

საქმე № 140210017002068829

საქმე №2/1335-17



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

14 თებერვალი, 2018 წელი

ქ. გორი

შესავალი ნაწილი

**გორის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე მაია კუთხაშვილი
სხდომის მდივანი თამარ ხარიბეგაშვილი**

მოსარჩელე _ ქ-----ი

წარმომადგენლები – ბ-----ი

მოპასუხე _ სს „ლ-----ი“

წარმომადგენელი - გ-----

დავის საგანი _ თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანების გაუქმება, თანამდებობაზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის და დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. სს „ლ-----ში“ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის 2017 წლის 02 ივნისის №99ა.შ ბრძანების ბათილად ცნობა;

1.2. სამსახურში აღდგენა, განაცდურისა და დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

ქ-----ის განმარტებით, იგი 2011 წლის 23 თებერვლიდან მუშაობდა სს „ლ-----ის“ ლიბერთ-ექსპრესის მოლარე-ოპერატორად. 2011 წლის ივლისს დაინიშნა №5 ლიბერთი-ექსპრესის კონტროლიორად. 2011 წლის 14 დეკემბრიდან გადაიყვანეს რეგიონალური ფილიალის იურიდიული პირების მოლარე-ოპერატორად. 2011 წლის ივლისიდან პარალელურად ლ-----ის თანამშრომელებისათვის ატარებდა ტრენინგებს სერვის პლიუსზე და ბანკში დანერგილ ახალ პროდუქტებზე. 2012 წლის პირველ მაისს გადაიყვანეს გორის №5 სერვის ცენტრში იურიდიული პირების მოლარე-ოპერატორად. 2014 წლის თებერვალში მიენიჭა უფროსი მოლარე-ოპერატორის სტატუსი და მენეჯერის შვებულებაში ყოფნის დროს ასრულებდა მის მოვალეობას. 2017 წლის 18 აპრილს, მისთვის მოულოდნელად შეუჩერდა უფლებამოსილება, შემდეგ აუდიტის სამსახურიდან მიიღო შეტყობინება, რომ პროგრამას, რომელიც იყო რეგისტრირებული მის სახელზე, თურმე ბოროტად იყენებდა სერვის ცენტრის მენეჯერი - ნ-----ი, რაც გამოიხატა შემდეგში: ნ-----ი თავის კომპიუტერში სარგებლობდა მისი პროგრამით იმ დროს, როცა ქ-----ი ფიზიკურად არ იმყოფებოდა ბანკში. ქ-----ის განმარტებით, ნანა შერადინის თხოვნით, მას თითქმის ყოველდღე უხსნიდა მის ოთახში ე.წ. „გლავნაია კნიგას“, სადაც ჩანდა სერვის-ცენტრის სალაროს ნაშთი, ასევე პენსიების გაცემის დროს იგი ხშირად შედიოდა მასთან ოთახში და იმყოფებოდა მის სამუშაო მაგიდასთან ახლოს, რა დროსაც ასევე შეიძლებოდა პაროლის თავისუფლად დანახვა. ქ-----ის განმარტებით, მან პირველ ახსნა-განმარტებაში თქვა სიმართლე და აღნიშნა, რომ მენეჯერისთვის თავისი ნებით არ მიუცია პაროლი, თუმცა შემდეგი ახსნა-განმარტების მიცემისას, იმყოფებოდა რა, ფსიქოლოგიური ზეწოლის ქვეშ, დაწერა ის, რაც სამსახურს აწყო და რასაც კარნახობდა ერთ-ერთი აუდიტი. რაც შეეხება სხვა პროცედურულ დარღვევებს, ისინი ხადაზმულია და ესეც რომ არ იყოს, მათი დამტკიცების შემთხვევაში მის მიმართ შეიძლებოდა გამოყენებული ყოფილიყო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური სახდელი და არა გათავისუფლება მითუმეტეს, რომ მანამდე არათუ საყვედური მიუღია არამედ, ითვლებოდა ერთ-ერთ საუკეთესო თანამშრომლად (იხ. სარჩელი და 22.01.2018წ. სასამართლო სხდომის ოქმი).

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხე სს „ლ-----მა“ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ქ-----ი სამსახურიდან გათავისუფლდა სს „ლ-----ის“ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის 2017 წლის 02 ივნისის №99 ა.შ. ბრძანებით, რომლის თანახმად, გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 30.05.2017 წლის შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე და ქ-----ის 25.05.2017 წლის და 26.05.2017 წლის ახსნა-განმარტებითი ბარათები. მოპასუხის განმარტებით, ქ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების

ბრძანება გამოცემულია კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და მისი გაუქმების სამართლებრივი საფუძვლები არ არსებობს. ქ-----ის სამსხურიდან გათავისუფლება მოხდა მისი მხრიდან ბანკში მოქმედი შემდეგი პროცედურული დარღვევების გამო: ქ-----მა საკუთარ ახსნა-განმარტებაში აღიარა, რომ ნ-----ისათვის გადაცემული ჰქონდა საკუთარი რს-ის მომხმარებლის სახელი და პაროლი. აღნიშნული ქმედებით მისი მხრიდან დაირღვა ბანკში მოქმედი კორპორატიული სახელმძღვანელოს უსაფრთხოებისა და დასაშვები ქმედებების პოლიტიკის 10.14 პუნქტი, რომელიც განსაზღვრავს, რომ პაროლები უნდა იყოს დაცული. დაუშვებელია პროგრამული მომხმარებლების და პაროლების გადაცემა. პაროლები უნდა იყოს ცნობილი მხოლოდ მათ მფლობელთათვის. დასაქმებულები პასუხისმგებელნი არიან მათი პაროლებისა და პროგრამულ უსაფრთხოებაზე. სისტემური და მომხმარებლის პაროლების შეცვლა უნდა განხორციელდეს ბანკის „პაროლების პოლიტიკაში“ მითითებული წესით. მოსარჩელის აღნიშნული ქმედებით ასევე დაირღვა სს „ლ-----სა“ და ქ-----ს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 6.5.2 და 6.5.6 პუნქტები. ქ-----მა ახსნა-განმარტებაში ასევე აღიარა გიორგი კანდელაკის კლიენტის ბანკში არყოფნისას სხვადასხვა საბანკო ოპერაციების შესრულება, მათ შორის: სამ შემთხვევაში გაცემული ჰქონდა სწრაფი სესხი, ოთხ შემთხვევაში ანგარიშიდან შესრულებული აქვს უნაღდო ოპერაცია, ორ შემთხვევაში კლიენტის სახელით შესრულებული აქვს შემოსავლის ოპერაცია და ხელს თავად აწერს, ერთ შემთხვევაში ქ-----ს გაცემული ჰქონდა სესხი ნ-----ის შვილის სახელზე იდენტიფიკაციის გარეშე (კლიენტის ბანკში არ ყოფნისას), სადაც თავდებად დარეგისტრირებული იქნა შიდა ქართლის რეგიონალური ფილიალის მოლარე-ოპერატორი თ-----ე, რომელსაც არ ჰქონდა ხელი მოწერილი თავდებობის ხელშეკრულებაზე. ეს უკანასკნელი ფაქტი დასტურდება თ-----ის 29.04.17 წლის ახსნა-განმარტებითი ბარათით. ზემოაღნიშნული ქმედებებით მოსარჩელის მიერ დარღვეული იქნა სს „ლ-----ის“ გენერალური დირექტორის 21.11.16 წლის №168 ბრძანების 5.3 პუნქტი, რაც გულისხმობს კლიენტის ანგარიშზე იდენტიფიკაციის გარეშე ოპერაციის შესრულებას, დარღვეული იქნა ლიბერთი ექსპრესის განაცხადის შევსების სახელმძღვანელო, დარღვეული იქნა შემოსავალ-გასავლის ოპერაციების წარმოების სახელმძღვანელოს მე-2 პუნქტი (თანხის შეტანის წესი). ზემოაღნიშნულის გარდა, ქ-----ის მხრიდან დარღვეული იქნა კორპორატიული სახელმძღვანელოს 7.22.2 პუნქტი, რაც თავის მხრივ გულისხმობს დასაქმებულის ვალდებულებას არ განახორციელოს არაკომპეტენტური და არაპროფესიონალური ქმედება. ასევე, დაირღვა შრომითი ხელშეკრულების 5.2 და 5.4 პუნქტები. დაირღვა შრომითი ხელშეკრულების „ბ“ დანართით, შრომითი აღწერილობით გათვალისწინებული პუნქტები (იხ. შესაგებელი და 22.01.2018წ. სასამართლო სხდომის ოქმი).

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის, 2011 წლიდან არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.2. 2016 წლის 01 ივლისს სს „ლ-----სა“ და ქ-----ს შორის გაფორმდა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება №8408 და ქ-----ი დაინიშნა შიდა ქართლის რეგიონალური ფილიალის გორის №5 სერვის-ცენტრის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 01.07.2016 წლის №8408 ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2016 წელსაც, თუმცა სს „ლ-----ის“ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 18 აპრილის №65 ა.შ ბრძანების მიხედვით, სს „ლ-----ის“ მიერ გამოვლინდა გარკვეული სახის დარღვევები, სამუშაო პროცესში, საკითხის სრულყოფილად შესწავლის, არსებულ მტკიცებულებათა განადგურების შესაძლო საფრთხის აღკვეთის შემდგომი დარღვევების პრევენციის მიზნით, ქ-----ს დროებით შეეზღუდა სამუშაოზე დაშვების უფლება და შეზღუდვის ვადა გაგრძელდა სამჯერ 2017 წლის 29 მაისამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-18.04.2017წ. №65ა.შ; 28.04.2017წ. №73ა.შ; 15.05.2017წ. №84 ა.შ და 19.05.2017წ. №91 ა.შ ბრძანებები

3.2.2. სს „ლ-----ის“ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის 2017 წლის 02 ივნისის №99ა.შ ბრძანებით ქ-----ი - სს „ლ-----ის“ შიდა ქართლის რეგიონალური ფილიალის, გორის ს/გ 5-ის მოლარე-ოპერატორი, 2016 წლის 01 ივლისს გაფორმებული №8408 ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და კორპორატიული სახელმძღვანელოთი ნაკისრი ვალდებულებების, ასევე ბანკში მოქმედი შემოსავალ-გასავლის ოპერაციების წარმოების პროცედურის, კლიენტის იდენტიფიკაციისა და სწრაფი სესხის გაცემისათვის დადგენილი მოთხოვნების უხეში დარღვევის გამო: 1. ბანკში

კლიენტის ფაქტიური არყოფნის პირობებში, მათ სახელზე სწრაფი სესხის რეგისტრაცია; 2. სესხის დოკუმენტაციაზე ხელმოწერების ბანკის გარეთ დაფიქსირება; 3. ბანკში კლიენტების არყოფნის პირობებში, მათ ანგარიშზე შემოსავლის ოპერაციების შესრულება; 4. შესაბამისი სალაროს დოკუმენტაციის მომზადება და კლიენტების ნაცვლად ხელმოწერის შესრულება; 5. პროგრამული მომხმარებლის და პაროლების გადაცემა სხვა თანამშრომლისათვის, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, 2017 წლის 02 ივნისიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 02.06.2018წ. №99ა.შ ბრძანება (ს.ფ. 15)
- შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 2017 წლის 30 მაისის შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე;
- ქ-----ის 2017 წლის 25 და 26 აპრილის წერილობითი ახსნა-განმარტებები;
- ნ-----ის ახსნა-განმარტება;
- თ-----ის ახსნა-განმარტება

შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 2017 წლის 30 მაისის შეტყობინების მიხედვით: მოლარე-ოპერატორს ქ-----მა აღიარა, რომ ნ-----ისათვის გადაცემული ჰქონდა საკუთარი რს-ის მომხმარებელი და პაროლი.

ქ-----ს ასევე დაუფიქსირდა მეუღლის, გიორგი კანდელაკის ანგარიშზე კლიენტის ბანკში არყოფნისას სხვადასხვა ოპერაციები, კერძოდ:

- სამ შემთხვევაში გაცემული ჰქონდა სწრაფი სესხი;
- ოთხ შემთხვევაში ანგარიშიდან შესრულებული აქვს უნაღდო ოპერაცია (გადარიცხვა), საიდანაც 2.14.2017 წლის 2 ლარიან საგადასახადო დავალებაზე არ ფიქსირდება კლიენტის ხელმოწერა, ხოლო 8.10.2016 წლის 300 ლარიან საგადასახადო დავალებაზე ფიქსირდება მ-----ის ხელმოწერა
- ორ შემთხვევაში კლიენტის სახელით შესრულებული აქვს შემოსავლის ოპერაცია (ერთ შემთხვევაში ოპერაცია დადასტურებულია მოლარის დ-----ის მიერ) და ხელმოწერა შესრულებულია ქ-----ის მიერ.
- ერთ შემთხვევაში ქ-----ს გაცემული ჰქონდა სესხი ნ-----ის შვილის სახელზე იდენტიფიკაციის გარეშე (კლიენტის ბანკში არყოფნისას) სადაც თავდებად დარეგისტრირებულია შიდა ქართლის რეგიონალური ფილიალის მოლარე-ოპერატორი თ-----, რომელსაც

არ აქვს თავდებობის ხელშეკრულებაზე ხელი მოწერილი.

ქ-----მა მის მიერ პირველი ახსნა-განმარტების მიცემისას უარყო მენეჯერისათვის პაროლისა და მომხმარებლის გადაცემის, ასევე სოციალური ავანსების გაცემის ფაქტები, ხოლო მეორედ მან მიუთითა, რომ თავისი პაროლი და მომხმარებლის შესახებ ინფორმაცია ნათქვამი ჰქონდა მენეჯერისათვის - ნ-----ისათვის, თუმცა აღნიშნული ფაქტი მან უარყო საქმის სასამართლოში განხილვისას და მიუთითა, რომ ნ-----ის თანდასწრებით ხშირად ხსნიდა ბანკის მომსახურების ელექტრონულ პროგრამას და თავისუფლად შეეძლო დაენახა და შემდეგ გამოეყენებინა მისი მონაცემები.

ნ-----ის ახსნა-განმარტების თანახმად, მისთვის მოლარე-ოპერატორს ქ-----ს ნათქვამი ჰქონდა რს პაროლი და თავისი მომხმარებელი, რისი გამოყენებითაც ბენეფიციართა ანგარიშზე აფორმებდა სოციალურ ავანსებს, ზოგიერთ შეთხვევაში კი კლიენტთა ნებართვით სოციალური ავანსის თანხებს იღებდა თვითონ. ამასთან, გარკვეულ პირთა სახელზე მათი არყოფნის დროს გააკეთა სოციალური ავანსები.

სს „ლ-----ის“ შიდა ქართლის რეგიონალური ფილიალის მოლარე-ოპერატორის თ-----ის ახსნა-განმარტების მიხედვით 2017 წლის 29 აპრილს ქ-----მა კომუნიკატორში მისწერა დაუდგებოდა თუ არა თავდებად 300 ლარიან სწრაფ სესხზე ნ-----ს, რაზედაც დასთანხმდა და გადაუგზავნა პირადი მონაცემები და ტელეფონის ნომერი, რომ მომხდარიყო სმს ვერიფიკაცია, თუმცა თავდებობის ხელშეკრულებაზე ხელი არ მოუწერია, შიდა აუდიტის მიერ ხელშეკრულების გამოთხოვის შემდეგ კი მისთვის ცნობილი გახდა, რომ იყო ვერიკო შერმადინის და არა ნ-----ის თავდები.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მასალებით (მტკიცებულებებით) ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის არამართლზომიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუცია

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;

ევროპის სოციალური ქარტია;

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე, 317-ე მუხლები.

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 გაცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

6.2. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად, ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

6.3. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეების ვალდებულებას იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკს უფლება აქვს უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში და მხარეები ვალდებულებას იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

6.4. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტით აღიარებულია შრომის უფლებას, კერძოდ, მე-6 მუხლის მიხედვით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად, ხოლო მე-4

მუხლის მიხედვით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ, რომ იმ უფლებების გამოყენების დროს რომლებსაც ესა თუ ის სახელმწიფო უზრუნველყოფს ამ პაქტის თანახმად, აღნიშნულ სახელმწიფოს შეუძლია ეს უფლებები დაუქვემდებაროს მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ შეზრუდვებს მხოლოდ იმდენად, რამდენადაც, ეს შეთავსებადია ამ უფლებათა ბუნებასთან და მხოლოდ დემოკრატიულ საზოგადოებაში საერთო კეთილდღეობის უზრუნველყოფის მიზნით.

6.5. შრომის უფლება, საქართველოს კონსტიტუციით დაცული ადამიანის ერთერთი ძირითადი უფლებაა. კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად, შრომა თავისუფალია და სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას და შრომითი უფლებების, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები დაცვა ხორციელდება ორგანული კანონით.

ამდენად, შრომის უფლება პიროვნების განვითარებისათვის, მისი პირადი ცხოვრებისათვის ერთერთი მნიშვნელოვანი სფეროა. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გზით დამსაქმებელი ერევა არა მარტო დასაქმების სფეროში, არამედ გარკვეულწილად წყვეტს დასაქმებულის პირადი ცხოვრების მნიშვნელოვან საკითხს, რის გამოც მხოლოდ მნიშვნელოვანი მიზეზის საფუძველზე ძეიძლება განხორციელდეს ადამიანის პირად ცხოვრებაში ჩარევა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გზით.

6.6. მხარეებს შორის არსებული სადავო სამართლებრივი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, რადგან შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით და ამავე მუხლის მე-6 ნაწილის თანხმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

ამდენად, ქ-----სა და სს „ლ-----ს“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან ამ ხელშეკრულების

სათანადო საფუძვლის გარეშე შეწყვეტა დაუშვებელია ვინაიდან, როგორც აღინიშნა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

6.7. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

6.8. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

ამასთან, სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად გამოყენება. 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 და დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი ღონისძიების გამოყენებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომითსამართლებრივი

ურთიერთობის შენარჩუნებას მის შეწყვეტასთან შედარებით პრიორიტეტი გააჩნია. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნულ არგუმენტაციას ემყარება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს, რადგან აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს, ე.ი. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც უნდა დადგინდეს არის თუ არა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება მის მიერ ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს და გააუმჯობესებს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლების თუ საქმიანობის გაუმჯობესების კუთხით.

განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ დაშვებული დარღვევები, კერძოდ: სამ შემთხვევაში გაცემული ჰქონდა სწრაფი სესხი, ოთხ შემთხვევაში ანგარიშიდან შესრულებული ჰქონდა უნაღდო ოპერაცია (გადარიცხვა), საიდანაც 2.14.2017 წლის 2 ლარიან საგადასახადო დავალებაზე არ ფიქსირდება კლიენტის ხელმოწერა, ხოლო 8.10.2016 წლის 300 ლარიან საგადასახადო დავალებაზე ფიქსირდება მ-----ის ხელმოწერა, ორ შემთხვევაში კლიენტის სახელით შესრულებული აქვს შემოსავლის ოპერაცია (ერთ შემთხვევაში ოპერაცია დადასტურებულია მოლარის დ-----ის მიერ) და ხელმოწერა შესრულებულია ქ-----ი მიერ, ერთ შემთხვევაში ქ-----ს გაცემული ჰქონდა სესხი ნ-----ის შვილის სახელზე იდენტიფიკაციის გარეშე (კლიენტის ბანკში არყოფნისას) სადაც თავდებად დარეგისტრირებულია შიდა ქართლის რეგიონალური ფილიალის მოლარე-ოპერატორი თ-----ე, რომელსაც არ აქვს თავდებობის ხელშეკრულებაზე ხელი მოწერილი.

ზემოთ აღნიშნული გარემოებებიდან მოსარჩელე ქ-----მა სადავო გახადა ნ-----ისათვის პაროლისა და მომხმარებლის შესახებ ინფორმაციის გადაცემის ფაქტი და მიუთითა, რომ მას აღნიშნული მონაცემები ნ-----ისათვის არ გადაუცია, თუმცა მანვე მიუთითა, რომ ნ-----ის თანდასწრებით ხშირად გაუხსნია პროგრამა გარკვეული ოპერაციების განხორციელების მიზნით, რა დროსაც ნ-----ს შეეძლო დაემახსოვრებინა მისი კუთვნილი რს პაროლი.

აღნიშნულ გარემოებასთან დაკავშირებით სასამართლო პირველ რიგში აღნიშნავს, რომ ქ-----ის მიერ მიცემული ახსნა-განმარტება არ არის დამაჯერებელი, თუმცა მის მიერ მითითებული გარემოების გაზიარების შემთხვევაშიც სასამართლო მიიჩნევს, მისი მხრიდან ჩადენილია დარღვევა იმ თვალსაზრისით, რომ იგი ვალდებული იყო დაეცვა თავისი რს პაროლი და მომხმარებელი.

რაც შეეხება ქ-----ის განმარტებას მის მეუღლის სახელზე გაცემული სწარაფი სესხისა და მეუღლის ნაცვლად ხელმოწერის შესახებ, მან სასამართლო სხდომაზე ახსნა-განმარტების ეტაპზე მიუთითა, რომ სესხის ხელშეკრულება ხელმოსაწერად ბანკის გარეთ გაიტანა, თუმცა ასევე მიუთითა, რომ ყველა ოპერაციას ასრულებდა მაშინ, როცა მისი მეუღლე ბანკში იყო და მხარეთა პაექრობის ეტაპზე გამოთქვა პრეტენზია ბანკში დამონტაჟებულ ვიდეო-კამერების ჩანაწერებთან დაკავშირებით იმ მიმართებით, რომ არ იქნა ამოღებული ბანკის ვიდეო-კამერების ჩანაწერები, რომლებიც მისი მხრიდან დარღვევის არ არსებობას დაადასტურებდა.

აღნიშნულ პოზიციასთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის 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. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით ან ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით, ხოლო 105-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოსათვის არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს წინასაწარ დადგენილი ძალა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე

გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ წარმოადგინა წერილობითი მტკიცებულებები მოსარჩელის მიერ სამსახურეობრივი უფლებამოვალეობების შესრულებისას დაშვებული დარღვევების შესახებ, მოსარჩელემ კი ამ მტკიცებულებებს დაუპირისპირა მხოლოდ ზეპირი ახსნა-განმარტება მაშინ, როცა მოსარჩელე თვითონ იყო ვალდებული ზეპირი განმარტებით გადმოცემული არგუმენტები დაესაბუთებინა მყარი მტკიცებულებებით, მისი ზეპირი განმარტება კი არ არის საკმარისი მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების გასაბათილებლად. შესაბამისად, სასამართლოს მიერ მისი არგუმენტები არ იქნა გაზიარებული.

რაც შეეხება სხვა დარღვევებს, ქ-----მა აღიარა გარკვეული სახის დარღვევები, კერძოდ მან მიუთითა, რომ ადგილი ჰქონდა პროცედურულ დარღვევებს, რის შედეგადაც ბანკს არ მიუღია ზიანი და შესაბამისად, არ მიეკუთვნება იმ სახის დარღვევებს, რომელიც შეიძლება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გამხდარიყო, სასამართლო ვერ გაიზიარებს, ვინაიდან თავად ქ-----მა მიუთითა, რომ მსგავსი დარღვევების გამოვლენის გამო ბანკის თანამშრომლები ადმინისტრაციის მხრიდან მკაცრად იყვნენ გაფრთხილებულნი, რომ ნებისმიერ დარღვევას მკაცრი რეაგირება მოჰყვებოდა. ამასთან, დასაქმებული ვალდებული იყო დაეცვა კორპორატიული სახელმძღვანელოთი და თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული მოვალეობები. ამავე კორპორატიული სახელმძღვანელოს 12.7.8 პუნქტის თანახმად, სამსახურიდან გათავისუფლება პასუხისმგებლობის უკიდურესი ფორმაა, რომელიც გამოიყენება ხელშეკრულებით (მათ შორის თანამდებობრივი ინსტრუქციით, კორპორატიული სახელმძღვანელოთი, მისი ნებისმიერი დანართით ან/და კანონმდებლობით, ასევე ბანკის შიდა ინსტრუქციებით ან/და ხელმძღვანელის ზეპირი ან წერილობითი მითითებებით განსაზღვრული ვალდებულებების უხეში დარღვევებისას, ხოლო „ლ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 21 ნოემბრის №168 ბრძანების თანახმად, ის თანამშრომელი, რომელიც კლიენტის ბანკში ფაქტიური არყოფნის პირობებში, კლიენტის უშუალო იდენტიფიკაციის გარეშე, შეასრულებდა იდენტიფიცირებას დაქვემდებარებულ საბანკო ოპერაციას, გათავისუფლდებოდა სამსახურიდან და შეუწყდებოდა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება, თუ:

- 5.1. იდენტიფიკაციის გარეშე ოპერაციის შესრულებისას ადგილი აქვს თანამშრომლის მიერ კლიენტის თანხის მითვისებას;
- 5.2. იდენტიფიკაციის გარეშე ოპერაციის შესრულებისას ადგილი აქვს თანამშრომლის მიერ კლიენტის ქვითარზე/განაცხადზე ან სხვა სახის დოკუმენტაციაზე ხელმოწერის გაყალბებას;
- 5.3. ადგილი აქვს იდენტიფიკაციის გარეშე საბანკო ოპერაციის შესრულების სხვა შემთხვევას, რა დროსაც ადგილი არ ჰქონია ბრძანების 5.1. ან/და 5.2.

პუნქტებით განსაზღვრული დარღვევის ფაქტებს.

6. იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილი იქნა ბრძანების 5.3. პუნქტით განსაზღვრული დარღვევა, რომლის რაოდენობაც არ აღემატება ორ დამოუკიდებელ ოპერაციას ან/და თანამშრომლის მიმართ არსებობს სხვა შემამსუბუქებელი გარემოება/გარემოებები, ბანკი უფლებამოსილია, როგორც გამონაკლისი, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით გამოიყენოს სხვა სანქცია.

განსახილველ შემთხვევაში კი დადგენილია, რომ ქ-----ს დაუფიქსირდა ორზე მეტი დარღვევა და მოსარჩელის არგუმენტაცია იმის შესახებ, რომ იგი იყო საუკეთესო თანამშრომელი, ადმინისტრაციის მხრიდან არაერთხელ გამოეცხადა მადლობა და ბანკის თანამშრომლებს ტრენინგებს უტარებდა, ვერ ჩაითვლება შემამსუბუქებელ გარემოებებად, ვინაიდან სწორედ მის მიერ მითითებული გარემოებები აკისრებდა მას ვალდებულებას უფრო მეტი პასუხისმგებლობით განეხორციელებინა მასზე დაკისრებული მოვალეობები.

ზემოთ აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გამოვლენილი დარღვევები თავისთავად ქმნის საკმაოდ მყარ საფუძველს უმკაცრესი სახდელის სახით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამოყენებისათვის და მიიჩნევს, რომ საკმარისია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად. ამდენად, სასამართლოს გამართლებულად, მიზანშეწონილად და კანონიერად მიაჩნია სადავო ბრძანება, შესაბამისად, არ არსებობს მისი ბათილობის საფუძველი. აქედან გამომდინარე კი, სამსახურში აღდგენა, განაცდურისა და დეკრეტული შვებულების, როგორც დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის ე.წ. თანმდევი შედეგი, ასევე ვერ განხორციელდება უსაფუძვლობის გამო.

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, მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, არ არსებობს მოპასუხისათვის მისი დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 38-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელე ქ-----ის სარჩელი მოპასუხე სს „ლ-----ის“ მიმართ თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ არ დაკმაყოფილდეს.
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით გორის 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 გორის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მაია კუთხაშვილი