

საქმე # 160210019003049143

№2/469-19



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

16 ოქტომბერი, 2019 წელი

ქ. ბოლნისი

შესავალი ნაწილი

**ბოლნისის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე პაატა ფხალაძე
სხდომის მდივანი ცაცა ებრაელიძე**

მოსარჩელე: ვა-----ი

წარმომადგენელი: მუ-----ი

მოპასუხე: სს „ლი-----ი“

წარმომადგენელი: ლა-----ა, გი-----ა

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ლი-----ის“ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის ნი-----ის 2019 წლის 15 მაისის N36 პ.შ. ბრძანება ვა-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. ვა-----ი აღდგენილ იქნეს თანამდებობაზე.

1.3. სს „ლი-----ს“ ვა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

ვა-----ი სს „ლი-----თან“ 2018 წლის 3 ივლისს გაფორმებული N3651 ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, 2018 წლის 3 ივლისიდან მუშაობდა სს „ლი-----ის“ ქვემო ქართლის რეგიონალური

ფილიალის მარნეულის ფილიალის სადახლოს საბაჟო ს/ც 1-ის უფროს მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე. მოსარჩელე სარჩელში აღნიშნავს, რომ დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა კეთილსინდისიერად, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ყველა პირობის დაცვით და მას არცერთი შენიშვნა ან გაფრთხილება არ ჰქონია.

2019 წლის 15 მაისს მოსარჩელე დაბარებული იქნა სს „ლი-----ის“ ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დეპარტამენტში, სადაც მას ჩააბარეს სს „ლი-----ის“ ადამიანური რესურსების მართვისა და ადმინისტრაციის დეპარტამენტის უფროსის ნი-----ის 2019 წლის 15 მაისის 36 პ.შ. ბრძანება დაკავებული თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების შესახებ. გათავისუფლების მიზეზად მითითებულია დაქვემდებარებული პერსონალის არასათანადო კოორდინაცია და კონტროლი, დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულების კონტროლის და დარღვევებზე ოპერატიული რეაგირების განუხორციელებლობა და ინკასაციის ჩანთის ლუქების გამოყენება პროცედურების მოთხოვნის დაცვის გარეშე.

მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ აღნიშნული ბრძანება არის უკანონო, ვინაიდან იგი კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს და არცერთი დარღვევა არ ჰქონია.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. წარმოდგენილი შესაგებლით მოპასუხე სს „ლი-----ის“ წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ ვა-----ი მართლაც მუშაობდა სს „ლი-----ში“ ქვემო ქართლის რეგიონის სადახლოს საბაჟო საოპერაციო უფროსის პოზიციაზე, თუმცა სწორედ მასზე დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი და არაკეთილსინდისიერი შესრულებისათვის იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან, კერძოდ, ვა-----ი გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან შრომითი ხელშეკრულებისა და კორპორატიული სახელმძღვანელოთი ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობის, ასევე ბეჭდების/შტამპების/დასაღუჭი საშუალებების გადაცემის, შენახვისა და გამოყენების წესების უხეში დარღვევის გამო, რომელიც გამოიხატებოდა პერსონალის არასათანადო კოორდინაციისა და კონტროლის, დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულების კონტროლისა და დარღვევაზე ოპერატიული რეაგირების განუხორციელებლობაში. ვა-----მა ხელი დააფარა მის დაქვემდებარებაში მყოფი პირის მიერ ჩადენილ დანაშაულებრივ ქმედებას. კერძოდ, 2019 წლის 2 მაისს, ვა-----ს მიმართა მოქალაქემ, რომელსაც თან ჰქონდა პატრულის ჯარიმის გადახდის დამადასტურებელი 501 ლარიანი ქვითარი, მიუხედავად ქვითრის არსებობისა კლიენტს დარიცხული ჰქონდა საურავი, ხა-----მა გაარკვია, რომ ქვითარი იყო გაყალბებული მის დაქვემდებარებაში მყოფი პირის რა-----ის მიერ და ამ უკანასკნელს

მოსთხოვა ჯარიმისა და საურავის გადახდევინება., ხოლო თანხა აიყვანა დანაკლისზე, თითქოს კლიენტმა არ გადაიხადა. აღნიშნულის თაობაზე ვა-----
-----მა არ აცნობა უშუალო ხელმძღვანელს. 7 მაისს მოსარჩელის მიერ დაწერილი ახსნა-განმარტებითვე დასტურდება, რომ აღნიშნული შემთხვევა არ იყო ერთჯერადი და ეს ქმედება ხორციელდებოდა მრავალგზის, კერძოდ მსგავსი გადაცდომები ჩადენილია 2019 წლის 3 მარტს, 13 მარტს, 17 მარტს , 4 მაისს, რომელიც მენეჯერმა ვერ აღმოაჩინა. მოსარჩელის ერთ-ერთ ძირითად ფუნქციას წარმოადგენდა, ის რომ მას როგორც ხელმძღვანელს ეკონტროლებინა დაქვემდებარებული პერსონალი და გამოვლენილი დარღვევის შემთხვევაში მოეხდინა ოპერატიული რეაგირება. ამასთან, მან ნაცვლად იმისა, რომ აღნიშნულის თაობაზე მოეხდინა ხელმძღვანელების ინფორმირება, დანაშაული დამალა, ხელი დააფარა ფილიალში მომხდარ ამ დანაშაულს, რაც ცალსახად არღვევს კორპორატიული სახელმძღვანელოს 9.6.5 პუნქტით გათვალისწინებულ დათქმას. მოსარჩელის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლის მიერ ბანკიდან მითვისებული იქნა თანხები. მოსარჩელის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობამ, ბანკს მიაყენა ფინანსური ხასიათის ზიანი. 2019 წლის 7 მაისის ახსნა-განმარტებით, როდესაც მოსარჩელე მივიდა სამსახურში მისი ერთ-ერთი თანამშრომელი და მის დაქვემდებარებაში მყოფი ჯო-----ი არ დახვდა ადგილზე. როდესაც მან მოიკითხა, აღმოჩნდა, რომ თანამშრომელი დიდი ხნის განმავლობაში სამსახურში არ დადიოდა და მას ასევე ბანკიდან გატანილი ჰქონდა თანხა. ვა-----ი იმასაც კი ვერ აკონტროლებდა კონკრეტული თანამშრომელი სამსახურში ცხადდებოდა თუ არა. მოსარჩელის მიერ 2019 წლის 10 მაისის ახსნა-განმარტებით დასტურდება ფაქტი, რომლის მიხედვით ხა-----მა უხეშად დაარღვია „ბეჭდების/შტამპების/დასალოუქი საშუალებებისა და გასაღებების დამზადება, შენახვა და განადგურების“ შესახებ მოქმედი პროცედურა. მოსარჩელის განმარტებით იგი არ ახორციელებდა დასალოუქი საშუალებების გარებალანსურ ანგარიშზე აღრიცხვას. მოსარჩელის მიერ ვალდებულებების დარღვევას ბანკისათვის მოჰყვა მძიმე შედეგები, რაც გამოიხატება ფინანსური ხასიათის ზიანში, დანაშაულზე ხელის დაფარებაში ბანკის რეპუტაციის შელახვაში. ვა-----ს უნდა ეკონტროლებინა დაქვემდებარებული თანამშრომლების საქმიანობა, რაც მისი მხრიდან არ განხორციელდა. მას უნდა ეკონტროლებინა თანამშრომლების სალაროს ნაშთი, უნდა მოეხდინა თანამშრომელთა მოულოდნელი შემოწმებები, რაც ასევე არ იქნა მისი მხრიდან შესრულებული და ამ შემთხვევაში დაირღვა სამუშაო აღწერილობის მე-18 პუნქტი. კერძოდ მასე დაკისრებული მოვალეობების შესაბამისად, მას უნდა ეკონტროლებინა დაქვემდებარებული პირების მიერ, როგორც თითოეული განხორციელებული ტრანზაქცია, ასევე მოეხდინა დოკუმენტური შემოწმება და მოეხდინა დოკუმენტების და პროგრამული ოპერაციების ერთმანეთთან შესაბამისობა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2018 წლის 3 ივლისს ვა-----სა და სს „ლი-----ს“ შორის გაფორმდა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება N3651. ვა-----ი დაინიშნა სს „ლი-----ს“-ს ქვემო ქართლის რეგიონალური ფილიალის მარნეულის ფილიალის სადახლოს საბაჟო სერვის ცენტრის საოპერაციოს უფროსის თანამდებობაზე. 2018 წლის 1 ოქტომბერს მხარეთა შეთანხმებით ვა-----ი დაინიშნა სს „ლი-----ს“-ს სერვის ცენტრ სადახლოს უფროსი მოლარე ოპერატორის თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (იხ.სასამართლო სხდომის ოქმი);
- 2018 წლის 3 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-21);
- ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებების/დამატებების შეტანის შესახებ N 7418 (ს.ფ. 58)

3.1.2. 2019 წლის 2 მაისს, ვა-----ს მიმართა მოქალაქემ, რომელსაც თან ჰქონდა ჯარიმის გადახდის დამადასტურებელი 501 ლარიანი ქვითარი, მიუხედავად საბანკო ქვითრის არსებობისა, კლიენტს დარიცხული ჰქონდა საურავი. ვა-----მა გაარკვია, რომ ქვითარი იყო გაყალბებული სამსახურებრივად მის დაქვემდებარებაში მყოფი პირის რა-----ის მიერ და ამ უკანასკნელს მოსთხოვა ჯარიმისა და საურავის გადახდა, ხოლო თანხა აიყვანა დანაკლისზე, თითქოს კლიენტმა არ გადაიხდა. აღნიშნულის თაობაზე ვა-----მა, ვინაიდან რა-----მა არ გადაიხდა თანხა, აცნობა უშუალო ხელმძღვანელს რამდენიმე დღის შემდეგ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი)
- ვა-----ის ახსნა-განმარტება (ს.ფ.122; 128)

3.1.3. 2019 წლის 7 მაისის მოსარჩელის სამსახურში გამოცხადებისას, მას მის დაქვემდებარების ქვეშ მყოფი თანამშრომელი ჯო-----ი არ დახვდა ადგილზე. როდესაც მან მოიკითხა, აღმოჩნდა, რომ თანამშრომელი დიდი ხნის განმავლობაში სამსახურში არ დადიოდა და მას ასევე ბანკიდან თვითნებურად წაღებული ჰქონდა ბანკის კუთვნილი თანხა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი)
- ვა-----ის ახსნა-განმარტება (ს.ფ. 122)

3.1.4. სს „ლი-----ს“-ს 2019 წლის 15 მაისის N36 პ.შ. ბრძანებით ვა-----ი გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების

საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი)
-2019 წლის 15 მაისის N 36 ბრძანება (ს.ფ. 28)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტი, რომელიც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

თავის მხრივ მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მისი მხრიდან არ მომხდარა შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებათა დარღვევა და ის მასზედ დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს ასრულებდა პირნათლად და კეთილსინდისიერად და მისი გათავისუფლება აღნიშნული მოტივით არის კანონშეუსაბამო.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებული იყო თავდაპირველად, საოპერაციო უფროსის, შემდეგ უფროსი მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე, მოსარჩელე წარმოადგენდა სერვის ცენტრის ხელმძღვანელ თანამდებობის პირს, რომელიც ვალდებული იყო ეკონტროლებინა დაქვემდებარებული პერსონალის საქმიანობა, რაც მისი მხრიდან არ განხორციელდა, რითაც დაირღვა სამუშაო აღწერილობის პირველი პუნქტი. მას უნდა ეკონტროლებინა თანამშრომლების სალაროს ნაშთი, უნდა მოეხდინა თანამშრომელთა მოულოდნელი შემოწმებები, რაც ასევე არ იქნა შესრულებული მოსარჩელის მხრიდან. მოსარჩელეს უნდა ეკონტროლებინა დაქვემდებარებული პირების მიერ შესრულებული თითოეული ტრანზაქცია, ასევე მოეხდინა დოკუმენტური შემოწმება და მოეხდინა დოკუმენტების დ პროგრამული ოპერაციების ერთმანეთთან შესაბამისობა. მოსარჩელის დაქვემდებარებაში მყოფმა ფილიალის თანამშრომელმა გააყალბა დოკუმენტი-ფინანსური ორდერი, 2019 წლის 5 მარტს, 13 მარტს, 17 მარტს, 4 მაისს და კლიენტებისაგან მიღებული თანხები გამოიყენა პირადი მოხმარებისათვის. მოსარჩელის მხრიდან ასევე უხეშად იქნა დარღვეული ბანკის პროცედურა ბეჭდების/შტამპების/დასაღუჭი საშუალებების შესახებ. მოსარჩელის მიერ განხორციელებული გადაცდომების ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი არ ჰქონდა. მოსარჩელის ქმედებებმა გააქარწყლა დასაქმებულის მიმართ ნდობა.

მოსარჩელემ დაადასტურა ის გარემოება, რომ მის დაქვემდებარებაში მყოფმა თანამშრომელმა რა-----მა გააყალბა ფინანსური დოკუმენტი - სალაროს

შემოსავლის ორდერი და განმარტა, რომ მის დაქვემდებარებაში მყოფი პირის მიერ შემოსავლის ორდერის გაყალბების და თანხის მითვისების შესახებ შეტყობინებისთანავე არ უცნობებია ხელმძღვანელობისათვის, ვინაიდან ცდილობდა თავად მოეგვარებინა აღნიშნული საკითხი. სასამართლო სხდომაზე მან ასევე განმარტა, რომ იმ შემთხვევაში, თუ პირადად მოაგვარებდა აღნიშნულ საკითხს, იგი უშუალო ხელმძღვანელს ფაქტის შესახებ არ შეატყობინებდა. მოსარჩელემ ასევე განმარტა, რომ 2019 წლის 7 მაისს, როდესაც იგი გამოცხადდა სამსახურში, მის დაქვემდებარებაში მყოფი ერთ-ერთი თანამშრომელი ჯო-----
---ი არ იყო ადგილზე, შემდეგ გაარკვია, რომ იგი დიდი ხანია სამსახურში არ იმყოფებოდა, შემოწმების შედეგად დაადგინა, რომ ადგილზე არ იყო ბანკის კუთვნილი თანხაც.

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 მხარებს, 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.

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.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი

”affirmanti, non negati, incumbit probatio”- “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ 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.

მოსარჩელე, აღნიშნავს, რომ მისი მხრიდან არ მომხდარა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა და რომ ის მასზედ დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა პირნათლად და კეთილსინდისიერად.

მხარეთა შორის გაფორმებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების 5.1-ე პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის საერთო მოვალეობები განისაზღვრება ხელშეკრულებით (მათ შორის კორპორატიული სახელმძღვანელოთი და თანამდებობრივი ინსტრუქციით (დასაქმებულის ძირითადი მოვალეობები) და ბანკის სხვა ზოგადი პოლიტიკით და შიდა ინსტრუქციებით. დასაქმებული ვალდებულია მკაცრად დაიცვას აღნიშნული წესები და მოთხოვნები. 5.3-ე პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიერ საპატიო მიზეზით ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულების შეუძლებლობის შემთხვევაში, იგი ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს ბანკს ამის შესახებ. ხელშეკრულების 8.1-ე პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ფორმა და სახეები განსაზღვრულია კორპორატიული სახელმძღვანელოთი.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა ხელშეკრულების, შრომის შინაგანაწესისა და კორპორატიული სახელმძღვანელოთი გაწერილი ქცევის სტანდარტების დარღვევა, რაც დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებლის ნდობას აქარწყლებს. აღნიშნული, გარდა საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებებისა, დასტურდება თავად მოსარჩელის

ახსნა-განმარტებითაც.

შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ვა-----ის მიერ სამსახურებრივი ვალდებულებების დარღვევის ფაქტს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლო მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, წარმოდგენილი მტკიცებულებების და საქმის ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების შედეგად, მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა, ვინაიდან, ვერ დასტურდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების წინააღმდეგობა სხვადასხვა საკანონმდებლო რეგულაციებთან, შესაბამისად მოსარჩელეს სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უნდა ეთქვას უარი.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ

- საქართველოს კონსტიტუცია,
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია,
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი,
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი,
- შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

6.2. 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 მიმართა სასამართლოს.

6.3. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო. შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის 1-3 ნაწილით:

1. „ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.
2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.
3. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები“.

„სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცდილობდა წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავ 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.

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.

ამავე კოდექსის მეშვიდე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ, დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება, ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწყობების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაკისრებული თანამდებობრივი უფლებამოსილების შესრულება. ანუ მას უნდა შეესრულებინა დაკისრებული ფუნქცია და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყვნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები.

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

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება დასაქმებულის უმთავრესი მოვალეობაა და დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლით, ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს.

მოპასუხე მხარე უთითებს, რომ მოსარჩელის, როგორც სერვის ცენტრის უფროსი მოღარე ოპერატორის ვალდებულებებში შედიოდა მის დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების კონტროლი და მათ საქმიანობაზე ზედამხედველობა, რაშიც ასევე მოიაზრებოდა მათ მიერ განხორციელებული ოპერაციების კონტროლი, პერიოდულად გადამოწმება. მოსარჩელის დაქვემდებარებულმა პირებმა მოახდინეს მოპასუხე ორგანიზაციის თანხების მითვისება, რითაც ზიანი მიაყენეს მოპასუხეს. აღნიშნულს კი ადგილი ჰქონდა არაერთხელ. მოსარჩელემ ნაცვლად იმისა, რომ საქმის კურსში ჩაეყენებინა უშუალო ხელმძღვანელი, მის დაქვემდებარებაში მყოფი პირების დარღვევებთან დაკავშირებით, თავად, უშუალო ხელმძღვანელისათვის შეუტყობინებლად, სცადა არსებული პრობლემის მოგვარება. მოსარჩელის განმარტებით, პრობლემის მოგვარების შემთხვევაში, იგი ხელმძღვანელობას არ შეატყობინებდა დარღვევის თაობაზე.

აღნიშნულის შემთხვევაში, ზემდგომი პირებისათვის, უცნობი დარჩებოდა მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებული პირების არასათანადო ქცევის თაობაზე. აღნიშნული პირების სათანადო ქცევაზე პასუხისმგებელი კი შრომის ხელშეკრულების და კორპორაციული სახელმძღვანელოს თანახმად იყო მოსარჩელე ვა-----ი. ვა-----მა ვერ უზრუნველყო მის დაქვემდებარებაში მყოფი დასაქმებული პირების მოქმედებებზე სათანადო კონტროლი, რის შედეგადაც მათ განახორციელეს მოპასუხე ორგანიზაციის ინტერესების საწინააღმდეგო ქმედებები. ხოლო მოსარჩელის პოზიცია და მისი მიზანი მოპასუხე ორგანიზაციის ზემდგომი თანამდებობის პირების ინფორმირების გარეშე პრობლემის მოგვრების და გარკვეულ გადაცდომებში შემჩნეული პირების ქმედების სათანადო რეაგირების გარეშე დატოვება, ეწინააღმდეგება მოპასუხე ორგანიზაციის ინტერესებს. აღნიშნული ქმედება წარმოადგენს მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, კორპორაციული სახელმძღვანელოთი და თანამდებობრივი ინსტრუქციით დადგენილი ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების 6.7.4 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია არ დამალოს მის მიერ ჩადენილი უნებლიე გადაცდომა და შეატყობინოს ამის შესახებ უშუალო ხელმძღვანელს. კორპორაციული სახელმძღვანელოს თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია განახორციელოს დაქვემდებარებული პერსონალის საქმიანობის კოორდინაცია და კონტროლი. გააკონტროლოს დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ პროცედურების შესრულება და მათ მიერ გამოვლენილ დარღვევებზე მოახდინოს ოპერატიული რეაგირება. მოახდინოს დაქვემდებარებული პერსონალის შეფასება. იზრუნოს თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლებაზე. ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების დანართით - კორპორაციული სახელმძღვანელოს 12.2 პუნქტის თანახმად, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, კორპორაციული სახელმძღვანელოთი, მისი ნებისმიერი დანართი და კანონმდებლობით განსაზღვრული ვალდებულებების, ასევე ბანკის შიდა ინსტრუქციების, კორპორაციული ქცევის ნორმების, ბანკის სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტების ან/და ხელმძღვანელის ზეპირი ან/და წერილობითი მითითებების შეუსრულებლობა ან/და არაჯეროვანი შესრულება, რაც გამოწვეულია დასაქმებულის განზრახი ან/და გაუფრთხილებელი ქმედებით, წარმოადგენს დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველს, სამსახურიდან განთავისუფლების ჩათვლით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ყველა შინაარსის სამოქალაქო სამართალურთიერთობას, მათ შორის შრომით სამართალურთიერთობასაც, აუცილებელ დამახასიათებელ ნიშნად გასდევს სამართალურთიერთობის მონაწილეთა კეთილსინდისიერების პრინციპი; დასაქმებული, უპირველეს ყოვლისა ვალდებულია, რომ კეთილსინდისიერად იმსახუროს დამსაქმებელ

დაწესებულებაში, იზრუნოს მის მატერიალურ კეთილდღეობაზე და განვითარებაზე; ეჭვგარეშეა, რომ დასაქმებულის მოქმედება, არ გაამჟღავნოს სხვა დასაქმებულის (მითუმეტეს მის დაქვემდებარებაში მყოფის, რომლის სათანადო ქცევაზეც იგი არის უშუალოდ პასუხისმგებელი) ისეთი მოქმედება, რომელიც პირდაპირ და უშუალოდ ზიანის მომტანია დამსაქმებელი ორგანიზაციისათვის, თავისთავად დამაზიანებელია მოქმედი დამსაქმებლისათვის და - მაშასადამე დასაქმებულის ასეთი ქმედება, კერძო შემთხვევაში შეფასდება კეთილსინდისიერად.

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, სამსახურის სახეზე, მუშაობის სპეციფიკაზე, დასაქმებულის მიმართ დელეგირებულ ფუნქციებზე.

საბანკო დაწესებულება არის განსაკუთრებული სახის სამსახური, სადაც ინახება დიდო რაოდენობის საიდუმლო ინფორმაცია. ბანკის თანამშრომლების საქმიანობა უნდა იყოს შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულებებისა და შინაგანაწესის. დაუშვებელია მცირე, უმნიშვნელო მიზეზით მოხდეს დამსაქმებლის ნდობის დაკარგვა და არაკეთილსინდისიერად სამსახურებრივი მოვალეობების უგულებელყოფა.

ჩადენილი დარღვევის ხარისხის შეფასების მიზნით, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს ვა-----ის მიერ დაკავებული პოზიციის სპეციფიკაზე, რაც პოზიციის მენეჯერულ ხასიათში ვლინდება, ასევე იმ პასუხისმგებლობაზე, რომელიც მითითებულ პოზიციაზე დასაქმებულ პირს მოეთხოვებოდა.

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო

მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა ხელშეკრულების, შრომის შინაგანაწესისა და კორპორატიული სახელმძღვანელოთი გაწერილი ქცევის სტანდარტების დარღვევა, რაც დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებლის ნდობას აქარწყლებს, შესაბამისად, იგი ერთმნიშვნელოვნად უხეშ დარღვევად უნდა იყოს ჩათვლილი, მით უფრო მაშინ, როდესაც მითითებულ გადაცდომას მენეჯერულ პოზიციაზე მყოფი პირი სჩადის, რომელსაც მის დაქვემდებარებაში მყოფი დასაქმებულების ქცევის კონტროლი და შრომის შინაგანაწესის დაცვა მოეთხოვება.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ვა-----
-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზას - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს. შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლოა და ვერ დაკმაყოფილდება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განვითარებული პრაქტიკაც (კონკრეტული მაგალითების მითითებები უკვე აქტუალობას მოკლებულია) ცალსახად მეტყველებს, რომ ხელშეკრულების უხეშ დარღვევა საკმარის საფუძველს ქმნის მისი შეწყვეტისათვის.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად.

წინამდებარე სამოქალაქო-სამართლებრივი ნება - სადავო გადაწყვეტილება შეიძლება ჩაითვალოს მართლზომიერად, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს), მისი ბათილობის საფუძველს გამორიცხავს.

6.4. პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი მოთხოვნაც თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურისა ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა

ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა

1. ვა-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში (თბილისი, გრ. რობაქიძის 7ა) დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბოლნისის რაიონული სასამართლოს (ბოლნისი, სულხან-საბას ქუჩა N 113) 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 ბოლნისის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ფხალაძე**

პაატა

