოების არსებობის ან არარსებობის დადასტურება (აღიარება), რომელზედაც მეორე მხარე ამყარებს თავის მოთხოვნებსა თუ შესაგებელს, სასამართლომ შეიძლება საკმარის მტკიცებულებად ჩათვალოს და საფუძვლად დაუდოს სასამართლო გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის წარმომადგენელმა ერთი და იმავე ბიზნესზე სესხის გაცემის და ავტო-----ის სესხზე სხვა სურათების ატვირთვის ფაქტის არსებობა დაადასტურა. **(იხ. სასამართლოს 28.05.2018 წლის სხდომის ოქმი და სხდომის ვიდეო ჩანაწერი 16:11:40-16:12:50 სთ).** სხვა გარემოებები მოსარჩელე მხარემ სადავო გახადა და მათ უსაფუძვლოდ მიუთითა. ამავდროულად, წარმომადგენელმა განმარტა, რომ ერთი და იმავე ბიზნესზე

სესხის გაცემის შესახებ ინფორმაცია გი-----ისთვის სესხის ექსპერტს უნდა მიეწოდებინა. თუ სესხის ექსპერტი აღნიშნულზე ინფორმაციას არ მიაწვდიდა, მაშინ გი-----ს ეჭვის შეტანის საფუძველი არ ექნებოდა და არც გადამოწმების ვალდებულება ჰქონდა. იქვე წარმომადგენელმა განმარტა, რომ გი-----ს ამ შეცდომის გაკონტროლება ადგილზე გასვლით შეეძლო, თუმცა ამის გაკეთება მას არ ევალეობოდა. ავთ-----ის სესხთან დაკავშირებით კი მიუთითა, რომ სხვა სურათების ატვირთვა ტექნიკური შეცდომა იყო **(იხ. სასამართლოს 28.05.2018 წლის სხდომის ოქმი და სხდომის ვიდეო ჩანაწერი 15:42:25-15:43:13 სთ; 15:56:45-15:58:19 სთ; 16:11:40-16:12:50 სთ)**

სასამართლო ვერ დაეთანხმება მოსარჩელე მხარის განმარტებას სესხის ექსპერტის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის შემოწმების ვალდებულების არარსებობის ნაწილში შემდეგ გარემოებათა გამო:

შრომით ხელშეკრულების 5.1 პუნქტის მიხედვით, დასაქმებულის მოვალეობები შრომითი ხელშეკრულებით, კორპორატიული სახელმძღვანელოთი, თანამდებობრივი ინსტრუქციით და ბანკის სხვა პოლიტიკითა და შიდა ინსტრუქციებით განისაზღვრა. შრომითი ხელშეკრულების დანართ „გ“- ში ჩამოთვლილი ვალდებულებების თანახმად, გი-----ს ევალეობოდა მიკრო დაკრედიტების საქმიანობის ზედამხედველობა, მიკრო დაკრედიტების პორტფელის მართვა და ანგარიშგება, კლიენტის კრიტერიუმების შესაბამისობა გადამოწმება, საკრედიტო საქმიანობის წარმართვა ბანკის შიდა ინსტრუქციების და საბანკო საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული აქტების სრულყოფილი დაცვით. მასვე ევალეობოდა განაცხადის საკრედიტო კომიტეტზე გაგზავნამდე გადამოწმება, შესაძლო რისკების გამოვლენა და დაქვემდებარებული თანამშრომლების დარღვევებზე დროული კონტროლის განხორციელება და რეაგირება.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მიკრო დაკრედიტების სახელმძღვანელოს მე-12 მუხლზეც, რომლის მიხედვით სესხებთან მუშაობისას მიკრო დაკრედიტების ექსპერტი ვალდებულია გააკონტროლოს საკრედიტო ციკლის შემადგენელი ყველა ეტაპი, მათ შორის ვალდებულია ადგილზე მოინახულოს ბიზნესი ფინანსურ-ეკონომიკური ანალიზის ჩატარებით. ამავე სახელმძღვანელოს მე-3 მუხლის 3.2. პუნქტის მიხედვით, ბიზნეს ანალიზის ჩატარებისას აუცილებელ მოთხოვნას წარმოადგენს კლიენტის სამეურნეო საქმიანობის წარმართვის ადგილის მონახულება (მიუხედავად იმისა თუ რა მოცულობის სესხზე შეავსო კლიენტმა სესხის მოთხოვნის განაცხადი).

ამდენად, გი-----ს, როგორც მიკრო დაკრედიტების ექსპერტთა ჯგუფის უფროსს, ევალეობოდა მის სამსახურებრივ დაქვემდებარებაში მყოფი სესხის ექსპერტის საქმიანობის ზედამხედველობა, მის მიერ კლიენტთან დაკავშირებით მიწოდებული ინფორმაციის გადამოწმება და მათი საქმიანობის კონტროლი ბანკის შიდა ინსტრუქციებითა და საბანკო საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული აქტებით დადგენილ მოთხოვნებთან

შესაბამისობის დადგენის მიზნით. ტრ-----ზე სესხის დამტკიცების დროს მოსარჩელე მხარის მიერ შესრულებული არ იქნა. მოსარჩელის მხრიდან ამ ვალდებულებების შეუსრულებლობა კი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებას. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძვლად მითითებული გარემოება, რომლის მიხედვით გი-----ი არ ასრულებდა თავის სამსახურებრივ მოვალეობებს ჯეროვნად და დაუშვა სესხის დამტკიცება მსესხებლის შესახებ არასწორი ინფორმაციის მიხედვით, სასამართლოს დადასტურებულად მიაჩნია.

მოპასუხე მხარემ მიუთითა, რომ მსესხებლის ავთ-----ის საქმეში სხვა მიწის ნაკვეთის სურათები იყო ატვირთული და განმარტა, რომ სესხის ექსპერტმა და მოსარჩელემ ამით კლიენტის შესახებ არასწორი ინფორმაცია შექმნეს, ფაქტობრივად კლიენტის ფინანსური მონაცემების გაყალბება მოხდა.

მოსარჩელე მხარის წარმომადგენელმა სურათებთან დაკავშირებით მითითებული გარემოება სასამართლო სხდომაზე მიცემული განმარტებით დაადასტურა და განმარტა, რომ ავთ-----ის სესხზე სხვა სურათები იყო ატვირთული. თუმცა ეს გარემოება ტექნიკურ შეცდომას წარმოადგენდა.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს ავთ-----ის ახსნა-განმარტებაზე (ამ დოკუმენტის ნამდვილობა და მისი შინაარსი სადავო არ გამხდარა), სადაც მითითებულია, რომ განაცხადის შევსების შემდეგ სესხის ექსპერტი ვენახის სურათების გადასაღებად მივიდა, მაგრამ წინა დღეს ნაწვიმი იყო ალაზნის პირზე მდებარე მიწის ნაკვეთის სურათები ვერ გადაიღეს. მეორე დღეს ისევ მივიდა სესხის ექსპერტი სურათების გადასაღებად, მაგრამ სურათების გადაღება არც ამ შემთხვევაში მოხდა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ავთ-----ის ახსნა-განმარტებით სესხის ექსპერტის მხრიდან მსესხებლის შესახებ არასწორი ინფორმაციის განზრახ შექმნის ფაქტი დასტურდება. ახსნა-განმარტების მიხედვით მსესხებლის კუთვნილი ვენახის სურათების გადაღება არ მომხდარა. შესაბამისად, საფუძველს მოკლებულია მოსარჩელე მხარის განმარტება ტექნიკური შეცდომის თაობაზე, ვინაიდან, ასეთი შეცდომა შეიძლება მართლაც მომხდარიყო, თუ კი მსესხებლის ვენახის სურათები რეალურად იარსებებდა და მათ ნაცვლად შემთხვევით სხვა ვენახის სურათის ატვირთვა მოხდებოდა. ამ შემთხვევაში კი, როგორც ავთ-----ის ახსნა-განმარტებიდან ირკვევა, ვენახისთვის სურათები არ გადაუღიათ და ამიტომ, სხვა სურათების ატვირთვით ტექნიკური შეცდომის დაშვება კი არა არამედ შეგნებულად არასწორი მონაცემების შექმნა მოხდა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ შემთხვევაში სესხის ექსპერტის მხრიდან დაირღვა მიკრო დაკრედიტების სახელმძღვანელოს მე-12 მუხლის და მე-3 მუხლის 3.2. პუნქტით დადგენილი მოთხოვნები, რომლის მიხედვით ბიზნეს ანალიზის ჩატარებისას აუცილებელ მოთხოვნას წარმოადგენს კლიენტის სამეურნეო საქმიანობის წარმართვის

ადგილის მონახულება. მოსარჩელეს კი, როგორც ხელმძღვანელ პირს, სესხის ექსპერტის საქმიანობის ზედამხედველობა, დაშვებული უზუსტობების გაკონტროლება და აღმოფხვრა ევალებოდა. რაც მოსარჩელე მხარემ ვერ უზრუნველყო და ამიტომ, როგორც ხელმძღვანელმა პირმა, ჯეროვნად არ შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, რასაც არასწორი ინფორმაციის მიხედვით სესხის დამტკიცება მოჰყვა შედეგად.

მოპასუხის მითითებით, ერთ-ერთ დარღვევას საკრედიტო ექსპერტის ნათესავებზე სესხის გაცემა წარმოადგენდა. თუმცა საქმის განხილვის შედეგად აღნიშნული ვერ იქნა დადასტურებული, ვინაიდან მართალია მიკრო დაკრედიტების სახელმძღვანელოს 1.4. პუნქტის მიხედვით, სესხის ასაღებად მისული მიკრო დაკრედიტების ექსპერტის ოჯახის წევრები უნდა გადაეცეს სხვა დაკრედიტების ექსპერტს ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან ასაცილებლად, თუმცა ამავე სახელმძღვანელოს მე-11 მუხლში ოჯახის წევრი განიმარტება როგორც - ერთ ჭერქვეშ მცხოვრები პირები.

ამდენად, მე-11 მუხლში ჩამოთვლილ პირზე სესხის გაცემა იმ შემთხვევაში ითვლება დარღვევად, თუ კი ეს პირები და სესხის ექსპერტი ერთ ჭერქვეშ მცხოვრები პირები არიან. განსახილველ შემთხვევაში კი მოპასუხეს არ წარმოუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რომლითაც აღნიშნული გარემოება დადასტურდებოდა.

ვერ იქნა დადასტურებული ააგრეთვე ის გარემოება, რომ პირველი ვიზიტისას გი-----მა კონტროლინგის თანამშრომლებს დაუმალა ინფორმაცია რომ ტრისნატ საქუაშვილის მეუღლე მე-----ი ექსპერტ მა-----ის და იყო. მოსარჩელემ უარყო აღნიშნული გარემოება და განმარტა, რომ კონტროლინგის თანამშრომლებს პირველი ვიზიტის დროს მისთვის ამ კითხვით არ მიუმართავთ. ამავედროულად, საქმეში წარმოდგენილია გი-----ის ახსნა-განმარტება, სადაც იგი ადასტურებს, რომ იცოდა ტრ-----ი მა-----ის დის ქმარი რომ იყო. შესაბამისად, მოპასუხის მიერ მითითებული ეს გარემოება (ინფორმაციის დამალვა - კონტროლინგის დეპარტამენტის თანამშრომლებისთვის შეგნებულად არასწორი ინფორმაციის მიწოდება) საქმის განხილვის შედეგად ვერ იქნა დადასტურებული. აგრეთვე, მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რომლის შედეგად დადგინდებოდა ოჯახის წევრებზე, კონკრეტულად მა-----ის დედაზე სესხის დამტკიცების ფაქტი.

აგრეთვე, ვერ იქნა დადასტურებული გარემოება, რომ თითქოს ავთ-----ეს დაუკავშირდნენ ბანკის ფილიალიდან და კონტროლინგის თანამშრომლებისთვის მიწოდებული ინფორმაციის უარყოფა აიძულეს წერილობითი ფორმით (დააწერინეს ახსნა-განმარტება). ამ ნაწილშიც მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება, რომლითაც მითითებული გარემოების დადასტურება იქნებოდა შესაძლებელი.

ამდენად, საქმის განხილვის შედეგად მოსარჩელის მხრიდან შრომითი

ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, კორპორატიული სახელმძღვანელოთი და მიკრო დაკრედიტების პოლიტიკით დადგენილი პირობების დარღვევის ფაქტი ნაწილობრივ დადასტურებულად უნდა ჩაითვალოს.

სამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებები (ს.ფ. 13-16; 20-24);
- დასაქმებულის ძირითადი მოვალეობები (ს.ფ. 26-27);
- ბრძანება დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ (ს.ფ. 145);
- შუალედური დასკვნა; საკრედიტო კონტროლინგის დასკვნა; შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შესახებ (ს.ფ. 137-138; 139-141; 146-147);
- ბრძანება №57 პშ; 02.05.17 წლის წერილი; ბანკის №03065/18151 წერილი (ს.ფ. 149; 154; 155-156);
- მოსარჩელე მხარის წარმომადგენლის განმარტებები (იხ. სასამართლოს 28.05.2018 წლის სხდომის ოქმი და სხდომის ვიდეო ჩანაწერი 15:42:25-15:43:13 სთ; 15:56:45-15:58:19 სთ; 16:11:40-16:12:50 სთ)

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

სასამართლო, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების გამოკვლევის, მხარეების ახსნა-განმარტებების მოსმენის, მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

- 5.1. საქართველოს კონსტიტუცია;
- 5.2. საქართველოს შრომის კოდექსი;
- 5.3. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება:

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფას გულისხმობს. სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი სოციალური სამართლიანობის იდეის მატარებელია და მისი მიზანია დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები. შრომის უფლების დაცვა და უზრუნველყოფა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს, რასაც განამტკიცებს კონსტიტუციაში არსებული ნორმა სახელმწიფოს ვალდებულებაზე, უზრუნველყოს უმუშევარ მოქალაქეთა დასაქმების ხელშეწყობა. ამასთან, კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მიხედვით, შრომა თავისუფალია. აღნიშნული ჩანაწერი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ, ნორმის მიზნიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში განმარტა და კონსტიტუციით დაცული უფლების შინაარსში მოიაზრა არა მხოლოდ უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.

6.2. საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებს, მათ შორის, არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის, სამუშაოს შესრულების, შრომის პირობების დაცვის, შრომითი ურთიერთობების შეჩერებისა და შეწყვეტის და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, მოქმედებს ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპი, რაც მხარეთა დამოუკიდებელი და თავისუფალი ნების გამოვლენის პირობებში, სამართალურთიერთობის წარმოშობაზე გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობას გულისხმობს. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა მხარეებს შორის წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების დაწყების მომენტიდან, თუ მხარეებმა თავად ხელშეკრულებით სხვა პირობა არ განსაზღვრეს. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა უკავშირდება მხარეთა კანონით განსაზღვრული უფლება-მოვალეობების წარმოშობის მომენტს, მათ შორის დამსაქმებელი იღებს ვალდებულებას განუსაზღვროს კონკრეტული სამუშაო დასაქმებულს და ამ სამუშაოების შესრულების სანაცვლო ანაზღაურება, ხოლო მეორე მხრივ,

დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად, პირადად შეასრულოს ნაკისრი ვალდებულება. შრომითი ხელშეკრულებით მხარეები, როგორც წესი, განსაზღვრავენ ძირითად უფლება-მოვალეობებს. ამასთან, შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირობები არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს შრომის კოდექსის დადგენილ მინიმალურ პირობებს. შრომითი ხელშეკრულებით მხარეთა მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებასთან დაკავშირებით დავის დაწყების შემთხვევაში, ხელშეკრულებაში განსაზღვრულ თითოეულ უფლება-მოვალეობას, მათ შინაარსს, დავის გადაწყვეტისთვის განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება.

6.3. განსახილველ შემთხვევაში სადავო არ არის, რომ გი-----ი 2013 წლის 07 ოქტომბრიდან სს „ლი-----ში“ იყო დასაქმებული და სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტისთვის გურჯაანის ფილიალის მიკროდაკრედიტების ექსპერტთა ჯგუფის უფროსის თანამდებობაზე მუშაობდა. მოსარჩელის მოვალეობები შრომითი ხელშეკრულებით, კორპორატიული სახელმძღვანელოთი, თანამდებობრივი ინსტრუქციით და ბანკის სხვა პოლიტიკითა და შიდა ინსტრუქციებით განისაზღვრებოდა. ასევე უდავო გარემოებაა, რომ გი-----ის ძირითადი მოვალეობები და შესრულებისას დასაცავი ვალდებულებები შრომითი ხელშეკრულების დანართი „გ“ -ში ჩამოთვლილი პირობებით განისაზღვრებოდა. ხელშეკრულების „გ“ დანართის მიხედვით კი დასაქმებულის ვალდებულებებს მათ შორის წარმოადგენდა - მიკრო დაკრედიტების საქმიანობის ზედამხედველობა და ხარისხის მართვა ფილიალის დონეზე; მიკროდაკრედიტების პორტფელის მართვა და ანგარიშგება; კლიენტის კრიტერიუმების შესაბამისობა გადამოწმება; ფილიალების/სერვისცენტრების უზრუნველყოფის საკრედიტო საქმიანობის წარმართვა ბანკის შიდა ინსტრუქციების და საბანკო საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმატიული აქტების სრულყოფილი დაცვით; განაცხადის საკრედიტო კომიტეტზე გაგზავნამდე გადამოწმება; შესაძლო რისკების გამოვლენა და დაქვემდებარებული თანამშრომლების დარღვევებზე დროული კონტროლის განხორციელება და რეაგირება.

აგრეთვე, უდავოდ დადასტურებულია, რომ სესხის ექსპერტი მა-----ი მოსარჩელის სამსახურებრივ დაქვემდებარებაში იმყოფებოდა და რომ ბანკის საკრედიტო კონტროლინგის დეპარტამენტმა ამ სესხის ექსპერტის საქმეების შემოწმება განახორციელა.

მოცემული დავის ფარგლებში მხარეთა შორის სადავოა კონტროლინგის დეპარტამენტის დასკვნაში მითითებული გარემოებები და მათი სამართლებრივი შეფასება. ანუ, რამდენად ჰქონდა ადგილი დასკვნაში მითითებულ გარემოებებს (დარღვევებს) ადგილი და აძლეოდა თუ არა დასკვნაში მითითებული დარღვევები მოპასუხეს მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

6.4. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანებაში მითითებულ სამართლებრივ ნორმებზე, რომელთა მიხედვით შრომითი იურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების თანახმად. მოპასუხე მხარის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ შემოწმებისას აღმოჩენილი დარღვევები წარმოადგენდა უხეშ დარღვევას და ამავედროულად მოსარჩელის მიმართ უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური სახდელი.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი არ არსებობდა, შემდეგი მოსაზრებიდან გამომდინარე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევა. ამავე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

განსახილველ შემთხვევაში დადასტურებულია, რომ მოსარჩელე გი-----ს 2016 წლის 14 დეკემბერს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი - გამოეცხადა წერილობითი საყვედური. აღნიშნული მოსარჩელის მხრიდან არ გასაჩივრებულა და მის კანონიერება მხარეს არც წარმოდგენილი სარჩელის ფარგლებში გაუხდია სადავო. მაგრამ, სასამართლოს სურს განუმარტოს მხარეებს, რომ დასაქმებულის მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის ფაქტზე დისციპლინური სახდელის დანიშნულება ადმინისტრაციის მხრიდან არის კანონიერი რეაგირება და იმავედროულად შემდგომში დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის ჩადენის პრევენციაც. პირი სახელდადებად ითვლება სახდელის დადების მომენტიდან, რაც გულისხმობს იმას, რომ პირი დისციპლინურ სახელდადებად ხდება დისციპლინური სახდელის დაკისრების მომენტიდან და არა დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ან გამოვლენის მომენტიდან. ამდენად, დისციპლინური სახდელი მოქმედებას მისი დადების მომენტიდან იწყებს და ხელშეკრულების შეწყვეტის მთავარ პირობად განიხილება მხოლოდ ერთი წლის განმავლობაში. ამავედროულად, იმისათვის რომ ამ ნორმით გათვალისწინებული პირობა სახეზე გვქონდეს, აუცილებელია დასაქმებულის მხრიდან ადგილი ჰქონდეს ახალ გადაცდომას, რომლის ჩადენაც დისციპლინური სანქციის დაკისრებიდან ერთი წლის

განმავლობაში უნდა მოხდეს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ შემთხვევაში სახეზე არ არის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პირობა, ვინაიდან მოსარჩელეს დისციპლინური სახდელი 2016 წლის 14 დეკემბერს დაეკისრა, დარღვევები კი, რომლებიც მოცემული დავის ფარგლებში იქნა დადასტურებული, ჩადენილია მანამდე, კერძოდ მსესხებელ ტრ-----ზე სესხის გაცემა 2016 წლის 21 ოქტომბერს მოხდა, ხოლო ავთ-----ეზე სესხი 2016 წლის 17 მაისს გაიცა. შესაბამისად, საქმის განხილვის შედეგად დადასტურებული დარღვევები დისციპლინური სახდელის დაკისრებამდეა ჩადენილი და არა დისციპლინური სახდელის დადების შემდეგ.

6.5. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი „თ“ ქვეპუნქტის სიტყვასიტყვითი განმარტებით დისციპლინური გადაცდომის ფაქტს ადგილი დისციპლინური სახდელის დადებიდან ერთი წლის განმავლობაში უნდა ჰქონდეს ადგილი. ამ ნორმის შემადგენლობისთვის მნიშვნელობა არ აქვს დისციპლინური სახდელის დაკისრებამდე ჩადენილ დარღვევას და ეს უკანასკნელი დამოუკიდებელი შეფასების საგანს წარმოადგენს. ამავდროულად, სასამართლო მიუთითებს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილი მოთხოვნაზე, რომლის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. აღნიშნული პრინციპი გულისხმობს იმას, რომ შრომითი ხელშეკრულებით შრომის კოდექსისგან განსხვავებული პირობების დადგენა აკრძალული არ არის, თუ კი ამით დასაქმებულის ინტერესები უფრო მეტად იქნება დაცული.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს კორპორატიული სახელმძღვანელოს მე-12 მუხლით გათვალისწინებულ პირობებზე, სადაც ჩამოთვლილია დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახეები და სამსახურიდან გათავისუფლების პირობები. მითითებული მუხლის 12.7.8 პუნქტის მიხედვით სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად განიხილება ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევა, თუ მის ჩადენამდე ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულს მიღებული აქვს სასტიკი საყვედური ან 2 წერილობითი საყვედური. ამდენად, ერთი სასტიკი საყვედურის ან 2 წერილობითი საყვედურის ქონა განიხილება შემდგომში ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომისთვის პირის გათავისუფლების საფუძვლად. განსახილველ შემთხვევაში კი გი-----ს დაკისრებული ჰქონდა ერთი დისციპლინური სახდელი - წერილობითი საყვედური. ამდენად სს „ლი-----ში“ არსებული კორპორატიული სახელმძღვანელოთი გათვალისწინებული პირობების მიხედვით დადგენილია უფრო უკეთესი პირობა დასაქმებულისთვის და ამიტომ, დისციპლინური სახდელი, რომელიც გი-----ს 2016 წლის 14 დეკემბერს დაეკისრა, არ იძლევა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ნორმატიულ

შემადგენლობას.

6.6. საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებას წარმოადგენდა შემოწმების დროს დაფიქსირებული დარღვევების დადასტურება და მათი შეფასება, ვინაიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში სამართლებრივ საფუძვლად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტიც არის მითითებული. ფაქტობრივად მოპასუხე მხარემ ჩათვალა, რომ შემოწმების შედეგად გამოვლენილი დარღვევა უხეშ დარღვევას წარმოადგენდა და ისინი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დამოუკიდებელ გარემოებად მიიჩნია.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევის ფაქტი. ამდენად, შრომის კოდექსით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი უბრალოდ ვალდებულებების დარღვევა კი არ არის, არამედ ვალდებულებების უხეშ დარღვევა წარმოადგენს. სწორედ ამიტომ, სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ გადაწყვეტილების მართლზომიერების დადგენის მიზნით უნდა შეფასდეს დასაქმებულის მხრიდან ჩადენილი დარღვევის ხარისხი. ამისათვის კი საჭიროა გათვალისწინებული იქნეს სხვადასხვა ფაქტორები, როგორიცაა დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ. იმისათვის, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდეს, აუცილებელია, რომ დარღვევა „უხეშ“ ხასიათს ატარებდეს. სწორედ კანონის მითითებული რეგულირების რეჟიმში მოქმდება სასამართლოს მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის პირობებში.

ამდენად, დასაქმებულის ყოველი დარღვევა არ წარმოადგენს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. მნიშვნელოვანია რომ დარღვევა უშუალოდ შრომით ურთიერთობას უკავშირდებოდეს და უხეშ დარღვევას წარმოადგენდეს. ამავდროულად, კანონმდებლობით რა წარმოადგენს უხეშ დარღვევას, განსაზღვრული არ არის, ამიტომ შესაძლებელია ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებითი ხასიათის დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევას უთანაბრდებოდეს. იმისათვის რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, უნდა გამოვკვლეული იქნას ის პირობები და მოვალეობები, რომელთა შესრულება დასაქმებულ სამსახურეობრივად ევალებოდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტთან დაკავშირებით, თავის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომით დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში სასამართლოს მიერ განმარტებულ იქნა, რომ

სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედი პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ გი-----ის მხრიდან ტრ-----ზე და ავთ-----ეზე სესხის გაცემის დროს სამსახურეობრივი მოვალეობების დარღვევა. პირველ შემთხვევაში ადგილი ჰქონდა ვალდებულების არაჯეროვან შესრულებას, რაც გამოიხატა იმაში, რომ მოსარჩელემ, მიუხედავად ვალდებულებისა, არ განახორციელა მის დაქვემდებარებაში მყოფი ექსპერტის მიერ მსესხებლის შესახებ მოწოდებული ინფორმაციის გადამოწმება და სესხის დამტკიცება მოხდა არასრული ინფორმაციაზე დაყრდნობით. მეორე შემთხვევაში კი ადგილი ჰქონდა განზრახ არასწორი ინფორმაციის შექმნას, ვინაიდან, როგორც საქმის განხილვის შედეგად დადასტურდა, მსესხებლის ბიზნესთან დაკავშირებით პროგრამაში ატვირთული იყო არა მსესხებლის კუთვნილი ვენახის ფოტოები არამედ სხვა ვენახის ფოტოები. ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში ადგილი ჰქონდა განზრახ არასწორი ინფორმაციის შექმნას მსესხებლის შესახებ. სწორედ ამიტომ, სასამართლოს მიაჩნია, მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, კორპორატიული სახელმძღვანელოთი და მიკრო დაკრედიტების პოლიტიკით დადგენილი პირობების დარღვევას. ამასთან, საქმის შესწავლის შედეგად დადგენილი დარღვევები, თავისი შინაარსიდან გამომდინარე, უნდა შეფასდეს როგორც შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევა, ვინაიდან, ამ შემთხვევაში მოსარჩელე დასაქმებული იყო ბანკში, რომელიც წარმადგენს განსაკუთრებული ეკონომიკური ინსტიტუტს - ფინანსურ ორგანიზაციას, რომლის ერთერთი საქმიანობა ფულადი სახსრების თავმოყრა, სამომხმარებლო, საიპოთეკო, არაუზრუნველყოფილი და სხვა სახის კრედიტების გაცემა, ფულადი ანგარიშსწორებები და სხვა სახის მომსახურების გაწევა წარმოადგენს. ამგვარ ფინანსურ ორგანიზაციაში განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს დასაქმებულის მხრიდან შიდა ნორმატივებით გათვალისწინებული პირობების ზედმიწევნით შესრულებას, ვინაიდან მსესხებლის მხრიდან ფულადი ვალდებულებების აღებისას უნდა მოხდეს მისი გადახდისუნარიანობის საფუძვლიანად შესწავლა. მისი ქონებრივი მდგომარეობის შესახებ სრულყოფილი ინფორმაციის მოპოვებას კი

განსაკუთრებული მნიშვნელობა გააჩნია ვალდებულებების შესრულების შესაძლებლობის წინასწარ განჭვრეტის და დარღვევის შემთხვევაში მათი აღსრულების კუთხით. იმ პირობებში კი, როდესაც დასაქმებული არ ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობას ჯეროვნად, ზერელედ ეკიდება სესხის გაცემასთან დაკავშირებით დადგენილ პროცედურებს, არასრულყოფილად იკვლევს მსესხებლის შესახებ ინფორმაციას და ამავდროულად განზრახ ქმნის არასწორ მონაცემს მსესხებლის ქონებრივი მდგომარეობის შესახებ, ამ ტიპის დარღვევა არ შეიძლება შეფასდეს ისეთ დარღვევად, რომელზეც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შეიძლება ზედმეტად მკაცრ და გადამეტებულ ღონისძიებად ჩაითვალოს. მნიშვნელოვანია, რომ როდესაც დამსაქმებელი თავისი კუთვნილი ფულადი სახსრების განკარგვის უფლებას ანიჭებს დასაქმებულს, ამ უკანასკნელის მიმართ უნდა არსებობდეს ნდობა, რადგან ბანკის, როგორც ფინანსური ინტიტუტის, საქმიანობის სფეროს, პრინციპებისა და მიზნებიდან გამომდინარე, რომელიც თავისთავად მოიცავს ყოველგვარი ისეთი რისკის გამორიცხვას, რომელიც შეიძლება ხელშემშლელი აღმოჩნდეს ბაზარზე მისი სრულყოფილი და ეფექტური საქმიანობისათვის, მენეჯერული პერსონალის მიმართ ნდობას განსაკუთრებული მნიშვნელობა გააჩნია. საკითხი განსაკუთრებული მნიშვნელობისაა იმ მხრივაც, რომ ნდობის მქონე მოტივირებული მენეჯერი, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს პერსონალის მოტივაციას. ის დარღვევები კი რაც საქმის განხილვის შედეგად დადასტურდა, გამორიცხავს ნდობის შესაძლებლობას და სიმძიმიდან გამომდინარე წარმოადგენს უხეშ დარღვევას, რაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით დასაქმებულთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის განმაპირობებელი ფაქტორია.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედებები, თავისი ხასიათით, წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევას, რაც გამორიცხავდა მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობების გაგრძელების შესაძლებლობას. სწორედ ამიტომ, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება დარღვევის თანაზომიერი და ადეკვატური ზომაა, ეს გადაწყვეტილება შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნებს და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის და მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის საფუძველი.

6.7. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ვინაიდან განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა სახეზე არ არის და სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება შეესაბამება საქართველოს

შრომის კოდექსის შესაბამის ნორმებს, მოსარჩელის მოთხოვნა, მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. სასამართლო ხარჯები:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა.

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში 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, 37-39-ე, 46-ე, 53-ე, 243-244-ე, 247-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. გი-----ის სარჩელი მოპასუხე სს „ლი-----ის“ მიმართ, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ 2017 წლის 12 აპრილის №57 ბრძანების ბათილად ცნობის, სს „ლი-----ის“ გურჯაანის ფილიალის მიკროდაკრედიტების ექსპერტთა ჯგუფის უფროსის პოზიციაზე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის და განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე, არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის

ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით გურჯაანის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით;

4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს გურჯაანის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

კუპატაძე

რომან