

N 3-----

N 2/29757-17



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

16.08.2018 წელი

თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია

სხდომის მდივანი: ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე

თ---- მ-----ი

წარმომადგენელი

თ---- თ-----ე

მოპასუხე

შპს „ს-----ი“

წარმომადგენელი

თ---- მ-----ე

დავის საგანი:

ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის გადახდა

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ს-----ის“ საცალო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის 2017 წლის 06 ოქტომბრის N---- ბრძანება თ---- მ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. მოპასუხე სს „ს-----ს“ მოსარჩელის თ---- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ორი თვის კომპენსაციის 1988 ლარის ანაზღაურება.

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე მუშაობდა სს „ს-----ში“ მხარეთა შორის 2015 წლის 15 ოქტომბერს გაფორმებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 944 ლარს. 2017 წლის

06 ოქტომბერს, მოპასუხემ შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელეს, აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2017 წლის 12 ოქტომბერს. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მოპასუხის ბრძანება უკანონო და შესაბამისად ბათილია.

მოპასუხეების პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლებით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ მრავალგზის დარღვეული იქნა შრომითი ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებული მოვალეობები, რაც გამოიხატებოდა სალაროს დანაკლისის არაერთგზის დაფიქსირებაში. სისტემური დარღვევის შემდგომ თ-----მ-----ს 2017 წლის 30 ივნისს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიეცა გაფრთხილება, თუმცა სალაროს დანაკლისი ისევ აღმოჩნდა 2017 წლის 1 აგვისტოს. აღნიშნულის შესახებ 2017 წლის 14 აგვისტოს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით ეცნობა მოსარჩელეს და ამ ფაქტზე გამოეცხადა საყვედური 2017 წლის 13 სექტემბრის ბრძანებით. აღნიშნული დარღვევის შემდგომ კვლავ გამოვლინდა გადაცდომა, კერძოდ თ---- - მ-----მა კლიენტის მიერ შემოტანილი თანხა შეიტანა სხვის ანგარიშზე. აღნიშნული დარღვევა 2017 წლის 08 სექტემბერს თავად დაადასტურა მოსარჩელემ ახსნა-განმარტებით. სწორედ აღნიშნული დარღვევის შემდგომ მოხდა მოსარჩელის გათავისუფლება სამსახურიდან მის მიერ შრომითი ვალდებულების არაერთგზის და უხეში დარღვევის გამო. შესაბამისად მოპასუხე მიუთითებს, რომ გათავისუფლების ბრძანება კანონიერია.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მუშაობდა სს „თიბისი ბანკში“ მხარეთა შორის გაფორმებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 994 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2015 წლის 15 ოქტომბრის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.2. 2016 წლის 29 თებერვალს, 04 მარტს, 08 აპრილს, 28 ოქტომბერს, 16 ნოემბერს, 21 ნოემბერს და 2017 წლის 03 მარტს, მოპასუხე კომპანიამ შეადგინა

ნაღდი ფულის ინვენტარიზაციის აქტები, სადაც დაფიქსირდა მოსარჩელის მიერ სალაროს გამოყვანისას ნაკლებობები. მოსარჩელეს აღნიშნულთან დაკავშირებით 2017 წლის 30 ივნისს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიეცა გაფრთხილება, თუმცა 2017 წლის 1 აგვისტოს ფულის ინვენტარიზაციის აქტის საფუძველზე კვლავ გამოვლინდა ნაკლებობა. აღნიშნულის შესახებ 2017 წლის 14 აგვისტოს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით ეცნობა მოსარჩელეს და ამ ფაქტზე გამოეცხადა საყვედური 2017 წლის 13 სექტემბრის ბრძანებით.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- ფულის ინვენტარიზაციის აქტები;
- ელექტრონული ფოსტით განხორციელებული მიმოწერები;
- 2017 წლის 13 სექტემბრის ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. 2017 წლის 08 აგვისტოს, მოსარჩელემ კლიენტის მიერ შემოტანილი თანხა შეიტანა სხვა კლიენტის ანგარიშზე. აღნიშნულის შემდეგ მოპასუხემ 2017 წლის 06 ოქტომბრის ბრძანებით შეუწყვიტა მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულების სისტემატიური და უხეში დარღვევის საფუძველით.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2017 წლის 08 სექტემბრის მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;
- 2017 წლის 06 ოქტომბრის ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 მოსარჩელე სისტემატიურად და უხეშად არღვევდა შრომის შინაგანაწესით დადგენილ ნორმებს, კერძოდ გააჩნდა სალაროს დანაკლისები, ასევე კლიენტის თანხა შეიტანა სხვა კლიენტის ანგარიშზე.

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.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავო გარემოებას წარმოადგენს მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ზომის, სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, კერძოდ მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მის მიერ ადგილი არ ჰქონია სამსახურებრივ მოვალეობათა სისტემატიურ და უხეშ დარღვევას.

უდავოდ დადგენილია, რომ 2016 წლის 29 თებერვალს, 04 მარტს, 08 აპრილს, 28 ოქტომბერს, 16 ნოემბერს, 21 ნოემბერს და 2017 წლის 03 მარტს, მოპასუხე კომპანიამ შეადგინა ნაღდი ფულის ინვენტარიზაციის აქტები, სადაც დაფიქსირდა მოსარჩელის მიერ სალაროს გამოყვანისას ნაკლებობები. მოსარჩელეს აღნიშნულთან დაკავშირებით 2017 წლის 30 ივნისს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიეცა გაფრთხილება, თუმცა 2017 წლის 1 აგვისტოს ფულის ინვენტარიზაციის აქტის საფუძველზე კვლავ გამოვლინდა ნაკლებობა. აღნიშნულის შესახებ 2017 წლის 14 აგვისტოს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით ეცნობა მოსარჩელეს და ამ ფაქტზე გამოეცხადა საყვედური 2017 წლის 13 სექტემბრის ბრძანებით (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

უდავოდ დადგენილია, რომ 2017 წლის 08 აგვისტოს, მოსარჩელემ კლიენტის მიერ შემოტანილი თანხა შეიტანა სხვა კლიენტის ანგარიშზე (3.1.3. უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებას არაერთხელ, რასთან დაკავშირებითაც მოპასუხემ გამოეცხადა მოსარჩელეს საყვედური. მოსარჩელის მიერ დაირღვა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები მას შემდეგაც, რაც

მან 2017 წლის 13 სექტემბრის ბრძანებით მიიღო საყვედური. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის დარღვევები ატარებდა სისტემატურ ხასიათს, რაც ფინანსურ ზიანს აყენებდა მოპასუხეს.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულის უფლება-მოვალეობების განსაზღვრის ძირითად დოკუმენტს წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ცალსახად განსაზღვრავდა მოსარჩელის ვალდებულებებს. გამოკვლეულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი წესების დარღვევის ფაქტს. ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეს მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში ეკავა საპასუხისმგებლო თანამდებობა, უწევდა ფინანსებთან დაკავშირებული საქმიანობის გაწევა და მას მოეთხოვებოდა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების ზედმიწევნით დაცვა. შესაბამისად, ზემოაღნიშნულ ფაქტებზე დაყრდნობით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მიერ ადგილი ჰქონდა ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომითი კანონმდებლობის დაცვით და, შესაბამისად არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე და 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძველებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტი - 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 და დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ ვალდებულებების სისტემატიური და უხეში დარღვევის გამო. სასამართლო განმარტავს, რომ ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია,

რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.“

მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 13.2.1.3 და 13.2.1.4. პუნქტების თანახმად დასაქმებულთან ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს, თუ დასაქმებული უხეშად დაარღვევს ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით ნაკისრ ვალდებულებებს, ასევე დასაქმებული დაარღვევს ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით დაკისრებულ ვალდებულებებს და დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში გამოყენებული იქნა შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

მოცემულ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიმართ გათავისუფლების ბრძანებამდე არაუმეტეს 1 წლით ადრე გამოყენებული იყო შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საყვედური (იხ. 3.1.2 უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესის დაკისრებული ვალდებულებები (იხ. 3.2.1. სავადო ფაქტობრივი გარემოება).

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა არ ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

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

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერია, შესაბამისად არ არსებობს მოპასუხისთვის კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს უცვლელად. ასევე, არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იურიდიული მომსახურების ხარჯების მოპასუხეზე დაკირების თობაზე.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გადაწყვიტა:

1. არ დაკმაყოფილდეს თ----- მ-----ის სარჩელი სს „ს-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების შესახებ;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
3. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

თეა ბერაია

