



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

1- მარტი, 20-9 წელი

ქ. თ-----ი

თ-----ის სააპელაციო სასამართლო  
სამოქალაქო საქმეთა პალატა  
მოსამართლე - რევაზ ნადარაია

**სხდომის მდივნები: გვანცა კომბეგაშვილი, მარიამ ცისკარიშვილი**

**I აპელანტი -** სს „ლ-----ი“

**წარმომადგენლები -** ს-----ი, გ-----ი, თ-----ი

**II აპელანტი -** მ-----ი

**წარმომადგენელი -** ა-----ა

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება -** თ-----ის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20-8 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

**დავის საგანი -** ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

**I აპელანტის მოთხოვნა -** გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

**II აპელანტის მოთხოვნა -** გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

**2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება**  
**გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

თ-----ის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20-8 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;

ბათილად იქნა ცნობილი სს "ლ-----ის" 20-7 წლის 1----- ბრძანება მ-----  
ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

მ-----ი აღდგენილ იქნა სს "ლ-----ის" ქ-----ის  
თანამდებობაზე;

სს "ლ-----ს" მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის  
ანაზღაურება 2-----ან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად  
1500 ლარის ოდენობით;

მ-----ის სარჩელი სს "ლ-----ის" 2-----ს ბრძანების ბათილად  
ცნობის, ასევე ანგარიშსწორების დაყოვნების პირგასამტეხლოს ანაზღაურების შესახებ  
არ დაკმაყოფილდა;

## **დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით**

### **პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:**

**2.1.** მ-----ი სს „ლ-----ში“ დასაქმებულია 2005 წლიდან, თავდაპირველად, ო-  
-----ს, 2006 წლიდან ს-----ს, ხოლო შემდგომ ფ-----ის  
პოზიციაზე.

2-----ან მოსარჩელე დაინიშნა სს „ლ-----ის“ ქ-----ის  
თანამდებობაზე. შრომით ხელშეკრულებაში შეტანილი ცვლილებით 20-7 წლის 11  
მარტიდან მისი შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად განისაზღვრა 1500 ლარით.

მხარეთა შორის გაფორმებული 0-0-2--- წ. შრომის ხელშეკრულების 4.2. პუნქტის  
მიხედვით დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს ბ---ს ნებისმიერი  
გარემოების შესახებ, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს ხელშეკრულებით ნაკისრი  
ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევა.

დასაქმებულის მოვალეობები განისაზღვრება ხელშეკრულებით (მათ შორის  
კორპორატიული სახელმძღვანელოთი და თანამდებობრივი ინსტრუქციებით) და ბ---ის  
სხვა ზოგადი პოლიტიკითა და შიდა ინსტრუქციებით. დასაქმებული ვალდებულია  
მკაცრად დაიცვას აღნიშნული წესები და მოთხოვნები (5.1. პუნქტი). დასაქმებული  
ვალდებულია გაეცნოს და დაიცვას კორპ. სახელმძღვანელოთი და თანამდებობრივი  
ინსტრუქციით გათვალისწინებული მოვალეობები (5.2. პუნქტი). დასაქმებული  
ვალდებულია კეთილსინდისიერად გაუძღვეს ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებულ  
მოვალეობებს (5.4. პუნქტი).

ბ-----ისთვის დასაქმებული ვალდებულია: არ დაუმალოს მის  
მიერ ჩადენილი უნებლიე გადაცდომა და შეატყობინოს ამის შესახებ უშუალო  
ხელმძღვანელს (6.5.4. პუნქტი).

დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ფორმა და სახეები განსაზღვრულია  
კორპორატიული სახელმძღვანელოთი (8.1. პუნქტი).

მ-----ის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების დანართი სამუშაო

აღწერილობის 2.1 მუხლით დასაქმებული ვალდებულია:

განახორციელოს დაქვემდებარებული პერსონალის საქმიანობის კოორდინაცია და კონტროლი. გააკონტროლოს პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულება და მათ მიერ გამოვლენილ დარღვევებზე მოახდინოს ოპერატიული რეაგირება. არ დაადასტუროს ოპერაცია, თუ სახეზე არ იქნება ყველა დოკუმენტი და დაიცვას კლიენტის იდენტიფიკაციის სტანდარტი საბ---ო ოპერაციის განხორციელებამდე. აკონტროლოს საბ---ო გატარებები. კეთილსინდისიერად მიუდგეს საკუთარ საქმიანობას. ბ---ის სხვა სამსახურებს და დაიცვას პროფესიული ეთიკა. ზედმიწევნით დაიცვას კორპორაციული სახელმძღვანელო, კანონმდებლობა, შიდა ინსტრუქციები. გაუფრთხილდეს ბ---ის მატერიალურ ფასეულობებს და პასუხი აგოს იმ ზიანისათვის, რაც ბ---ს მიაღება გაუფრთხილებლობით ან განზრახ დაკარგვა/დაზიანებით.

### **აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტებით;
- N8--- შრომის ხელშეკრულება, შეთანხმება გარიგებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ (ტ.1. ს.ფ.28; 22-23).

**2.2.** სს „ლ-----ის“ 20-7 წლის 3 ივლისის N1----- ბრძანებით სს „ლ-----ი“-ს მიერ სამუშაო პროცესში გამოვლენილი გარკვეული სახის დარღვევების საკითხის სრულყოფილად შესწავლის, არსებულ მტკიცებულებათა განადგურების შესაძლო საფრთხის აღკვეთის და შემდგომი დარღვევების პრევენციის მიზნებით ქ-----ს ფ-----ს მ-----ს 20-7 წლის 3 ივლისიდან 1- დღის ვადით შეეზღუდა სამუშაო ადგილზე დაშვება და მისთვის განკუთვნილ პროგრამულ უზრუნველყოფასთან წვდომა.

აღნიშნული ბრძანების საფუძვლად მითითებულია შ-----ის 20-7 წლის 3 ივლისის წერილი.

სს „ლ-----ი“-ს 20-7 წლის 1- ივლისის N1----- ბრძანებით ქ-----ს ფ-----ს მ-----ს 20-7 წლის 13 ივლისიდან 23 ივლისამდე გაუგრძელდა შეზღუდვა სამუშაო ადგილზე დაშვების და მისთვის განკუთვნილ პროგრამულ უზრუნველყოფასთან წვდომა. აღნიშნული შეზღუდვა სს „ლ-----ი“-ს 2-----ს N1----- ბრძანებით 2-----დან კვლავ გაგრძელდა 3 აგვისტომდე, ხოლო 20-7 წლის 3 აგვისტოს N1----- ბრძანებით 20-7 წლის 3 აგვისტოდან 20-7 წლის 11 აგვისტომდე.

### **აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 20-7 წლის 3 ივლისის N1----- ბრძანება (ს.ფ. 2-);
- 20-7 წლის 1- ივლისის N1----- ბრძანება (ს.ფ.25);
- 2-----ს N1----- ბრძანება (ს.ფ.26);
- 20-7 წლის 3 აგვისტოს N1----- ბრძანება (ს.ფ.27).

**2.3.** სს „ლ-----ის“ 0-2-20-7 წ. N1--- ა.დ. N----- ბრძანებით სს „ლ-----ი“-ს ქ-----ს მ-----ს გამოეცხადა წერილობითი საყვედური, რის საფუძვლად მითითებულია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების „ბ“ დანართი დასაქმებულის ძირითადი მოვალეობები: პუნქტი 2.1. აბზაცი 1. განახორციელოს დაქვემდებარებული პერსონალის საქმიანობის კოორდინაცია და კონტროლი: აბზაცი 4.

გააკონტროლოს დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულება და მათ მიერ გამოვლენილ დარღვევებზე მოახდინოს ოპერატიული რეაგირება. აბზაცი 13. მოითხოვოს თანამშრომლებისაგან ბ---ში დადგენილი კლიენტთა მომსახურების სტანდარტებისა და კომპანიის შინაგანაწესის ზედმიწევნით დაცვა; კლიენტების ს----- მომსახურების კოორდინირების და მონიტორინგის დეპარტამენტის შეტყობინება დისციპლინის გადაცდომის ჩადენის თაობაზე.

#### **აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 7-2-20-7 წლის N1---ა.დ. N----- ბრძანება (ს.ფ.85, ტომი1).

**2.4.** სს „ლ-----ის“ 20-7 წლის 1----- ბრძანებით სს „ლ-----ის“ შ-----ის რეგიონალური ფილიალის, ქ-----ი, ბ---თან 2--- წლის 0- ივლისს გაფორმებული N8--- ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების და ბ---ში მოქმედი კორპორატიული სახელმძღვანელოთი განსაზღვრული მოთხოვნების უხეში დარღვევის გამო, რაც გამოიხატა შემდეგ ქმედებებში: (I) თანამშრომლისათვის კუთვნილი საკრედიტო ბარათის სარგებლობაში გადაცემა, რასაც შედეგად მოჰყვა დასაქმებულის საბ---ო ანგარიშზე არაავტორიზებული ოპერაციების განხორციელება, მათ შორის ბ---ის კუთვნილი ფულადი სახსრების გამოყენებით, (II) საკუთარ ანგარიშზე წარმოებულ არაავტორიზებული ტრანზაქციების შესახებ ინფორმირებულობის მიუხედავად, დარღვევის აღკვეთის მიზნით, სათანადო რეაგირების განუხორციელებლობა და დარღვევების დაფარვა; ასევე, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სანქციების დაკისრებიდან ერთი წლის განმავლობაში, ნაკისრი შრომითი ვალდებულებების განმეორებით დარღვევის გამო, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, 2-----ან საქართველოს შრომის კოდექსის 37- ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების თანახმად.

ამავე ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია: შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 20-7 წლის 3 აგვისტოს შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე. მ-----ის 20-7 წლის 3 ივლისის ახსნა-განმარტება. მ-----ის 2--- წლის 15 ნოემბრის და 2-----ს წერილობითი საყვედურები.

#### **აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:**

- 20-7 წლის 1----- N1----- ბრძანება (ტ. 1, ს.ფ. 21);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

**2.5.** 20-7 წლის 5 ივლისის შეტყობინებით დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე ირკვევა, რომ მ-----ის ანგარიშზე ფიქსირდებოდა 2500 ლარიანი საკრედიტო ბარათი. მისი განმარტებით ამ ბარათით სარგებლობდა ბ-----ე. თავდაპირველად ბარათზე გააქტიურებული იყო 1-00 ლარიანი საკრედიტო ლიმიტი, შემდეგი ლიმიტი მ-----ის მიერ გაზრდილი იქნა 2000 ლარამდე. ხოლო 20-4 წლის 11 ოქტომბერს ბ-----ის მიერ ლიმიტი დაკორექტირებული იქნა 2500 ლარამდე ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე. თავად მ-----ი აღნიშნულთან დაკავშირებით ინფორმირებული იყო, რადგან მას რამდენჯერმე ჰქონდა საკუთარი საკრედიტო ბარათის ამონაწერი შემოწმებული და შესაბამისად იცოდა მის ანგარიშზე ლიმიტის ცვლილების შესახებ, რომელიც განხორციელდა პროცედურების დარღვევით და არ არსებობდა შესაბამისი დოკუმენტაცია.

აღნიშნული გარემოებები შეფასებულ იქნა კორპორატიული სახელმძღვანელოს 7-2.2-მუხლის, ასევე ინდ. შრომითი ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, ბ---ის შიდა ინსტრუქციებით დადგენილი მოთხოვნების დარღვევად.

შეტყობინების ინიციატორის მიერ რეკომენდირებული იქნა დასაქმებულისათვის შემდეგი სახის სანქციის გამოყენება-სამსახურიდან გათავისუფლება.

ამავე შეტყობინებაში ასახულია დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში გამოტანილი სხვა სანქციები, რომლის მიხედვითაც 1----2--- წერილობითი საყვედური ბ---ის ფრონტ ოფისის საკასო ოპერაციის პროცედურის 7-6.2. პუნქტის დარღვევა: ქაღალდის ფული ითვლება ფურცლობრივად (გარდა ეროვნული ბ---ის მიერ ფორმირებულისრული/დაუზიანებელიკონებისა), ხოლო მონეტები ცალობით.

7/2-/20-7 - წერილობითი საყვედური - ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება N8--- „ბ“ დანართი დასაქმებულის ძირითადი მოვალეობები პუნქტი 2.1. აბზაცი 1; აბზაცი 4; აბზაცი 13.

### **აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე (ტ. 1, ს.ფ. 82-84);

**2.6.** დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე 2-----ს შეტყობინებით, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიმართ საყვედურის გამოცხადების ბრძანების გამოცემას, ირკვევა, რომ სტანდარტული საერთო გადამოწმების პროცესში, ქ-----ში, გამოვლინდა სხვადასხვა პროცედურების მრავლობითი დარღვევები მ----- ოპერატორების: თ-----ის, თ-----ის, ნ-----ის და ნ-----ის მიერ. კერძოდ:

ნ-----თან დაკავშირებით დარღვევები გამოვლინდა სხვისთვის პაროლის გადაცემა, სხვისი იუზერით კლიენტის მონაცემების დარედაქტირების დადასტურება. საქმეში წარმოდგენილი ნ-----ის ახსნა-განმარტებით (ს.ფ. 1-2, ტომი 02) ნ-----მა დაადასტურა სხვის კომპიუტერში კლიენტის პროფაილის დასარედაქტირებლად შესვლის ფაქტი (ქმედების ჩადენის დრო 27-04.20-7წ.).

თ-----ის მიერ - კლიენტის ფაქტიურად არყოფნისას, იდენტიფიკაციის გარეშე, სხვის მიერ მოწოდებული დოკუმენტების საფუძველზე, ავანსის დარეგისტრირება და თანხის გატანა. რაც ასევე დადასტურებული იქნა თ-----ის ახსნა-განმარტებით (იხ.ს.ფ. 1-1, ტომი 02). აღნიშნული ქმედების ჩადენა განხორციელდა 20-7 წლის 1-----ს.

თ-----ის მიერ 20-7 წლის 15 მაისს, 14 ივნისს - სხვის ნაცვლად შემოსავლის ორდერებზე ხელმოწერა, გასავლის ორდერების და ხელშეკრულებების გაკეთება კლიენტების არყოფნისას და სხვა პირისათვის მათი გატანება.

ნ-----ის მიერ 20-7 წლის 3 ივნისს არაკორპორატიული ჩაცმულობა. აღნიშნული ფაქტი დადასტურებულია ნ-----ის ახსნა-განმარტებით (იხ.ს.ფ. 1-0; ტომი 02). ამავე ახსნა-განმარტებაში, ნ-----ი აღნიშნავს, რომ სესხის ხელშეკრულება გაამზადებინა ნ-----ეს ისე, რომ არ მიიყვანა მისი ბებია და ხელი ცალკე მოაწერინა.

### **აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:**

- ახსნა-განმარტება (იხ.ს.ფ. 1-0; ტომი 02);
- ახსნა-განმარტება (იხ.ს.ფ. 1-1, ტომი 02);
- ახსნა-განმარტება (ს.ფ.1-2, ტომი 02);
- დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე 2-----ს შეტყობინება (ს.ფ.86; ტომი0-).

**2.7-** საქმის მასალებით ასევე დასტურდება, რომ სს „ლ-----ის“ 7/2-/20-7 წლის NH----- ბრძანებით (იხ.ფ.1-4, ტომი 02) თ-----ეს შეეფარდა დისციპლინური სანქციის სახით სასტიკი საყვედური, საფუძვლად მითითებულია სოციალური ავანსით მომსახურებასთან დაკავშირებული ოპერაციები. კლიენტის მიერ ხელშეკრულებაზე ან/და ავანსის დაფარვის გადავადების გადახდაზე და სალაროს გასავლის ორდერზე (ასეთის არსებობისას) ხელმოწერის შემდეგ. მომხმარებელი ახდენს ხელშეკრულების ან/და ავანსის დაფარვას გადავადების განაცხადის და სალაროს გასავლის ორდერის გადამოწმებას პირადი ხელმოწერით და შტამპით; კორპორატიული სახელმძღვანელო, პუნქტი 7-1-, პუნქტი 7-19. პუნქტი 1-14. შემოსავალ გასავლის ორეპაციების წარმოება. თანხის განაღდების წესი; კლიენტების ს----- მომსახურების კოორდინირების და მონიტორინგის დეპარტამენტის შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე თ-----ის ახსნა-განმარტებითი ბარათი.

### **აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:**

- სს „ლ-----ის“ 7/2-/20-7 წლის NH----- ბრძანება (იხ.ფ.1-9, ტომი 02).

**2.8.** სს „ლ-----ის“ 7/2-/20-7 წლის NH----- ბრძანებით (იხ.ფ.1-9, ტომი 02) ასევე ირკვევა, რომ ნ-----ს შეეფარდა დისციპლინური სანქციის სახით წერილობითი საყვედური, საფუძვლად მითითებულია კორპორატიული სახელმძღვანელო პუნქტი 7-1- პუნქტი; 7-19 პუნქტი; პუნქტი 7-22.3. კლიენტის ს----- მომსახურების კოორდინირების და მონიტორინგის დეპარტამენტი შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე. ნ-----ის ახსნა-განმარტებითი ბარათი.

### **აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:**

- სს „ლ-----ის“ 7/2-/20-7 წლის NH----- ბრძანება (იხ.ფ.1-9, ტომი 02).

**2.9.** სს „ლ-----ის“ 20-7 წლის 3- ივლისის N1-- ბრძანებით (იხ.ფ.1-9, ტომი 02) კი სს „ლ-----ი“-ს შ-----ის რეგიონალური ფილიალის, ქ-----ის მ----- - ო----- თ-----ე 20-7 წლის 0- აგვისტოდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გამოიხატა დაკისრებული მოვალეობების უხეშ დარღვევაში (ბ---ში კლიენტების ფაქტიური არყოფნის პირობებში, მათ შორის არასამუშაო საათებში, მათ სახელზე სოციალური ავანსების რეგისტრაცია. მათ ანგარიშებზე შემოსავალ-გასავალის ოპერაციების შესრულება. შესაბამისი დოკუმენტაციის მომზადება და მათზე კლიენტის ნაცვლად ხელმოწერის დაფიქსირება).

### **აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:**

- სს „ლ-----ის“ 20-7 წლის 3-ივლისის N1-- ბრძანებით (ს.ფ.1-9, ტომი 02).

2.1-. სს „ლ-----ის“ 20-7 წლის 6 დეკემბრის N0----- ცნობის მიხედვით 20-7 წლის 1--  
-----იდან 14 ივნისამდე მ-----ის მიერ გამოყენებული მივლინების და  
შვებულების თარიღებია: ქვეყნის შიგნით მივლინება 20-7 წლის 23 მარტი - 20-7 წლის 23  
აპრილი; ადმინისტრაციული შვებულება (Day-Off): 20-7 წლის 27 მაისი - 20-7 წლის 28  
მაისი; კომპანიის შიგნით მივლინება: 20-7 წლის 29 მაისი - 20-7 წლის 3 ივნისი;  
კორპორატიული შვებულება: 20-7 წლის 09 ივნისი - 20-7 წლის 1- ივნისი.

#### **აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:**

- სს „ლ-----ის“ 20-7 წლის 6 დეკემბრის N0----- ცნობა (ს.ფ.20-, ტომი 0-).

2.11. სს „ლ-----ის“ 11.15.2--- წლის N6-- ა.დ. NH----- ბრძანებით სს „ლ-----ი“-ს ქ---  
-----ს მ-----ს გამოეცხადა წერილობითი საყვედური, საფუძვლად  
მითითებულია სალაროს რევიზიის თვის ბოლოს გადათვლის პროცესის  
ვიდეოჩანაწერების დათვალიერებისას, დაფიქსირდა, რომ არ განხორციელდა თანხის  
ფურცლობრივი გადათვლა სრულყოფილად.

დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე შეტყობინებაში დარღვევის ჩადენის  
თარიღად მითითებულია 3-0-2--- წელი, ხოლო დარღვევის გამოვლენის თარიღად 2---  
წლის 25 ოქტომბერი.

#### **აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:**

- 11.15.2--- წლის N6-- ა.დ. NH----- ბრძანება (ს.ფ.229, ტომი0-);
- შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე (ს.ფ.230-23-, ტომი 0-).

2.1-. სს „ლ-----ის“ შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნით ირკვევა, რომ შიდა  
აუდიტის და ს----- რისკების მართვის დეპარტამენტის მიერ განხორციელდა  
საკრედიტო რისკების სასესხო ადმინისტრირების და ანგარიშგების დეპარტამენტის  
ყოფილი თანამშრომლის ბ-----ის მიერ თანხის მითვისების შესახებ ინფორმაციის  
მოძიება და მითვისებული თანხების დაზუსტება.

აღნიშნული დასკვნის მიხედვით თანხების მითვისებას ბ-----ე ახდენდა  
არასანქცირებული ოპერაციების გზით, კერძოდ:

იმ კლიენტებზე, რომლებიც ბ---ის საკრედიტო პოლიტიკის მიხედვით ვერ  
აკმაყოფილებდნენ შესაბამის მოთხოვნებს სესხის გასაცემად, ბ-----ის მიერ  
თვითნებურად არის დაშვებული ოვერდრაფტების და საკრედიტო ბარათების ლიმიტები  
და შემდგომ კლიენტებისათვის გამორთული ბარათებით აღნიშნული ანგარიშებიდან  
თანხა არის მითვისებული.

ბ-----ის მიერ ბ---ის შიდა ანგარიშებიდან (1-51/1---/2-05 ანგარიშები) კლიენტების  
ანგარიშებზე არასანქცირებული ოპერაციებით გადატანილია ბ---ის კუთვნილი თანხები  
და შემდგომ კლიენტის ანგარიშებიდან (უმეტეს შემთხვევაში ბ---ომატიდან) გატანილია  
ბ-----ის მიერ, ან ისევ დაბრუნებულია ბ---ის ანგარიშებზე (რიგ შემთხვევაში  
ნაკლები თანხით).

ბ-----ე პროგრამულად გატარებული არასანქცირებული ოპერაციებით თავს არიდება მის სახელზე რიცხული სესხის დაფარვას, სესხზე დარიცხული პროცენტის დამალვის გზით.

შემოწმების საფუძველზე არასანქცირებული ოპერაციების გზით ბ---ისათვის მიყენებული ზიანის ოდენობამ შეადგინა 1-1 857 ლარი. დასკვნაში მითითებული 11 კლიენტიდან ერთ-ერთი იყო მ-----ი, ბ---ის თანამშრომელი, ქ----- ---ი. მისი განმარტებით, ბ-----ის თხოვნით აიღო საკრედიტო ბარათი თავდაპირველად 1-00 ლარის ოდენობით, შემდგომ მ-----ის თხოვნის საფუძველზე ლიმიტი გაიზარდა 2 000 ლარამდე. მოკლე პერიოდის შემდგომ ბ-----ის მიერ კლიენტის დაუკითხავად, თავისი User-ით ლიმიტი გაიზარდა 2500 ლარამდე. კლიენტის განცხადებით თანხა სრულად აითვისა ბ-----ემ.

უდავოა, რომ ბ---ის მიმართ მიყენებული მატერიალური ზიანი სრულად აანაზღაურა ბ--- -----ემ.

#### **აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- სს „ლ-----ის“ შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნა (ს.ფ.136-138, ტომი 02).

**2.13.** სს „ლ-----ი“-ს მიერ 1-1-20-7 წელს გაცემული NO--- ცნობის მიხედვით 20-3 წლის 23 თებერვლიდან 20-7 წლის 5 ივლისის ჩათვლით მ-----ს სს „ლ----- ში“ უფიქსირდებოდა საკრედიტო ბარათით სარგებლობა ქვემოთ მითითებული ლიმიტებით და პერიოდებით:

23.02.20-4 წლიდან -03.1-20-4 წლამდე ლიმიტი-1-00 ლარი;  
03.1-20-4 წლიდან -11.1-20-4 წლამდე ლიმიტი-2 000 ლარი;  
11.1-20-4 წლიდან -05.0-20-7 წლიდან ლიმიტი-2 500 ლარი.

ამავე ცნობის მიხედვით, 20-7 წლის 1- დეკემბრის მდგომარეობით მოქმედი საკრედიტო ბარათი მ-----ის სახელზე არ ფიქსირდება.

#### **აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:**

- სს „ლ-----ი“-ს 1-1-20-7 წლის ცნობა (ს.ფ. 8. ტომი 02).

**2.14.** მხარეები არ დავობენ 1-1.4-.- ელექტრონული მისამართის მ-----ისადმი კუთვნილების ფაქტზე.

საკრედიტო ამონაწერით (ს.ფ. 251, ტომი 2) ირკვევა, რომ მ-----ი 20-7 წლამდე სარგებლობდა იუზერით 1-61, ხოლო 20-7 წელს - 300-.

საქმეში წარმოდგენილი საკრედიტო ბარათის ნახვების ე.წ. ლოგების (ს.ფ.252, ტომი 2) მიხედვით 1-1.4-.- ელექტრონული მისამართით და მ-----ის იუზერით (1-61; 300-) საკრედიტო ბარათის ანგარიში ნანახია: 2-02.20-4 წელს; 25.04.20-4 წელს; 30.06.20-4 წელს; 13.1-20-4 წელს; 16.1-20-4 წელს; 26.11.20-4 წელს; 25.1-20-4 წელს; 26.1-20-4 წელს; 25.0-20-5 წელს; 06.11.20-5 წელს; 0-0-20-7 წელს.

## **აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:**

- საკრედიტო ამონაწერები (ს.ფ. 251-252, ტომი2;)

### **დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**2.15.** სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, ამავე კოდექსის 1-2-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, მხარეთა ახსნა-განმარტებით, აუდიოჩანაწერით და მოწმეთა ჩვენებებით არ დასტურდებოდა მოსარჩელის საკრედიტო ბარათზე ბ-----ის მიერ განხორციელებული არასანქცირებული ტრანზაქციის შესახებ მ-----ის ინფორმირებულობის ფაქტი.

20-7 წლის 03 აგვისტოს შიდა აუდიტის სამსახურის შეტყობინების ბარათში (ტომი 1, გვ. 82-84), რომელიც საფუძვლად დაედო 20-7 წლის 1----- გათავისუფლების ბრძანებას (ტომი I, გვ. 79) დარღვევის არსში მითითებული იყო, რომ მ-----ი ინფორმირებული იყო ლიმიტის 2 500 ლარამდე გაზრდის თაობაზე.

საქმის მასალებით გაირკვა, რომ საკრედიტო ბარათზე ლიმიტი თავდაპირველად იყო 1-00 ლარი (ტომი 2, გვ. 8), 2000 ლარამდე ლიმიტი გაიზარდა 20-4 წლის 13 ოქტომბერს, ხოლო ერთი კვირის შემდეგ, 11 ოქტომბერს 2000 ლარიანი ლიმიტი გაიზარდა 500 ლარით. უდავო იყო, რომ 2000-დან 2500-მდე საკრედიტო ბარათის ლიმიტი გაზრდილ იქნა უშუალოდ ბ-----ის მიერ მ-----ისაგან თანხმობის მიღების გარეშე და მისთვის შეუტყობინებლად.

მ-----ის ახსნა-განმარტებით (ტომი I, გვ. 80-81, იგივე შესაგებლის გვ. 15-16) დადგინდა, რომ 20-4 წლის ოქტომბრის თვეში მან ბ-----ეს თანხმობა მისცა ლიმიტის 2000 ლარამდე გაზრდაზე, ერთი კვირის შემდგომ ლიმიტის 2500 ლარამდე გაზრდის თაობაზე მას თანხმობა და განაცხადი არ გაუკეთებია. საქმის მასალებით საკრედიტო ლიმიტის 2500 ლარამდე გაზრდის მოთხოვნით განაცხადის გაკეთების დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ ყოფილა.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი პროგრამული ლოგების ამონაწერით (ტომი 1, გვ. 96-97- იგივე შესაგებლის 3--32 გვერდები) დგინდება, რომ ლიმიტის გაზრდამდე მ-----ს საკრედიტო ბარათი შემოწმებული ჰქონდა 20-4 წლის 30 ივნისს, როდესაც ლიმიტი შეადგენდა 1 000 ლარს, მომდევნო შემოწმება კი განახორციელა 20-4 წლის 13 ოქტომბერს, როდესაც ლიმიტი უკვე 2500 ლარი იყო. მოსარჩელემ ახსნა-განმარტებით დაადასტურა ლიმიტის 2000 ლარზე თანხმობის გაცემის ფაქტი. ამავედროულად აღნიშნა, რომ მოგვიანებით ანგარიშის გადამოწმებისას

მან დააფიქსირა, რომ თანხა იყო 2500 ლარი, თუმცა ყურადღება აღარ მიაქცია, რადგან ჩათვალა, რომ არასწორად ახსოვდა და ბარათის ლიმიტის მოთხოვნა/თანხმობა თავიდანვე 2500 ლარამდე ჰქონდა გაცემული.

სს „ლ-----ის“ შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნით დადგინდა, რომ შიდა აუდიტის და ს----- რისკების მართვის დეპარტამენტის მიერ განხორციელდა საკრედიტო რისკების სასესხო ადმინისტრირების და ანგარიშგების დეპარტამენტის ყოფილი თანამშრომლების ბ-----ის მიერ თანხის მითვისების შესახებ ინფორმაციის მოძიება და მითვისებული თანხების დაზუსტება.

აღნიშნული დასკვნის მიხედვით, თანხების მითვისებას ბ-----ე ახდენდა არასანქცირებული ოპერაციების გზით, კერძოდ: იმ კლიენტებზე, რომლებიც ბ---ის საკრედიტო პოლიტიკის მიხედვით ვერ აკმაყოფილებდნენ შესაბამის მოთხოვნებს სესხის გასაცემად, ბ-----ის მიერ თვითნებურად არის დაშვებული ოკერდრაფტების და საკრედიტო ბარათების ლიმიტები და შემდგომ კლიენტებისათვის გამორთული ბარათებით აღნიშნული ანგარიშებიდან თანხა არის მითვისებული.

მოწმის სახით დაკითხულმა ბ-----ემ არ უარყო მ-----ის საკრედიტო ბარათით სარგებლობის და ბარათზე დარიცხული თანხის სრულად ათვისების ფაქტი. ბ--- მ-----ემ ასევე არ უარყო, მ-----ის საკრედიტო ბარათზე მის მიერ არასანქცირებული ტრანზაქციების განხორციელება. იმ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ მ-----მა იცოდა ან უნდა სცოდნოდა მის საკრედიტო ბარათზე განხორციელებული არასანქცირებული ტრანზაქციების შესახებ, საქმეში წარმოდგენილი არ ყოფილა. აღნიშნული გარემოების დასადასტურებლად მოპასუხე მიუთითებდა საკრედიტო ბარათის ამონაწერზე და მისი მოსარჩელის მიერ პერიოდულად ნახვის ფაქტზე. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ ანგარიშიდან ამონაწერში ასახულია ბარათზე არსებული თანხების ბრუნვა (სხვადასხვა ანგარიშზე ჩარიცხვა, ანგარიშებიდან გადმორიცხვა) და იგი რაიმე სახის ისეთ ინფორმაციას არ შეიცავს, რაც ანგარიშის მარტივი დათვალიერების შედეგად არასანქცირებული ოპერაციების წარმოებას გამოავლენდა. ის ფაქტი, რომ მხოლოდ ანგარიშზე თანხების ბრუნვის ნახვის შედეგად ტრანზაქციების უკანონობა არ ჩანდა და აღნიშნული შესაძლებელი გახდებოდა ბ-----ისაგან დამატებით გამორკვევის საფუძველზე, დაადასტურეს თავად მხარეებმაც. ყურადსაღებია ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელის ახსნა-განმარტებით ბ-----ე ოთხი წლის განმავლობაში სარგებლობდა მისი ბარათით, რითაც მ-----ს სირთულე არასოდეს შექმნია, შესაბამისად, მის ქმედებაში მოსარჩელეს ეჭვის შეტანის საფუძველი, არ გააჩნდა. ამდენად, მოპასუხის აპელირება მასზედ, რომ მოსარჩელემ იცოდა მისი ბარათით განხორციელებული არასანქცირებული ოპერაციების შესახებ და დამალა, საფუძველს მოკლებული იყო.

რაც შეეხება კორპორატიული სახელმძღვანელო წესებით აზარტულ თამაშებში მონაწილეობის აკრძალვის საკითხს, ვინაიდან ეს გარემოება არ ყოფილა გათვალისწინებული მოსარჩელის გათავისუფლებისას და იგი არ დადებია სადავო ბრძანების გამოტანას საფუძველად (რაც სასამართლოს სხდომაზე დაადასტურა მოპასუხე მხარემ), როგორც დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის არ მქონე გარემოებებზე, სასამართლომ აღარ იმსჯელა მხარეთა შორის სადავოდ გამხდარ ფაქტებზე, თუ როდიდან მოქმედებს აღნიშნული აკრძალვა მოპასუხე ბ---ის

თანამშრომელთა მიმართ, როდის განხორციელდა მოსარჩელის საკრედიტო ბარათიდან ბ-----ის მიერ სათამაშო ანგარიშზე თანხის ჩარიცხვა და ანგარიშის ნახვის თარიღების გათვალისწინებით, ინფორმირებული იყო თუ არა მოსარჩელე აღნიშნულის თაობაზე.

**2.16.** მოსარჩელე სადავოდ მიიჩნევდა მის მიმართ გამოყენებული საყვედურის გამოცხადებას თანამშრომელთა მიერ ჩადენილი გადაცდომების გამო, მაშინ, როცა იგი სამსახურში არ იმყოფებოდა. მოსარჩელის მითითებით, მ-----ის რამდენიმე დარღვევა მ-----ს შეერაცხა იმ დროს, როცა იგი სამსახურში არ იმყოფებოდა, კერძოდ, 20-7 წლის 13 აპრილს თ-----ის დარღვევისა და 03 ივნისს ნ-----ის დარღვევის დროს. იმ ფაქტს, რომ 1-----ს მოსარჩელე არ იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე (მივლინებაში ყოფნის გამო) ადასტურებს მოპასუხე მხარეც, ხოლო 3 ივნისის თარიღში მივლინებაში ყოფნის ფაქტი მან სადავო გახადა.

სს „ლ-----ის“ 20-7 წლის 6 დეკემბრის N0----- ცნობის მიხედვით 20-7 წლის 1-----იდან 14 ივნისამდე მ-----ის მიერ გამოყენებული მივლინების თარიღებია: ქვეყნის შიგნით მივლინება 20-7 წლის 23 მარტი - 20-7 წლის 23 აპრილი; კომპანიის შიგნით მივლინება: 20-7 წლის 29 მაისი - 20-7 წლის 3 ივნისი. აღსანიშნავია, რომ მოცემულ ჩანაწერში მივლინების თარიღების ბოლოს სიტყვა „ჩათვლით“ მითითებული არ არის. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია და მიიჩნია, რომ მივლინებაში ყოფნის დროის მონაკვეთი მოიცავს ცნობაში მითითებულ საწყისი თარიღიდან - 29 მაისიდან, ბოლო თარიღამდე - 3 ივნისამდე პერიოდს, შესაბამისად, 20-7 წლის 3 ივნისის მდგომარეობით მოსარჩელის სამსახურში არ ყოფნის ფაქტი საქმის მასალებით დადასტურებული არ ყოფილა.

ასევე სასამართლომ მიიჩნია, რომ სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული სს „ლ-----ის“ უ-----ის მ-----ის ჩვენებით ვერ დადასტურდა ფაქტი იმის შესახებ, შეეძლო თუ არა მ-----ს თანამშრომლებისათვის ონლაინ რეჟიმში ყურება ქ-----ში. მისივე განმარტებით, ფ-----ები გადახვევისა და წაშლის შესაძლებლობას მოკლებულნი იყვნენ.

### **დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:**

**2.17-** სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე, რომლის თანახმად "1. შრომა თავისუფალია. 3. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. 4. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით."

ევროპის სოციალური ქარტიის 2--ე მუხლის თანახმად, "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიებიან იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების

შეწყვეტის შემთხვევაში.

მხარეები ვალდებულიებას იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-2-, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.1-.200-). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე და მოპასუხე შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ 2005 წლიდან. მხარეთა შორის გაფორმებული ბოლო ხელშეკრულების საფუძველზე მ-----ი დასაქმებული იყო სს „ლ-----ის“ ქ-----ის პოზიციაზე, უვადოდ. მისი შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 1500 ლარს.

მ-----ის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების დანართი - სამუშაო აღწერილობის 2.1 მუხლით დასაქმებული ვალდებულია: განახორციელოს დაქვემდებარებული პერსონალის საქმიანობის კოორდინაცია და კონტროლი. გააკონტროლოს პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულება და მათ მიერ გამოვლენილ დარღვევებზე მოახდინოს ოპერატიული რეაგირება. არ დაადასტუროს ოპერაცია თუ სახეზე არ იქნება ყველა დოკუმენტი და დაიცვას კლიენტის იდენტიფიკაციის სტანდარტი საბ---ო ოპერაციის განხორციელებამდე. აკონტროლოს საბ---ო გატარებები. კეთილსინდისიერად მიუდგეს საკუთარ საქმიანობას. ბ---ის სხვა სამსახურებს და დაიცვას პროფესიული ეთიკა. ზედმიწევნით დაიცვას კორპორაციული სახელმძღვანელო, კანონმდებლობა, შიდა ინსტრუქციები. გაუფრთხილდეს ბ---ის მატერიალურ ფასეულობებს და პასუხი აგოს ის ზიანისათვის, რაც ბ---ს მიადგება გაუფრთხილებლობით ან განზრახ დაკარგვა/დაზიანებით.

სს „ლ-----ის“ 0-.2-.20-7წ. N1--- ა.დ. N----- ბრძანებით სს „ლ-----ი“-ს ქ-----ს მ-----ს გამოეცხადა წერილობითი საყვედური.

როგორც ამავე გადაწყვეტილების 3.1.6. პუნქტში აღინიშნა, დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე 20-7 წლის 5 ივლისის შეტყობინებით გაირკვა, რომ სტანდარტული საერთო გადამოწმების პროცესში, ქ-----ში გამოვლინდა

სხვადასხვა პროცედურების მრავლობითი დარღვევები ფილიალში დასაქმებული მ-----  
- ოპერატორების მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისას.

ასევე დადგინდა, რომ ფ-----თა მიმართ, მათ მიერ ჩადენილი დარღვევების გამო, გამოყენებული იქნა სხვადასხვა სახის დისციპლინური სახის ღონისძიებები (იხ. 3.1.7- პუნქტი). მ-----ის მიერ გადაცდომების ჩადენის დროს, ერთ შემთხვევაში, 200-7 წლის 1-----ს მოსარჩელე არ იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე მივლინებაში ყოფნის გამო.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას დარღვევის ადეკვატური დისციპლინური ღონისძიების ზომის გამოყენება ემსახურებოდა არსებული ვითარების გამოსწორების მიზანს, დასაქმებული მუშაკის იძულებას, მოექცეს უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად, გახდეს უკეთესი, აიმაღლოს კვალიფიკაცია და სხვა. ამასთან, ამ ზომებს გააჩნია ზოგადპრევენციული მნიშვნელობაც, რაც იმაში გამოიხატება, რომ დასაქმებულებმა არ ჩაიდინონ იგივე დარღვევა და მათ შეექმნათ უფრო ეფექტურად მუშაობის მოტივაცია.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის მოთხოვნა კონკრეტულ ადამიანურ რესურსებზე სრულიად ბუნებრივია შრომითი ურთიერთობების დინამიურობისა და შრომით ბაზარზე ყოველდღიურად მზარდი მოთხოვნილებების გათვალისწინებით. სამეწარმეო გადაწყვეტილება, რომელიც მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადება-გადამზადებას, მიღებას უკავშირდება, ექვემდებარება სასამართლოს სამართლებრივ კონტროლს, თუმცა გასათვალისწინებელია, ასევე, საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, მათ შორის, ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, სასამართლოებმა ძალზედ ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ, სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული საწარმოს ბიზნეს გადაწყვეტილებასა და სამეწარმეო პოლიტიკაზე, რათა კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილი ვალდებულების - თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარების - ხელშეწყობა მოხდეს.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე დასაქმებული იყო ბ-----ის მ-----ის თანამდებობაზე, რომლის ძირითად მოვალეობებს წარმოადგენდა დაქვემდებარებული პერსონალის საქმიანობის კოორდინაციისა და კონტროლის განხორციელება, დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულების კონტროლი და მათ მიერ გამოვლენილ დარღვევებზე ოპერატიული რეაგირების მოხდენა. მ-----ი თავად იყო ვალდებული და უფლებამოსილიც მოეთხოვა თანამშრომლებისაგან ბ---ში დადგენილი კლიენტთა მომსახურების სტანდარტებისა და კომპანიის შინაგანაწესის ზედმიწევნით დაცვა.

ამდენად, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ შემოწმების შედეგად გამოვლინდა ფ-----თა მხრიდან არაერთი მნიშვნელოვანი დარღვევის ჩადენის ფაქტი, რომელთა საქმიანობაზე კონტროლის განხორციელება მოსარჩელის, როგორც მ-----ის პირდაპირ მოვალეობას წარმოადგენდა, დამსაქმებელს ჰქონდა მის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების საფუძველი და იგი ვითარების

გამოსწორების, დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულების კონტროლის გაუმჯობესების მიზანს ემსახურებოდა.

დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ფორმა და სახეები განსაზღვრულია კორპორაციული სახელმძღვანელოთი, რომლის 1-1. პუნქტი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის სახით ითვალისწინებდა წერილობით საყვედურს, რაც მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომის თანაზომიერია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა სს „ლ-----ის“ ქ-----ის მ-----ისათვის წერილობითი საყვედურის გამოცხადების თაობაზე სს „ლ-----ის“ 0-2-20-7 წლის N1--- ა.დ. N----- ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

**2.1-.** სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-94--891-20-5, 29.0-2---წ.)

მოცემულ შემთხვევაში, სს „ლ-----ის“ 20-7 წლის 1----- ბრძანებით სს „ლ-----ის“ შ-----ის რეგიონალური ფილიალის, ქ-----ი, ბ---თან 2--- წლის 0- ივლისს გაფორმებული N8--- ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების და ბ---ში მოქმედი კორპორაციული სახელმძღვანელოთი განსაზღვრული მოთხოვნების უხეში დარღვევის გამო, ასევე, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სანქციების დაკისრებიდან ერთი წლის განმავლობაში, ნაკისრი შრომითი ვალდებულებების განმეორებით დარღვევის გამო, გათავისუფლდა

დაკავებული თანამდებობიდან, 2-----ან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

ამდენად, მოსარჩელის ქმედება დამსაქმებლის მიერ შეფასებულ იქნა როგორც დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად, ისე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების განმეორებით დარღვევად. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების თანახმად, დასაქმებულის ვალდებულების დარღვევა გამოიხატა შემდეგ ქმედებებში:

(I) თანამშრომლისათვის კუთვნილი საკრედიტო ბარათის სარგებლობაში გადაცემა, რასაც შედეგად მოჰყვა დასაქმებულის საბ---ო ანგარიშზე არაავტორიზებული ოპერაციების განხორციელება, მათ შორის ბ---ის კუთვნილი ფულადი სახსრების გამოყენებით,

(II) საკუთარ ანგარიშზე წარმოებული არაავტორიზებული ტრანზაქციების შესახებ ინფორმირებულობის მიუხედავად, დარღვევის აღკვეთის მიზნით, სათანადო რეაგირების განუხორციელებლობა და დარღვევების დაფარვა.

სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მ-----მა სს „ლ-----ის“ საკრედიტო რისკების ს-----ის მოადგილეს, ბ-----ეს, ამ უკანასკნელის თხოვნის საფუძველზე (შვილის მკურნალობის მიზნით) სარგებლობაში გადასცა კუთვნილი საკრედიტო ბარათი 1-00 ლარიანი ლიმიტით.

სს „ლ-----ის“ შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნის მიხედვით, შ-----ის მიერ განხორციელდა საკრედიტო რისკების სასესხო ადმინისტრირების და ანგარიშგების დეპარტამენტის ყოფილი თანამშრომლის, ბ-----ის მიერ თანხის მითვისების შესახებ ინფორმაციის მოძიება და მითვისებული თანხების დაზუსტება.

აღნიშნული დასკვნის თანახმად, თანხების მითვისებას ბ-----ე ახდენდა არასანქცირებული ოპერაციების გზით, კერძოდ: იმ კლიენტებზე, რომლებიც ბ---ის საკრედიტო პოლიტიკის მიხედვით ვერ აკმაყოფილებდნენ შესაბამის მოთხოვნებს სესხის გასაცემად, ბ-----ის მიერ თვითნებურად არის დაშვებული ოვერდრაფტების და საკრედიტო ბარათების ლიმიტები და შემდგომ კლიენტებისათვის გამორთული ბარათებით აღნიშნული ანგარიშებიდან თანხა არის მითვისებული.

ბ-----ის მიერ ბ---ის შიდა ანგარიშებიდან (1-51/1---/2-05 ანგარიშები) კლიენტების ანგარიშებზე არასანქცირებული ოპერაციებით გადატანილია ბ---ის კუთვნილი თანხები და შემდგომ კლიენტის ანგარიშებიდან (უმეტეს შემთხვევაში ბ---ომატიდან) გატანილია ბ-----ის მიერ, ან ისევ დაბრუნებულია ბ---ის ანგარიშებზე (რიგ შემთხვევაში ნაკლები თანხით). ბ-----ე პროგრამულად გატარებული არასანქცირებული ოპერაციებით თავს არიდება მის სახელზე რიცხული სესხის დაფარვას, სესხზე დარიცხული პროცენტის დამალვის გზით.

შემოწმების საფუძველზე არასანქცირებული ოპერაციების გზით ბ---ისათვის მიყენებული ზიანის ოდენობამ შეადგინა 1-1 857 ლარი. დასკვნაში მითითებული 11 კლიენტიდან ერთ-ერთი იყო მ-----ი, ბ---ის თანამშრომელი, ქ-----ის მ-----ი. მისი განმარტებით, ბ---- მ-----ის თხოვნით აიღო საკრედიტო ბარათი თავდაპირველად 1-00 ლარის ოდენობით, შემდგომ მ-----ის თხოვნის საფუძველზე ლიმიტი გაიზარდა 2 000 ლარამდე. მოკლე პერიოდის შემდგომ ბ-----ის მიერ კლიენტის დაუკითხავად თავისი User-ით ლიმიტი გაიზარდა 2500 ლარამდე. კლიენტის განცხადებით თანხა სრულად აითვისა ბ-----ემ.

პირველ რიგში, სასამართლომ იმსჯელა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებულ საფუძველზე, რასაც წარმოადგენს საკუთარ ანგარიშზე წარმოებული არავტორიზებული ტრანზაქციების შესახებ ინფორმირებულობის მიუხედავად, დარღვევის აღკვეთის მიზნით, სათანადო რეაგირების განუხორციელებლობა და დარღვევების დაფარვა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ აღნიშნული გარემოება მნიშვნელოვანი იყო მოსარჩელის კეთილსინდისიერების შეფასებისა და ბ---თან მისი შემდგომი თანამშრომლობის მიზანშეწონილობის, სანდოობის განსაზღვრისათვის.

მხარეთა შორის გაფორმებული 0-0-2---წ. შრომის ხელშეკრულების 4.2. პუნქტის მიხედვით დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს ბ---ს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს ხელშეკრულებით ნაკისრი ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევა.

დასაქმებულის მოვალეობები განისაზღვრება ხელშეკრულებით (მათ შორის კორპორატიული სახელმძღვანელოთი და თანამდებობრივი ინსტრუქციებით) და ბ---ის სხვა ზოგადი პოლიტიკითა და შიდა ინსტრუქციებით. დასაქმებული ვალდებულია მკაცრად დაიცვას აღნიშნული წესები და მოთხოვნები (5.1. პუნქტი).

დასაქმებული ვალდებულია გაეცნოს და დაიცვას კორპ. სახელმძღვანელოთი და თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული მოვალეობები (5.2. პუნქტი).

დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად გაუძღვეს ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს (5.4. პუნქტი).

ბ-----ისთვის დასაქმებული ვალდებულია: არ დაუმალოს მის მიერ ჩადენილი უნებლიე გადაცდომა და შეატყობინოს ამის შესახებ უშუალო ხელმძღვანელს (6.5.4. პუნქტი).

კორპორატიული სახელმძღვანელოს (20-7 წლის 3- ივლისის მდგომარეობით) 7-16. პუნქტის მიხედვით დასაქმებული უნდა იყოს პატიოსანი და ობიექტური როგორც კლიენტების, აგრეთვე თავისი კოლეგების და ხელქვეითების მიმართ.

დასაქმებული ვალდებულია არ დაიყოლიოს (წააქეზოს) თანამშრომელი ისეთი ქმედებ(ებ)ის განხორციელებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, კორპორატიული სახელმძღვანელოთი მისი/მათი ნებისმიერი დანართით ან/და კანონმდებლობით განსაზღვრულ ვალდებულებ(ებ)ს, ასევე, ბ---ის შიდა ინსტრუქციებს. კორპორატიული

ქცევის ნორმებს, ბ---ი - სხვა შიდანორმატიული დოკუმენტების მოთხოვნებს ან/და ხელმძღვანელის ზეპირ ან/და წერილობით მითითებ(ებ)ს. ბ---ი უფლებამოსილია, იმ დასაქმებულის მიმართ, რომელიც სხვა თანამშრომლის მეშვეობით ჩაიდენს დარღვევას ან/და წააქეზებს სხვა დარღვევის ჩადენაზე, გამოიყენოს არანაკლები სიმძიმის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, რა დისციპლინური სანქციაც დაეკისრება უშუალო დამრღვევს (7-20. პუნქტი).

მოცემულ შემთხვევაში, დავას არ იწვევდა ის გარემოება, რომ მოსარჩელის რაიმე სახით მონაწილეობა ან/და სხვაგვარი დაინტერესება ბ-----ის მიერ ჩადენილი ქმედებების მიმართ, სახეზე არ იყო. გარდა აღნიშნულისა, როგორც გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტში აღინიშნა, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, არ დადასტურდა მოსარჩელის საკრედიტო ბარათზე ბ-----ის მიერ განხორციელებული არასანქცირებული ტრანზაქციის შესახებ მ-----ის ინფორმირებულობის ფაქტი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, 20-7 წლის 1----- ბრძანებაში მითითებული საფუძველი, რაც დამსაქმებლის მიერ მიჩნეული იქნა ინდივიდუალური ხელშეკრულებითა და სხვა დასაქმებულის შრომითი მოვალეობების განმსაზღვრელი სხვა აქტებით დადგენილი ნორმების დარღვევად, შესაბამისად, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ერთ-ერთ წინაპირობად, საქმის მასალებით არ დადასტურდა.

რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ კუთვნილი საკრედიტო ბარათის მესამე პირისათვის (ბ----ისათვის) გადაცემის ფაქტს, აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მოპასუხის მიერ მითითებულ შემდეგ სამართლებრივ ნორმებზე:

საქართველოს ეროვნული ბ---ის პრეზიდენტის 20-1 წლის 16 მაისის #3---- ბრძანებით დამტკიცებული საგადახდო ბარათების შესახებ დებულების თანახმად (ტ.1. ს.ფ. 11--116), ბარათით განხორციელებულ ოპერაციებზე პასუხისმგებელია ბარათის მფლობელი (5.1- პუნქტი). ბარათის მფლობელი ბ---ის კლიენტის პასუხისმგებლობას ბარათის გამოყენებით წარმოებულ ოპერაციებზე ადგენს ასევე 20-4წ. და 20-7წ. ლ-----ი ანგარიშების მომსახურების პირობები (ტ.1. ს.ფ. 117).

დასახელებული პირობების თანახმად, კლიენტი პასუხისმგებელია ყველა ოპერაციაზე, რომელიც განხორციელდა ანგარიშზე როგორც მის დახურვამდე, ისე მისი დახურვის შემდეგ, ბარათი შეიძლება გამოიყენოს მხოლოდ უფლებამოსილმა მფლობელმა ნებისმიერი წვდომის (კოდების) მესამე პირისათვის გადაცემა დაუშვებელია. კლიენტი პასუხისმგებელია ბარათის მეშვეობით წარმოებულ არაკანონიერ ოპერაციაზე, ასევე დამდგარი ზიანისათვის, თუ ბ---ისაგან დამოუკიდებელი მიზეზების გამო ანგარიშში, წვდომის კოდი ან სხვა ინფორმაცია პლასტიკური ბარათებისა და მისი მფლობელის შესახებ ცნობილი გახდა მესამე პირისათვის.

სასამართლომ განმარტა, რომ როგორც საქართველოს ეროვნული ბ---ის პრეზიდენტის ბრძანებით დამტკიცებული დებულება საგადახდო ბარათების შესახებ, ისე ლ-----ი ანგარიშების მომსახურების პირობები არეგულირებს ბ---სა და ბ---ის კლიენტებს შორის ურთიერთობებს, მათ შორის, ადგენს ბარათის მფლობელის (კლიენტის) პასუხისმგებლობას ბ---ის მიმართ მიყენებული იმ ზიანისათვის, რაც შეიძლება

წარმოიშვას ბარათის მესამე პირისათვის გადაცემის შედეგად (ამასვე ადასტურებს დებულების პირველი მუხლის სამართლებრივი ანალიზიც). აღნიშნული აქტები არ განსაზღვრავს დამსაქმებელ ბ---სა და ბ---ის დასაქმებულს შორის ურთიერთ პასუხისმგებლობასა და უფლება-მოვალეობებს. ამასთან, ბ---ის კლიენტის მიერ ბარათის (კოდების) მესამე პირისათვის გადაცემის აკრძალვის მიზანია, ერთის მხრივ, კლიენტის ინტერესების დაცვა იმ რისკებისაგან, რაც შეიძლება წარმოიშვას ბარათის სხვა პირის მიერ გამოყენების შედეგად (ასეთ შემთხვევაში, კლიენტისათვის მიყენებული ზიანის რისკი ბარათის მფლობელზეა და ბ---ი თავისუფლდება მის წინაშე პასუხისმგებლობისაგან) და, მეორეს, მხრივ - თავად ბ---ის ინტერესების დაცვა, ბარათის გამოყენების შედეგად მისთვის ზიანის მიყენების შემთხვევაში, რა დროსაც მის მიმართ პასუხისმგებელი არის ბარათის მფლობელი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ მესამე პირისათვის საკრედიტო ბარათის სარგებლობაში გადაცემით მას დამსაქმებელთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი დასაქმებულის ვალდებულებები კი არ დაურღვევია, არამედ, მან, როგორც ბ---ის კლიენტმა, ნაკლები წინდახედულობის ფარგლებში, იკისრა პასუხისმგებლობა ყველა იმ რისკებზე, რაც უკავშირდებოდა ბ---ის ან თავად მისი ქონებრივი უფლებების დარღვევას, მასზე გადავიდა ზიანის დადგომის შემთხვევაში პასუხისმგებლობის რისკი. ამ შემთხვევაში, უდავო იყო, რომ ბ---ისათვის მიყენებული ზიანი სრულად არის ანაზღაურებული იმ პირის (ბ-----ი) მიერ, რომლის უშუალო ქმედების შედეგადაც წარმოიშვა იგი.

რაც შეეხება კორპორატიული სახელმძღვანელოს 1-26.4 მუხლის დარღვევას, რომლის მიზანსაც ბ---ის უსაფრთხოების პოლიტიკის დაცვა წარმოადგენდა, მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ იყო. ნებისმიერი დასაქმებული, რომელიც შემჩნეული იქნება აღნიშნული უსაფრთხოების პოლიტიკის დარღვევაში, თუნდაც უნებლიედ, შესაძლებელია დაისაჯოს დისციპლინური პასუხისმგებლობით, სამსახურიდან განთავისუფლებით ან კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა სანქციით (1-34. პუნქტი). დასახელებული მუხლის თანახმად, იკრძალება დასაქმებულის მომხმარებლის და პაროლის განდობა სხვებისთვის ან დასაქმებულის მომხმარებლის გამოყენებაზე სხვებისთვის (მათ შორის, ოჯახის წევრები) ნების დართვა, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია.

საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ

დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად 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.

სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის თვითნებობისაგან. სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას.

ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ დასტურდებოდა იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რაც ქმნიდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობას. შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების პრიორიტეტულობის გათვალისწინებით, დამსაქმებელს მოსარჩელის მიმართ არ უნდა გამოეყენებინა ყველაზე მძიმე და უკიდურესი ღონისძიება. ამ მხრივ სასამართლომ დამატებით ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზეც, რომ ბ---ის სხვა თანამშრომელთან, რომლის ბარათის გამოყენებით ბ-----ის მიერ ასევე განხორციელებული იქნა არასანქცირებული ტრანზაქციები, დამსაქმებელს არ შეუწყვეტია შრომითი ხელშეკრულება და მხარეთა განმარტებით, დამსაქმებელი შემოიფარგლა მის მიმართ სხვა სახის დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებით (საყვედურის გამოცხადებით).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ სს „ლ-----ის“ 20-7 წლის 1----- ბრძანება ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი.

**2.1-** საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით 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, მოსარჩელე ითხოვდა გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე - სს "ლ-----ის" ქ-----ის პოზიციაზე აღდგენას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 40-1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

სასამართლომ განმარტა, რომ უდავო იყო, ის თანამდებობა, რომელზედაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, კვლავაც არსებობდა. მოსარჩელის მოთხოვნასაც სწორედ პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა წარმოადგენდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა, აღდგენილ იქნეს სს "ლ-----ის" ქ-----ის თანამდებობაზე საფუძვლიანი იყო და უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

**2.19.** სშკ-ის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 40-1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

მოხმობილი კოდექსის 4-1-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების

არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

სადავო არ გამხდარა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1500 ლარს (დარიცხული).

სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. ამდენად, სს "ლ-----ს" მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2-----ან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1500 ლარის ოდენობით.

**2.20.** საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3- მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,0- პროცენტი.“

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებით განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,0%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარებოდა ზემოაღნიშნულ ნორმას.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ იყო მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს.

სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 3--ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით.

სშკ-ის 3-3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, საამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,0%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,0%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოახრებული იქნეს განაცდური, ვინაიდან, განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2--- წლის 27

ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2---), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.0-%) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 3-- ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც:

- ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი;
- ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს;
- გ) დასაქმებულმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდღიან ვადას (საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი).

სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 3--ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნდება.

მოსარჩელე ითხოვდა დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა სშკ-ის 3--ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცეოდა მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული არამართლზომიერად იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და მას უნდა ანაზღაურებოდა იძულებით განაცდური ხელფასი, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობდა.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,0%-ის დაკისრების შესახებ, უსაფუძვლო იყო და არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

### **3. სააპელაციო საჩივრების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:**

#### **3.1. აპელანტის - სს „ლ-----ის“ სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები:**

**3.1.1.** აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად ჩათვალა, რომ მ-----მა არ იცოდა მის სახელზე რიცხული საკრედიტო ბარათის ლიმიტის გაზრდისა და არასანქცირებული ტრანზაქციების გამოყენების შესახებ და არაფრის დამალვას ადგილი არ ჰქონია, რასაც არ ეთანხმება, რადგან საქმის მასალებით აბსოლუტურად საწინააღმდეგო ფაქტები დასტურდებოდა.

მ-----ის ბარათზე ჩართული იყო ლიმიტი გარკვეული თანხების ოდენობით, რაც პირველ ეტაპზე გაიზარდა მისი თანხმობით, ხოლო მალევე, დამატებითი ლიმიტის ზრდა მოხდა არასანქცირებულად 2500 ლარამდე. მ-----ს არა მხოლოდ სამართლებრივად ეკისრებოდა პასუხისმგებლობა მისი ანგარიშით განხორციელებულ ნებისმიერ ქმედებაზე, არამედ მას ჰქონდა კიდევ ყოველდღიური წვდომა ბ---ის პროგრამასთან, რომელიც აბსოლუტურად თვალსაჩინო ადგილას აჩვენებს საკრედიტო

ბარათის ლიმიტის ოდენობას. მეტიც, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მას თავადაც გადამოწმებული აქვს მისი ანგარიში და მისთვის ცნობილი იყო იმ დარღვევების შესახებ, რაც გათავისუფლების საფუძველი გახდა, რადგან თავად ამონაწერის დანიშნულებაში ჩანს, რომ უცხო პირების ანგარიშებიდან ხდებოდა სხვადასხვა ტრანზაქციები, რაც შეუძლებელია გამორჩენოდა ფ-----ს.

ასევე საგულისხმოა, რომ სხდომაზე მოსარჩელე აცხადებდა, რომ მან თავიდანვე 2500 ლარიანი განაცხადი დაწერა, რომელიც თურმე არ დამტკიცდა და დამტკიცდა მარტო 2000 ლარიანი (სასამართლოში წარვადგინეთ 2000 ლარიანი ბარათის მოთხოვნის განაცხადი და 2500 ლარიანი ბუნებაშიც არ არსებულა, რასაც დაჟინებით ამტკიცებდა მხარე), შესაბამისად, მოსარჩელე ატკიცებდა, რომ მან როდესაც ნახა 2500 ლარიანი ლიმიტი, არ მიაქცია ყურადღება, თუმცა 3 ივლისის ახსნა-განმარტებასა და სარჩელში სხვა რამეს წერდა და აცხადებდა, რომ მან მხოლოდ 2000 ლარიანი განაცხადი შეავსო. საინტერესოა ამ არათანმიმდევრულ მტკიცებებს რატომ არ მიაქცია ყურადღება სასამართლომ და მხოლოდ ცალმხრივი და არსებითად არასწორი შეფასება რატომ მისცა გარემოებებს.

ასევე საქმეში წარმოდგენილია მ-----ის მიერ მისი ანგარიშების ნახვის ლოგები:

- 1-1.4-4 I- მისამართით და მ-----ს იუზერით (1-61, 300-) ბარათი ნანახია: 2-02.20-4; 25.04.20-4; 30.06.20-4; 13.1-20-4; 16.1-20-4; 26.11.20-4; 25.1-20-4; 26.1-20-4; 25.0-20-5; 06.11.20-5; 0-0-20-7-

საბ---ო ამონაწერში ნათლად ჩანს ლიმიტის გაზრდილი ოდენობა - (მინუსის/გამინუსებული თანხის სახით). ამდენად, სულ რომ ჩაითვალოს, რომ მხოლოდ ერთი გაზრდა ახსოვდა მ-----ს 2000 ლარამდე - არაერთხელ რომაა 20-4 წლის ოქტომბრის მერე შესული და ანგარიში მინუსში წასული რომ იყო 2000 ლარზე მეტით (ჯერ 1-00, მერე 2000 და მერე 2500 ლარამდე), ეს ცალსახად ნიშნავს იმას, რომ მისი ანგარიშიდან გამოყენებული იყო 2000 ლარზე მეტი და ეს ლიმიტის გაზრდა ნელ-ნელა ხდებოდა. ამის მიხვედრას სულ არ სჭირდებოდა ანგარიშზე ყოველდღიურად შესვლა. მით უფრო არადამაჯერებელია სასამართლოს მსჯელობა, იმის შესახებ, რომ რადგან მოსარჩელე ანგარიშზე არ შესულა იმ პერიოდში, როდესაც 2000 ლარი იყო ლიმიტი, ანუ 20-4 წლის 3-დან 11 ოქტომბრამდე, სხვანაირად კი ვერ მიხვდებოდა ლიმიტის გაზრდას. თუმცა პერიოდების მიხედვით რომ იზრდებოდა ლიმიტის ოდენობა, ეს ჩანდა ყოველ შემდეგ შესვლაზე ლიმიტის 1-00-2000-2500 გაზრდის სახით და მხოლოდ კონკრეტულ პერიოდში შესვლა ან არ შესვლა არაა ამის პასუხი და მხოლოდ ამ სახით არ იყო შესაძლებელი ლიმიტის კონტროლი. აღნიშნული ახსნილ იქნა აპელანტის მიერ სხდომაზე ამონაწერის კონკრეტულ მონაცემებზე მითითებით, თუმცა სასამართლო, როგორც ჩანს, მხოლოდ მოსარჩელის მშრალ ახსნა-განმარტებას დაეყრდნო, რომელიც აცხადებდა, რომ ამონაწერით იგი ამას ვერ მიხვდებოდა.

სასამართლო ამ ნაწილში არასწორად ანაწილებს მტკიცებების ტვირთს მხარეებს შორის და ადგენს, რომ არა არის წარმოდგენილი მტკიცებულება იმის შესახებ, რომ მ-----მა იცოდა ან უნდა სცოდნოდა მის ბარათზე განხორციელებული არასანქცირებული ოპერაციების შესახებ. საქმეში წარმოდგენილია მისი მხრიდან ამონაწერის არაერთხელ ნახვის ლოგები, სადაც ჩანს როგორც ლიმიტის გაზრდა, ისე უცხო პირთა სახელი და ანგარიშებით განხორციელებული უკანონო (მის მიერ მინიმუმ საეჭვოდ უნდა ჩათვლილიყო) ოპერაციები, პირად ე.წ კ----- სქრინი, სადაც ჩანდა მისი ვალდებულების ოდენობა ჯერ 1-00 ლარის, მერე 2000 და ბოლოს 2500 ლარის ოდენობით,

მის მიერ შევსებული განაცხადი 2000 ლარზე, მიღებულ სმს-ზე ინფო და ბოლოს 3 ივლისის ახსნა-განმარტება, სადაც წერს, რომ მას 1 ივლისს შეატყობინა პრობლემის შესახებ მ-----ემ, რის მერეც კიდევ ერთხელ შევიდა ანგარიშზე.

მეტი რა სახის მტკიცებულება უნდა ყოფილიყო წარმოდგენილი სს „ლ-----ის“ მიერ გაუგებარია. როდესაც სასამართლო რაიმეს მტკიცების ტვირთთან დაკავშირებით პრობლემას ხედავს, მაშინ უნდა დააკონკრეტოს თუ არსებობს ბუნებაში სხვა რამე გარემოება/მტკიცებულება, რითაც ამ ფაქტის უკეთესად დამტკიცება შეიძლებოდა, გარდა მოდავე მხარის უპირობო აღიარებისა.

სასამართლო აცხადებს, რომ ანგარიშზე არ ჩანს არასანქცირებული ტრანზაქციების შესახებ ინფორმაციას და საინტერესოა რის საფუძველზე დაადგინა ეს, მაშინ, როცა, როგორც ზემოთაც აღინიშნა, მოხდა მტკიცებულების გამოკვლევის ეტაპზე ანგარიშის გავლა და განვაცხადეთ და ვანახეთ ამონაწერზე მითითებით, რომ ანგარიშზე ჩანს როგორც ლიმიტის გაზრდა (მინუსის ოდენობის გაზრდით), ისე სხვა პირთა ანგარიშებიდან გადმორიცხვები, რაც ეჭვის გაჩენის და შესაბამის პირთა ინფორმირების საფუძველი მაინც გახდებოდა, რაც დარღვევის პრევენციას მოახდენდა, თუმცა ეს მიზანი კერძო სასამართლომ დაინახა და არც ფ-----ს მიაჩნია მნიშვნელოვნად.

ამ გარემოების დადგენისას სასამართლოს აღნიშნული აქვს, რომ მ-----ის მხრიდან არასანქცირებული ტრანზაქციების შემჩნევა შეუძლებელი იყო, რასაც სრულად ეწინააღმდეგება აპელანტი, რადგან ასეთი გარემოება არ დადასტურებულა მის მიერ და, პირიქით, ამტკიცებდა, რომ ამონაწერში ჩანს ყველა ის მონაცემი, რითაც უკანონო ტრანზაქციებზე ინფორმაციის მოძიება იყო შესაძლებელი.

ასევე სასამართლომ არ მიაქცია ყურადღება იმას, რომ კორპორაციულ სახელმძღვანელოში დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძველი მხოლოდ განზრახი ბრალი არაა, არამედ დარღვევის გაუფრთხილებლად ჩადენის დროსაც, გათვალისწინებულია შესაბამისი შედეგის დაყენება.

შესაბამისად, სასამართლოს უნდა ემსჯელა იმის მიხედვით, ჩვეულებრივად საღად მოაზროვნე ადამიანს უნდა შეეცყო ან შეეძლო თუ არა შეეცყო ამ დარღვევების შესახებ (ეს შეეხება 1 ივლისამდე პერიოდს, თუმცა 1 ივლისის მერე, რაიმეს ვარაუდი აღარცაა საჭირო, რადგან აქ უკვე ფაქტია, რომ იცოდა და განზრახ დამალა) მისი ანგარიშის გადამოწმებისას, პროფაილში შესვლისას, სმს მიღებისას, იმ პირობებში, რომ მას განაცხადი მხოლოდ 2000 ლარზე ჰქონდა შევსებული ა.შ.

ასევე ის მაინც ცალსახაა, რომ ამონაწერში უდავოდ ჩანდა, ანგარიშზე გადმორიცხვის დანიშნულებაში სხვა პირთა სახელი რომ ფიქსირდება, ვისთანაც არანაირი კავშირი არ აქვს მ-----ს.

რაც შეეხება იმის დამაჯერებლობას, რომ რაზე გააკეთა განაცხადი არ ახსოვდა და ეს საპატიოდ ჩათვალა სასამართლომ, აბსოლუტურად გაუგებარია. ასეთი მიდგომით სასამართლო ახდენს აღებული ვალდებულების მიმართ პირთა პასუხისმგებლობის დაკნინების პროპაგანდას და ათავისუფლებს პირს პასუხისმგებლობისაგან, მის ქმედებებზე იყოს პასუხისმგებელი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე მაინც. ეს მით უფრო დაუშვებელია საპასუხისმგებლო თანამდებობაზე მყოფი პირის მიმართ, ვინც სხვა პირთა ვალდებულებების შესრულება უნდა აკონტროლოს.

გადაწყვეტილების გაცნობის შედეგად რჩება შთაბეჭდილება, რომ სასამართლომ სრულად არ გაიაზრა გათავისუფლების ბრძანების მოტივი, რადგან არაერთხელ უსვავს ხაზს, რომ მ-----ემ მოახდინა თვითნებურად ლიმიტის გაზრდა - ამას არც სს „ლ-----ი“ ხდის სადავოდ და რომ ყოფილიყო დანაშაულში თანამონაწილეობა, მასზე სხვა შედეგი დადგებოდა.

მ-----მა ბარათის კონტროლი ვერ მოახდინა და ვერ მოახდინა პრევენცია მის ანგარიშზე განხორციელებული უკანონო ტრანზაქციებისა, რაც შეეძლო, როგორც ჩვეულებრივ საღად მოაზროვნე ადამიანს 1 ივლისამდეც, თუმცა 1 ივლისის მერე ცალსახად იცოდა ამის შესახებ და მაინც არ განაცხადა და დამალა ეს ყველაფერი.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, გაუგებარია სასამართლოს მსჯელობა და მტკიცება რას ეფუძნება.

სასამართლომ არასწორად შეაფასა საქმის ვითარება და არ გაითვალისწინა დარღვევის ხასიათი, დამრღვევი პირის სტატუსი/თანამდებობა და თავად დარღვევის მასშტაბი, მიუხედავად იმისა, რომ კორპორატიულ სახელმძღვანელოშიც მითითებულია, იმის შესახებ, რომ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებისას ბ---ი მხედველობაში მიიღებს ჩადენილი დარღვევის ხასიათს, დამრღვევის პიროვნებას, მისი ბრალის ხარისხს.

ამდენად, სასამართლომ აბსოლუტურად უგულებელყო ის ფაქტი, რომ პირი, რომელსაც ჩაბარებული აქვს ფილიალი, მით უფრო ე.წ. ს-----ი (რაც ნიშნავს, რომ მას ჩაბარებული აქვს რამდენიმე მილიონის ნაღდი ფულის კუპიურები) და განსაკუთრებული კონტროლისა და წინდახედულობის უნარები სჭირდება იმისთვის, რომ მისთვის მიბარებული ბ---ის მატერიალური ფასეულობები მართოს და დაიცვას, თურმე მას არ შესწევს უნარი, მის პირადი ანგარიშს ჩახედოს, ახსოვდეს რამდენით გაიზარდა ლიმიტი, ვერ იღებს მის მიერ ხელმოწერილ დოკუმენტზე პასუხისმგებლობას და ვერ ხედავს მის პირად ე.წ. პროფაილში ასახულ მონაცემებსაც, ვერ კითხულობს ამონაწერს ა.შ (რს პროგრამის პროფაილის სტანდარტული ვიზუალი წარმოდგენილია 25.0-20-8 წლის დანართი 1-2 გვ, სადაც პირდაპირაა მოცემული ინფორმაცია საკრედიტო ბარათის შესახებაც).

ამდენად, საინტერესოა სასამართლო როგორ შეიძლება ერეოდეს კორპორაციის შიდა საქმიანობაში და აიძულებდეს მას მ-----ის საპასუხისმგებლო პოზიციაზე ჰყავდეს პირი, რომელიც არაკეთილსინდისიერია, მაღავს დარღვევის ფაქტებს, ვერ აკონტროლებს ფილიალს, მის პირად ანგარიშს, ვერ იღებს პასუხისმგებლობას მის მიერ ხელმოწერილ დოკუმენტზე ა.შ. და ამ დროს არასწორი მენეჯმენტის შედეგად დამდგარ ზიანზე ვინ იქნება პასუხისმგებელი, ამაზე პასუხი არაა გაცემული.

ამას გარდა, ცალკეა სამსჯელო - სულ მინიმუმ 1 ივლისიდან მოსარჩელის ქმედებები - მან ცალსახად გაიგო მისი ბარათის მეშვეობით წარმოშობილი პრობლემის შესახებ, გადაამოწმა ანგარიში, თუმცა არაფერი განახორციელა და არც უშუალო ხელმძღვანელს შეატყობინა და არც აპირებდა აღნიშნულს, რომ არ მომხდარიყო აუდიტის სამსახურის მიერ შეხვედრის ინიცირება, შესაბამისად, ამ კონკრეტულ ფაქტზეც ცალკე პასუხი უნდა იყოს გაცემული, რადგან ეს ფაქტი უკვე დამოუკიდებელი და საკმარისი პირობა იყო იმისათვის, რომ ეს ქმედება ჩათვლილიყო გადაცდომის დამალვად და არაკეთილსინდისიერ მოქმედებად, რაც მის სამუშაოდან გათავისუფლებას გამოიწვევდა.

ამდენად, იმის მტკიცება, რომ კი შევიდა ანგარიშში, მაგრამ ვერ დაინახა გაუგებარი

დანიშნულებები, არ მიაქცია ყურადღება გაზრდილ ლიმიტს, მოსული სმს-ების შინაარსს, გაზრდილ გადასახდელ %-ს, ასევე ვერ აკონტროლებს და არც ევალუა მისი თანამშრომლების საქმიანობის დროს კანონდარღვევების აღკვეთა ა.შ. - აღნიშნული მოსარჩელის, როგორც ბ---ის ფ-----ის სათანადო კადრად ჩათვლის მხრივაც მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს და მის თანამდებობასთან აშკარა შეუფერებლობას ადასტურებს.

სასამართლომ კი თავად პიროვნების თანამდებობას საერთოდ არ მიაქცია ყურადღება. თუმცა იქვე მსჯელობისას კი წერს, რომ მოსარჩელესთან თანამშრომლობის მიზანშეწონილობისა და მისადმი სანდოობის განსაზღვრისათვის მნიშვნელოვანია მოსარჩელის კეთილსინდისიერი დამოკიდებულების არსებობა ბ---ის ინტერესების მიმართ, თუმცა რამდენად კეთილსინდისიერია მისი ქმედებები ან რამდენად გაიაზრა აღნიშნული თავად ამ გადაწყვეტილების მიღებისას, ამაზე პასუხს არ სცემს გადაწყვეტილებაში.

აქვე აპელანტი ორ ნაწილად ყოფს დარღვევის ფაქტებს - 1 ივლისამდე პერიოდი, როდესაც მოსარჩელე როგორც ფ-----ი სულ მინიმუმ დაუდევრად უდგებოდა მის ვალდებულებას და არათუ ფილიალის მართვას (მიღებული აქვს საყვედური), არამედ მის პირად ანგარიშსაც არ აქცევდა ყურადღებას, რითაც მოახდინა ბ---ისათვის ზიანის მიყენების პროვოცირება (რომ არა მისი მინიმუმ გაუფრთხილებელი და დაუდევარი დამოკიდებულება, ბ-----ე ამ ქმედებებს ვერ შეძლებდა ), ასევე 1 ივლისის მერე პერიოდი - როდესაც გაიგო და არაფერი განაზოცხლა ამ დარღვევის აღსაკვეთად - დაუმალა ხელმძღვანელობას ასეთი მასშტაბის დარღვევის შესახებ - ასეთ პირობებში როგორ შეიძლება ვამტკიცოთ, რომ დამსაქმებლისათვის მისაღები უნდა იყოს და სანდოობა გაუჩნდეს თუ დაუბრუნდეს მოსარჩელის მიმართ და მისთვის ქ-----ის ფ-----ობა გახდეს დასაშვები.

**3.1.2.** აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლომ ჩათვალა, რომ დარღვევის დაფარვას მ-----ის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია, თუმცა მსჯელობა მხოლოდ ცალმხრივად წაიყვანა და მხოლოდ იმაზე გაამახვილა ყურადღება, შეძლებდა თუ არა ანგარიშის ნახვის შედეგად, ამ დარღვევების აღმოჩენას.

აღსანიშნავია, რომ ეს ფ-----ისთვის აბსოლუტურად შესაძლებელი იყო, თუმცა ცალკე გარემოებად იყო აპელირებული აპელანტის მიერ ის, რომ 1 ივლისს, როდესაც მ-----ს მიუვიდა ბ-----ის სმს, რომ „მის ბარათზე კითხვებს თუ დაუსვავდნენ არაფერი ეთქვა და თავად მოაგვარებდა“, არ განაცხადა და დამალა ეს ფაქტი. ეს ხდება მაშინ, როცა იმ დღესვე (1 ივლისს) აქვს ნანახი მისი ანგარიში, სადაც უცხო პირთა ანგარიშებიდან ტრანზაქციები და ლიმიტების ეტაპობრივი ზრდა ჩანს - მ-----მა კი ამის შესახებ საერთოდ არ განაცხადა და 3 ივლისს უსაფრთხოების და აუდიტის თანამშრომლებთან შეხვედრის შედეგად განაცხადა მხოლოდ აღნიშნული. საგულისხმოა ისიც, რომ ეს შეხვედრა მ-----ის ინიციატივით არ მომხდარა და მისი მხრიდან რაიმე ფაქტის თქმას, თუნდაც საეჭვო გარემოებების გადამოწმების სახით - ადგილი არ ჰქონია.

შესაბამისად, გაუგებარია მეტი რა შეიძლება ჩაითვალოს დამალვად და არაკეთილსინდისიერ ქმედებად, მით უფრო არა რიგითი თანამშრომლის, არამედ ფ-----ის მხრიდან.

სასამართლომ კი მხოლოდ ივლისამდე პერიოდში ბ-----ის ქმედებების კონტექსტში განიხილა საქმე და ჩათვლა, რომ ეს მ-----ს ვერ ეცოდინებოდა, მაგრამ მისთვის რომ ცნობილი გახდა ეს ფაქტები მინუმუმ 1 ივლისს და მერეც დამალა - ამაზე ვერ გაგვცა ვერც მოსარჩელემ პასუხი და არც გადაწყვეტილებაშია რაიმე პასუხი ამ საკითხზე, რაც გადაწყვეტილებას აბსოლუტურად დაუსაბუთებელს ხდის.

**3.1.3.** აპელანტი განმარტავს, რომ სასამართლომ ისე გადაწყვიტა სამუშაოზე აღდგენა, რომ მხოლოდ ის დაადგინა, ის ადგილი - ანუ ქ-----ს ფ-----ის შტატი კვლავ თუ არსებობდა, თუმცა არ მიაქცია ყურადღება საქმეში წარმოდგენილ ცნობას იმის შესახებ, რომ არათუ ამ კონკრეტული ფილიალის, არამედ მთელი ბ---ის მასშტაბით საერთოდ აღარ არსებობს ფ-----ის ან ს/ც მ-----ის ვაკანტური ადგილი, სადაც შეიძლება თეორიულად მაინც მოსარჩელე იქნეს აღდგენილი.

სასამართლომ კი ისე დაადგინა ქ-----ის სამუშაოზე აღდგენა (თავად ამ აღდგენის საფუძველიც დაუსაბუთებელია, რადგან არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის წინაპირობა), რომ მხოლოდ ის ჩათვლა საკმარისად, რომ ადგილი კვლავ არსებობს, თუმცა საერთოდ არ ჩახედა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებას იმის შესახებ, რომ ის ადგილი არაა ვაკანტური და იქ მუშაობს ადამიანი.

შესაბამისად, თუნდაც თეორიული დაშვების პირობებშიც კი, მოსარჩელის ინტერესების დასაცავად სამსახურში მისი აღდგენით, ვერანაირად ვერ მოხდება სხვა, საერთოდ კავშირში არმყოფ პირთა, უფლებების შელახვა - მ-----ისათვის ადგილის ე.წ გამოთავისუფლების მიზნით, სხვა პირთა გათავისუფლების სახით. სწორედ ასეთი ვითარებისთვისაა შრომის კოდექსში დაშვებული ალტერნატიული გადაწყვეტის გზები, როდესაც აღდგენა შეუძლებელია.

**3.1.4.** აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არაერთხელ გაუსვა ხაზი იმ გარემოებას, რომ ზიანი სრულად ანაზღაურა ბ-----ემ, თუმცა ეს არ გამორიცხავს ან აქარწყლებს მ-----ის მხრიდან ვალდებულების დარღვევის ფაქტს და მის სიმძიმეს, რომ არაფერი ვთქვათ იმაზე, რომ ბარათის ნაწილი თავად მ-----მა დაფარა და ბ-----ეს არ დაუფარავს. ამდენად, მიუხედავად იმისა, რომ პირდაპირი კავშირი მოსარჩელის დარღვევებსა და თანხის დაფარვას შორის არ იკვეთება, თავად ამ თანხის გადახდა მ-----ის მიერ იმასაც მოწმობს, რომ მას პირადად გააჩნდა მისი დაფარვის ვალდებულება და თავად იყო პასუხისმგებელი მის დაფარვაზე. მიუხედავად არაერთი განმარტებისა, სასამართლომ მხოლოდ მშრალ ფაქტად ასახა ი---ე პ----- ფაქტი და არ მიაქცია ყურადღება შემდეგ გარემოებას, რასაც არაერთხელ გაესვა ხაზი აპელანტის მიერ:

ქ-----ისა და პ----- შემთხვევებს შორის იყო არსებითი სხვაობა, ვინაიდან ქ-----ი იყო ფ-----ი, მას ჰქონდა მუდმივი წვდომა ანგარიშთან და ყოველდღიურად უწყვეტად შედიოდა მის პროფაილში, ანგარიშებზე კი პერიოდულად, მისი მხრიდან მოხდა ფაქტის დამალვა 1 ივლისის მერეც (მანამდე არსებულ პერიოდს სულ რომ არ შევეხოთ), ხოლო პ-----ი იყო კრედიტ ოფიცერი, მას ბარათის გადაცემიდან მალევე შეუწყდა უფლებამოსილება ბ---ში და მხოლოდ მ-----ის ფროდის აღმოჩენამდე ცოტა ხნით ადრე მობრუნდა ბ---ში სამუშაოდ და ყოველდღიური წვდომა ანგარიშებსა ან პროფაილთან არ გააჩნდა, ასევე მისი მხრიდან ფაქტის დამალვას ადგილი არ ჰქონია.

**3.1.5.** აპელანტის განმარტებით, სასამართლოს გადაწყვეტილება არის აბსოლუტურად

დაუსაბუთებელი და არ ასახავს საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების სათანადოდ და ყოველმხრივ შეფასების შედეგს. ამასთან, სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა და არასწორად განმარტა იგი, რამაც საქმეზე არსებითად მცდარი გადაწყვეტილების მიღება გამოიწვია.

სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ მ-----ისთვის არ იყო ცნობილი მის ბარათზე ლიმიტის გაზრდის და არასანქცირებული ოპერაციების წარმოების შესახებ. ამ კუთხით ცალ-ცალკე მსჯელობის საგანი უნდა გამხდარიყო 1 ივლისამდე პერიოდი და 1 ივლისის შემდგომი პერიოდი, როდესაც მას მიუვიდა სმს და გადაამოწმა ანგარიში.

ასევე გაუგებარია, სასამართლოს მიერ იმის გაზიარება, რომ მ-----ი ანგარიშზე შესვლით ვერ მიხვდებოდა დარღვევას, არ ახსოვდა თუ რა თანხაზე შეავსო განაცხადი და ვერც გაზრდილი გამინუსებული ანგარიშით, ვერც სმს-ების მიხედვით გაზრდილ გადასახდელ %-ით და არც სხვა პირთა ანგარიშებიდან გადმორიცხულ ტრანზაქციებში ვერ შეიტანდა ეჭვს.

სასამართლომ საერთოდ არ მიაქცია ყურადღება მოსარჩელის სტატუსს და მისადმი ნდობის განსაკუთრებულ აუცილებლობას დამსაქმებლის მხრიდან, მაშინ, როცა აღნიშნული არსებითი მნიშვნელობისაა ბ---ისათვის.

შეუძლებელია ბ---ისათვის მისაღები იყოს ფ-----ად პირი, რომელიც ანგარიშს ვერ „კითხულობს“, არ ახსოვს ხელს რაზე აწერს, ვერ მართავს ანგარიშებს. ამასთან, მაღავს ფაქტებს და არაკეთილსინდისიერია (მინიმუმ 1 ივლისის მერე მაინც ხომ ცალსახაა დამალვა), ვერ მართავს და აკონტროლებს ფილიალს და მიაჩნია, რომ ეს მისი საქმეც არაა (იხ. სარჩელი და სხდომის ოქმი, სადაც მისი დამოკიდებულება ჩანს ამ ფაქტის მიმართ).

ის, რომ პირის სტატუსი და თანამდებობა დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებისას განმსაზღვრელია, ეს წერია კორპორაციული სახელმძღვანელოშიც.

აბსოლუტურად გაუგებარია პირის სამუშაოზე აღდგენაზე გადაწყვეტილების მიღება, როცა იმ ადგილას, სადაც აღდგენა დაადგინა სასამართლომ, სხვა პირი მუშაობს და არ არსებობს მისი გათავისუფლების არანაირი წინაპირობა.

საქმეში წარმოდგენილია ცნობა, რომ არ არსებობს ფ-----ის ან ს/ც მ-----ის (რაც შეიძლება ტოლფასად მიეჩნია თეორიულად მაინც სასამართლოს) ვაკანტური თანამდებობა და უშუალოდ ქ-----ს მმართველის თანამდებობაც დაკავებულია.

შესაბამისად, სასამართლოს გადაწყვეტილება ამ ნაწილშიც აბსოლუტურად უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია და არ სცემს პასუხს, თუ როგორ უნდა აისახოს იგი მესამე პირთა ინტერესებზე, რითაც პრაქტიკულად ახალი დავის საწყისს აჩენს.

შესაბამისად, ამ ნაწილში სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, კერძოდ, როდესაც არ არსებობდა ვაკანტური იგივე ან ტოლფასი თანამდებობა, სასამართლოს უნდა მიეჩნია, რომ შეუძლებელი იყო აღდგენა და გადასულიყო კანონის მეორე ნაწილზე კომპენსაციის განსაზღვრის შესახებ, თუ თეორიულად მაინც უკანონოდ ჩათვლიდა ბრძანებას.

აპელანტის მოსაზრებით, გადაწყვეტილების გაუქმების დამოუკიდებელი საფუძველია

ისიც, რომ სასამართლოს მიერ ისე მოხდა გადაწყვეტილების მიღება, რომ საერთოდ არ უმსჯელია შრომით დავაში სასამართლო გადაწყვეტილების დისკრეციის ფარგლებზე და პრაქტიკულად იმ დონის ბიზნეს გადაწყვეტილება მიიღო, რომელიც პირდაპირ გავლენას მოახდენს ბ---ის ეფექტურობასა, მის განვითარებასა და წარმატებაზე. და ეს მაშინ, როცა სასამართლოს თავადვე აქვს მოხმობილი სასამართლოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, სადაც საუბარია იმაზე, რომ შრომითი დავის გადაწყვეტისას უნდა მოხდეს დამსაქმებლის ბიზნეს ინტერესების დაცვა, იმისათვის, რომ სასამართლოს მხრიდან უხეშმა ჩარევამ არ გამოიწვიოს მეწარმეობის თავისუფლების შეზღუდვა და კონკურენციის თავისუფლების პირობების დაცვა მოხდეს.

სადავო გადაწყვეტილებით კი სასამართლომ დაადგინა ფ-----ის სამუშაოზე აღდგენა, რომელიც, შეიძლება თამამად ითქვას, რომ ბ---ის დირექტორების მერე ყველაზე დიდი პასუხისმგებლობის მქონე თანამდებობის პირს წარმოადგენს, რადგან მას აქვს პირდაპირი შეხება ბ---ის კლიენტებსა და ბ---ის მატერიალურ ფასეულობებთან და მასზეა დამოკიდებული კომპანიის ეფექტურობა.

შესაბამისად, ისეთი მმართველის დანიშვნა, რომელიც ვერ მართავს ფილიალს (თუმცა მას ექვემდებარება ათეულობით თანამშრომელი, ჩაბარებული აქვს რამდენიმე მილიონიანი საცავი ბ---ის ნაღდი ფულის სახით), მის პირად ანგარიშებს, მალავს ფაქტებს და არც მიაჩნია ეს ვალდებულების დარღვევად, პირდაპირ გამიზნულად არის მიმართული ბ---ის შიდა პოლიტიკის წინააღმდეგ და არსებითად სცდება ერთი პირის დავის ფარგლებს.

აპელანტი არ ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას იმის შესახებაც, რომ ასეთი თანამშრომლის შენარჩუნებით, მით უფრო, მისი აღდგენით, მოხდება სხვა პირთა მოტივიაციის შექმნა ან აღდგენა. პირიქით, ასეთი მიდგომა სასამართლოს მხრიდან, გამოიწვევს თანამშრომელთა პასუხისმგებლობის შემცირებას და დაუსჯელობის განცდის წამოწევას, რაც პირდაპირპროპორციულად აისახება კომპანიის ეფექტურობის დაცემაზე. ეს კი თავისთავად წარმოადგენს ბიზნეს საქმიანობაში ჩარევას, რასაც სასამართლო არ აქცევს ყურდობას, თუმცა ამ ინდივიდუალური დავის შედეგებს ბევრად მეტი და ფართო შედეგი მოაქვთ რეალურად, ვიდრე ერთი პირის ინტერესების დაცვა თუ დარღვევაა.

სასამართლოს ასევე არ გაუთვალისწინებია ის გარემოება, რომ ეს უკვე განმეორებითი დარღვევა იყო და რადგან პირველი ბრძანება საყვედურის შესახებ დატოვა ძალაში, უკვე მეორე ბრძანების შეფასებისას (თუ ეს უკანასკნელი უხეშ დარღვევად არ მიაჩნდა) მასზე შეეძლო (და ვალდებულიც იყო) ემსჯელა არა როგორც უხეშ დარღვევაზე, არამედ განმეორებით დარღვევაზე, რაც ერთობლიობაში გათავისუფლების საფუძველს მაინც წარმოადგენდა, მით უფრო, ფ-----თან მიმართებაში.

აპელანტი არ ეთანხმება სასამართლოს მსჯელობას, რომ ეროვნული ბ---ის ბრძანება და ლ-----ის მოხმარების წესების დარღვევა არ შეიძლება დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი გახდეს იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული ამავდროულად ბ---ის კლიენტიცაა და მასზეც ჩვეულებრივად ვრცელდება ამ წესების დაცვის ვალდებულება.

კორპორატიულ სახელმძღვანელოში პირდაპირ წერია - დასაქმებული ვალდებულია არ

დამალოს მის მიერ უნებლიე გადაცდომა და შეატყობინოს ამის შესახებ უშუალო ხელმძღვანელს. დასაქმებულებს ეკრძალებათ ისეთი საქმიანობის განხორციელება, რომელიც კანონსაწინააღმდეგოდ არის მიჩნეული ადგილობრივი, საერთო-სახელმწიფოებრივი და საერთაშორისო კანონმდებლობით. ასევე, მითითებულია, რომ ნებისმიერი კანონმდებლობის, შიდა ინსტრუქციის, კორპორაციული სახელმძღვანელოს არაჯეროვანი შესრულება ან შეუსრულებლობა, რაც გამოწვეულია დასაქმებულის განზრახ ან გაუფრთხილებელი ქმედებით, დაუშვებელია.

შრომით ხელშეკრულებაში პირდაპირ უწერია მოსარჩელეს, რომ უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რომელმაც შესაძლოა გამოიწვიოს ნაკისრი ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევა, არ დამალოს ჩადენილი უნებლიე გადაცდომა. ინდივიდუალურ ხელშეკრულებაში კი უწერია, რომ მან უნდა მოახდინოს პერსონალის კოორდინაცია, ზედმიწევნით დაიცვას კორპორაციული სახელმძღვანელო და კანონმდებლობა, შიდა ინსტრუქციები, გაუფრთხილდეს ბ---ის მატერიალურ ფასეულობებს და პასუხი აგოს იმ ზიანზე, რაც ბ---ს მიაღდა განზრახ ან გაუფრთხილებლობით. აპელანტს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში ყველანაირი კომპონენტი არსებობდა.

აპელანტის აზრით, რატომღაც სასამართლომ ჩათვალა, რომ საგადახდო ბარათის შესახებ დებულება ამ პიროვნებაზე არ ვრცელდებოდა. დებულებაში პირდაპირ წერია, რომ ოპერაციაზე პასუხისმგებელი პირია ბარათის მფლობელი ან ემიტენტის მიერ იდენტიფიცირებული პირი. იდენტიფიცირებული პირი კი სწორედ მ-----ია. იგივე პრინციპებს აყალიბებს ლ-----ის პირობები, რომელიც ვრცელდება ყველა ადამიანზე, ვისაც კი რაიმე ანგარიში აქვს ბ---ში. საკრედიტო ბარათი კი ანგარიშის გარეშე არ არსებობს. პირდაპირ წერია, რომ ბარათი შეიძლება გამოიყენოს მხოლოდ უფლებამოსილმა პირმა, ნებისმიერი წვდომის კოდების გადაცემა მესამე პირებისათვის დაუშვებელია. რომ არ ჰქონოდა ბატონ მ-----ას პინ კოდი და შესაბამისი კოდები, მ-----ე მას ვერ გამოიყენებდა. კლიენტი იღებს ვალდებულებას შეინახოს ბარათით წარმოებული ყველა ოპერაციის დოკუმენტი, გაეცნოს ბარათით განხორციელებულ ყველა ოპერაციას. ის არის პასუხისმგებელი ბარათის მეშვეობით ჩატარებულ ყველა არაკანონიერ ოპერაციაზე და ის არის პასუხისმგებელი დამდგარი ზიანისთვის და იმისთვის თუ წვდომის კოდი გადაეცა მესამე პირს. ასევე, ის არის ამ კოდის გამოყენებით ჩატარებული ნებისმიერი ტიპის ოპერაციაზე პასუხისმგებელი.

ამდენად, რადგან კორპორატიულ სახელმძღვანელოში გაწერილია პირის ვალდებულებად მოქმედი კანონმდებლობისა და ბ---ის შიდა ინსტრუქციების დარღვევისას მისი გათავისუფლება, სწორედ ამ რეგულაციაში ჯდება როგორც ლ-----ის პირობების, ისე ეროვნულის ბრძანების დარღვევაც, რაზეც სასამართლოს არ უმსჯელია და მხოლოდ ამ ნორმების ცალმხრივი შეფასება გააკეთა.

**3.1.6.** ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, აპელანტი მიიჩნევს, რომ თ-----ის საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნა საქმის ფაქტობრივი გარემოებების არასათანადო და არასწორი შესწავლის საფუძველზე იურიდიულად დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება. შესაბამისად, სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში უნდა გაუქმდეს თ-----ის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და თ-----ის სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ.

**3.2. აპელანტის მ-----ის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-**

## **სამართლებრივი საფუძვლები:**

**3.2.1.** აპელანტის განმარტებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.1.6. პუნქტში მითითებულია, რომ 28 ივნისის შეტყობინებით გამოირკვა რამდენი მ-----ის მხრიდან გამოვლინდა დარღვევა, მაგრამ ამავე გადაწყვეტილების 6.1. პუნქტში ასევე არის აღნიშნული, რომ მ-----ი სამსახურებრივი გადაცდომის ჩადენის მომენტში იმყოფებოდა მივლინებაში. აღნიშნული იმაზე მიუთითებს, რომ მას დარღვევასთან და თანამშრომლების შესაბამისი წესით გაკონტროლებასთან კავშირი არ შეიძლოდა ჰქონოდა. სასამართლოს მიერ კი გადაწყვეტილების ზემოთ დასახელებულ ნაწილში მითითება, რომ მ-----ს ევალებოდა კონტროლის გაწევა თანამშრომლებზე, მოცემულ პირობებში შეუსაბამოა.

ამასთან, აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ თანამშრომელთა დისციპლინური გადაცდომები, რომელთა გამოც მ-----ს გამოეცხადა წერილობითი საყვედური, ვერ დაექვემდებარებოდა სრულ კონტროლს, ვინაიდან ეს გადაცდომები სწორედ იმ დროს და იმ პერიოდშია დაფიქსირებული, როცა ფ-----ს მათი გაკონტროლების ობიექტური შესაძლებლობა არ გააჩნდა.

**3.2.2.** აპელანტის განმარტებით, ყურადსაღებია ის ფაქტი, რომ ბათილი ნების გამოვლენა მხარეებს შორის ურთიერთობის ვერც ერთ ეტაპზე ვერ წარმოშობს რაიმე სამართლებრივ შედეგს, რაც ცალსახად გულისხმობს იმას, რომ ცალმხირვი ნების გამოვლენა მ-----ის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ, ვერ წარმოშობდა რაიმე სამართლებრივ შედეგს, აღნიშნულს განამტკიცებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი. ამ ყველაფერს ისიც ემატება, რომ შრომითი ხელშეკრულება უსაფუძვლოდ შეწყვეტის მომენტიდან მიიჩნევა გაგრძელებულად. შესაბამისად, მ-----სა და სს „ლ-----ს“ შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა მიუხედავად სს „ლ-----ის“ მიერ გამოვლენილი ნებისა. რაც იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებელს აქვს დასაქმებულისათვის სამუშაოს ანაზღაურების მიცემის ვალდებულება. იმ პერიოდის განმავლობაში კი, როდესაც დასაქმებული დამსაქმებლის ბრალით არ იღებს ან დაგვიანებით იღებს ანაზღაურებას, მას უნდა ჰქონდეს უფლება საურავი მიიღოს ვალდებულების დამრღვევისაგან. მხარის ამგვარ მოთხოვნას ამყარებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 4-9-ე მუხლის პირველი ნაწილიც, რომელიც პირს აძლევს საშუალებას ვალდებულების შესრულებასთან ერთად მოითხოვოს პირგასამტეხლო ვადაგადაცილებისათვის.

**3.2.3.** ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, აპელანტი მიიჩნევს, რომ თ-----ის საქალაქო სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნა საქმის ფაქტობრივი გარემოებების არასათანადო და არასწორი შესწავლის საფუძველზე იურიდიულად დაუსაბუთებული გადაწყვეტილება წერილობითი საყვედურისა და საურავის დარიცხვის ნაწილში. შესაბამისად, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში უნდა გაუქმდეს თ-----ის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება და თ-----ის სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების შესახებ.

## **4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის დასაბუთება**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის

ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

ამავე კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

## **ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება**

### **4.1. სააპელაციო პალატა, სრულად იზიარებს და ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობებს და დასკვნას იმის თაობაზე, რომ არსებობდა მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 20-7 წლის 1-----ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, კერძოდ:**

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის

დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-94--891-20-5, 29.0-2---წ.)

მოცემულ შემთხვევაში, სს „ლ-----ის“ 20-7 წლის 1----- ბრძანებით სს „ლ-----ის“ შ-----ის რეგიონალური ფილიალის, ქ-----ი, ბ---თან 2--- წლის 0- ივლისს გაფორმებული N8--- ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების და ბ---ში მოქმედი კორპორატიული სახელმძღვანელოთი განსაზღვრული მოთხოვნების უხეში დარღვევის გამო, ასევე, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სანქციების დაკისრებიდან ერთი წლის განმავლობაში, ნაკისრი შრომითი ვალდებულებების განმეორებით დარღვევის გამო, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, 2-----ან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

ამდენად, მოსარჩელის ქმედება დამსაქმებლის მიერ შეფასებული იქნა როგორც დასაქმებულის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად, ისე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების განმეორებით დარღვევად. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების თანახმად, დასაქმებულის ვალდებულების დარღვევა გამოიხატა შემდეგ ქმედებებში:

(I) თანამშრომლისათვის კუთვნილი საკრედიტო ბარათის სარგებლობაში გადაცემა, რასაც შედეგად მოჰყვა დასაქმებულის საბ---ო ანგარიშზე არაავტორიზებული ოპერაციების განხორციელება, მათ შორის ბ---ის კუთვნილი ფულადი სახსრების გამოყენებით,

(II) საკუთარ ანგარიშზე წარმოებული არაავტორიზებული ტრანზაქციების შესახებ ინფორმირებულობის მიუხედავად, დარღვევის აღკვეთის მიზნით, სათანადო რეაგირების განუხორციელებლობა და დარღვევების დაფარვა.

უდავოა, რომ მოსარჩელე მ-----მა სს „ლ-----ის“ საკრედიტო რისკების ს-----ის მოადგილეს, ბ-----ეს, ამ უკანასკნელის თხოვნის საფუძველზე (შვილის მკურნალობის მიზნით) სარგებლობაში გადასცა კუთვნილი საკრედიტო ბარათი 1-00 ლარიანი ლიმიტით.

სს „ლ-----ის“ შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნის მიხედვით შ-----ის მიერ განხორციელდა საკრედიტო რისკების სასესხო ადმინისტრირების და ანგარიშგების დეპარტამენტის ყოფილი თანამშრომლის, ბ-----ის მიერ თანხის მითვისების შესახებ ინფორმაციის მოძიება და მითვისებული თანხების დაზუსტება.

აღნიშნული დასკვნის თანახმად, თანხების მითვისებას ბ-----ე ახდენდა არასანქცირებული ოპერაციების გზით, კერძოდ: იმ კლიენტებზე, რომლებიც ბ---ის საკრედიტო პოლიტიკის მიხედვით ვერ აკმაყოფილებდნენ შესაბამის მოთხოვნებს სესხის გასაცემად, ბ-----ის მიერ თვითნებურად არის დაშვებული ოვერდრაფტების და საკრედიტო ბარათების ლიმიტები და შემდგომ კლიენტებისათვის გამორთული ბარათებით აღნიშნული ანგარიშებიდან თანხა არის მითვისებული.

ბ-----ის მიერ ბ---ის შიდა ანგარიშებიდან (1-51/1---/2-05 ანგარიშები) კლიენტების ანგარიშებზე არასანქცირებული ოპერაციებით გადატანილია ბ---ის კუთვნილი თანხები და შემდგომ კლიენტის ანგარიშებიდან (უმეტეს შემთხვევაში ბ---ომადიდან) გატანილია ბ-----ის მიერ, ან ისევ დაბრუნებულია ბ---ის ანგარიშებზე (რიგ შემთხვევაში ნაკლები თანხით). ბ-----ე პროგრამულად გატარებული არასანქცირებული ოპერაციებით თავს არიდება მის სახელზე რიცხული სესხის დაფარვას, სესხზე დარიცხული პროცენტის დამალვის გზით.

შემოწმების საფუძველზე არასანქცირებული ოპერაციების გზით ბ---ისათვის მიყენებული ზიანის ოდენობამ შეადგინა 1-1 857 ლარი. დასკვნაში მითითებული 11 კლიენტიდან ერთ-ერთი იყო მ-----ი, ბ---ის თანამშრომელი, ქ-----ის მ-----ი. მისი განმარტებით, ბ--- მ-----ის თხოვნით აიღო საკრედიტო ბარათი თავდაპირველად 1-00 ლარის ოდენობით, შემდგომ მ-----ის თხოვნის საფუძველზე ლიმიტი გაიზარდა 2 000 ლარამდე. მოკლე პერიოდის შემდგომ ბ-----ის მიერ კლიენტის დაუკითხავად თავისი User-ით ლიმიტი გაზარდა 2500 ლარამდე. კლიენტის განცხადებით თანხა სრულად აითვისა ბ-----ემ.

პალატა შეაფასებს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებულ საფუძვლებს, რასაც წარმოადგენს: (I) თანამშრომლისათვის კუთვნილი საკრედიტო ბარათის სარგებლობაში გადაცემა, რასაც შედეგად მოჰყვა დასაქმებულის საბ---ო ანგარიშზე არაავტორიზებული ოპერაციების განხორციელება, მათ შორის ბ---ის კუთვნილი ფულადი სახსრების გამოყენებით; (II) საკუთარ ანგარიშზე წარმოებული არაავტორიზებული ტრანზაქციების შესახებ ინფორმირებულობის მიუხედავად, დარღვევის აღკვეთის მიზნით, სათანადო რეაგირების განუხორციელებლობა და დარღვევების დაფარვა; (III) დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სანქციის დაკისრებიდან ერთი წლის განმავლობაში, ნაკისრი შრომითი ვალდებულებების განმეორებით დარღვევა.

მხარეთა შორის გაფორმებული 0-0-2---წ. შრომის ხელშეკრულების 4.2. პუნქტის მიხედვით დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს ბ---ს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს ხელშეკრულებით ნაკისრი ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევა.

დასაქმებულის მოვალეობები განისაზღვრება ხელშეკრულებით (მათ შორის კორპორატიული სახელმძღვანელოთი და თანამდებობრივი ინსტრუქციებით) და ბ---ის სხვა ზოგადი პოლიტიკითა და შიდა ინსტრუქციებით. დასაქმებული ვალდებულია მკაცრად დაიცვას აღნიშნული წესები და მოთხოვნები (5.1. პუნქტი).

დასაქმებული ვალდებულია გაეცნოს და დაიცვას კორპ. სახელმძღვანელოთი და თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული მოვალეობები (5.2. პუნქტი). დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად გაუძღვეს ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს (5.4. პუნქტი).

ბ-----ისთვის დასაქმებული ვალდებულია: არ დაუმალოს მის მიერ ჩადენილი უნებლიე გადაცდომა და შეატყობინოს ამის შესახებ უშუალო ხელმძღვანელს (6.5.4. პუნქტი).

კორპორაციული სახელმძღვანელოს (20-7 წლის 3- ივლისის მდგომარეობით) 7-16.

პუნქტის მიხედვით დასაქმებული უნდა იყოს პატიოსანი და ობიექტური, როგორც კლიენტების, აგრეთვე თავისი კოლეგების და ხელქვეითების მიმართ.

დასაქმებული ვალდებულია არ დაიყოლიოს (წააქეზოს) თანამშრომელი ისეთი ქმედებ(ებ)ის განხორციელებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, კორპორატიული სახელმძღვანელოთი, მისი/მათი ნებისმიერი დანართით, ან/და კანონმდებლობით განსაზღვრულ ვალდებულებ(ებ)ს, ასევე, ბ---ის შიდა ინსტრუქციებს, კორპორატიული ქცევის ნორმებს, ბ---ის სხვა შიდანორმატიული დოკუმენტების მოთხოვნებს ან/და ხელმძღვანელის ზეპირ ან/და წერილობით მითითებ(ებ)ს. ბ---ი უფლებამოსილია, იმ დასაქმებულის მიმართ, რომელიც სხვა თანამშრომლის მეშვეობით ჩაიდენს დარღვევას ან/და წააქეზებს სხვა დარღვევის ჩადენაზე, გამოიყენოს არანაკლები სიმძიმის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, რა დისციპლინური სანქციაც დაეკისრება უშუალო დამრღვევს (7-20. პუნქტი).

პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება იმის შესახებ, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, არ დასტურდებოდა მოსარჩელის საკრედიტო ბარათზე ბ-----ის მიერ განხორციელებული არასანქცირებული ტრანზაქციის შესახებ, მ-----ის ინფორმირებულობის ფაქტი, რადგან საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, არ დასტურდება მოსარჩელის საკრედიტო ბარათზე ბ-----ის მიერ განხორციელებული არასანქცირებული ტრანზაქციის შესახებ მ-----ის ინფორმირებულობის ფაქტი. სააპელაციო საჩივრის განხილვისას, სასამართლო სხდომაზე გამოკვლეულ იქნა ლოგები და საკრედიტო ბარათის ანგარიშები, თუმცა პალატა ვერ დარწმუნდა იმაში, რომ მ-----ის მიერ პროფაილების და საკრედიტო ბარათის ანგარიშების ნახვა, ავტომატურად ნიშნავს იმას, რომ მან იცოდა არასანქცირებული ტრანზაქციის შესახებ. სს „ლ-----ის“ წარმომადგენლმა მხოლოდ ზეპირსიტყვიერად განმარტა, რომ მ-----ს, როგორც ფ-----ს და პროფესიონალს უნდა სცოდნოდა მის ბარათზე არასანქცირებული ტრანზაქციის შესახებ. თუმცა, ზეპირსიტყვიერი მითითება და ვარაუდი შეუძლებელია საფუძვლად დაედოს კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების დადგენას. ამდენად, სააპელაციო საჩივრის განხილვის ეტაპზეც არ დადასტურდა მ-----ის რაიმე სახით მონაწილეობა ან/და სხვაგვარი დაინტერესება ბ-----ის მიერ ჩადენილი ქმედებების მიმართ.

პალატას, სს „ლ-----ის“ წარმომადგენლის მითითება იმის შესახებ, რომ 20-7 წლის 0-ივლისის შემდეგაც, მას შემდეგ რაც, მ-----ს ბ-----ისგან მიუვიდან სმს შეტყობინება, მოსარჩელემ გადაცდომის ფაქტი დამალა, უსაფუძვლოდ მიაჩნია, ვინაიდან მ-----ის განმარტებით, 20-7 წლის 1 ივლისს, შაბათ დღეს, მას ბ-----ისაგან მიუვიდა შეტყობინება და 20-7 წლის 03 ივლისს, ორშაბათს დილით, ისე რომ სამსახურში არც მისულა, თ-----ში ჩავიდა დაკითხვაზე და იქ განაცხადა აღნიშნული ფაქტის შესახებ (2----20-9 წლის სასამართლო სხდომის ოქმი, 15:30:51-15:3-:49 სთ). შესაბამისად, იმ გარემოებების გათვალისწინებით, რომ 20-7 წლის 0-ივლისიდან 20-7 წლის 03 ივლისამდე შუალედი, წარმოადგენდა არასამუშაო დღეებს და მ-----მა მომდევნო სამუშაო დღეს, ორშაბათს - 20-7 წლის 03 ივლისს, დაკითხვისას განაცხადა დარღვევის ფაქტის შესახებ, აპელანტის - სს „ლ-----ის“ წარმომადგენლის მოსაზრება, იმის თაობაზე, რომ მ-----მა 20-7 წლის 0-ივლისის შემდეგაც დამალა დარღვევის ფაქტის არსებობა, არაგონივრულია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, 20-7 წლის 1----- ბრძანებაში, მ-----ის გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოება, კერძოდ ის, რომ მ-----მა საკუთარ ანგარიშზე წარმოებული არაავტორიზებული ტრანზაქციების შესახებ ინფორმირებულობის მიუხედავად, დარღვევის აღკვეთის მიზნით, სათანადო რეაგირება არ განახორციელა და დარღვევები დაფარა, არ დასტურდება.

რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ კუთვნილი საკრედიტო ბარათის მესამე პირისათვის (ბ-----ისათვის) გადაცემის ფაქტს, აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლომ უურადლება გაამახვილა მოპასუხის მიერ მითითებულ შემდეგ სამართლებრივ ნორმებზე:

საქართველოს ეროვნული ბ---ის პრეზიდენტის 20-1 წლის 16 მაისის #3--- ბრძანებით დამტკიცებული საგადახდო ბარათების შესახებ დებულების თანახმად (ტ.1. ს.ფ. 11--116), ბარათით განხორციელებულ ოპერაციებზე პასუხისმგებელია ბარათის მფლობელი (5.1- პუნქტი). ბარათის მფლობელი ბ---ის კლიენტის პასუხისმგებლობას ბარათის გამოყენებით წარმოებულ ოპერაციებზე ადგენს ასევე 20-4წ. და 20-7წ. ლ-----ი ანგარიშების მომსახურების პირობები (ტ.1. ს.ფ. 117).

დასახელებული პირობების თანახმად, კლიენტი პასუხისმგებელია ყველა ოპერაციაზე, რომელიც განხორციელდა ანგარიშზე, როგორც მის დახურვამდე, ისე მისი დახურვის შემდეგ, ბარათი შეიძლება გამოიყენოს მხოლოდ უფლებამოსილმა მფლობელმა ნებისმიერი წვდომის (კოდების) მესამე პირისათვის გადაცემა დაუშვებელია. კლიენტი პასუხისმგებელია ბარათის მეშვეობით წარმოებულ არაკანონიერ ოპერაციაზე, ასევე დამდგარი ზიანისათვის, თუ ბ---ისაგან დამოუკიდებელი მიზეზების გამო ანგარიში, წვდომის კოდი ან სხვა ინფორმაცია პლასტიკური ბარათებისა და მისი მფლობელის შესახებ ცნობილი გახდა მესამე პირისათვის.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ განმარტა, რომ როგორც საქართველოს ეროვნული ბ---ის პრეზიდენტის ბრძანებით დამტკიცებული დებულება საგადახდო ბარათების შესახებ, ისე ლ-----ი ანგარიშების მომსახურების პირობები არეგულირებს ბ---სა და ბ---ის კლიენტებს შორის ურთიერთობებს, მათ შორის, ადგენს ბარათის მფლობელის (კლიენტის) პასუხისმგებლობას ბ---ის მიმართ მიყენებული იმ ზიანისათვის, რაც შეიძლება წარმოიშვას ბარათის მესამე პირისათვის გადაცემის შედეგად (ამასვე ადასტურებს დებულების პირველი მუხლის სამართლებრივი ანალიზიც). აღნიშნული აქტები არ განსაზღვრავს დამსაქმებელ ბ---სა და ბ---ის დასაქმებულს შორის ურთიერთ პასუხისმგებლობასა და უფლება-მოვალეობებს. ამასთან, ბ---ის კლიენტის მიერ ბარათის (კოდების) მესამე პირისათვის გადაცემის აკრძალვის მიზანია, ერთის მხრივ, კლიენტის ინტერესების დაცვა იმ რისკებისაგან, რაც შეიძლება წარმოიშვას ბარათის სხვა პირის მიერ გამოყენების შედეგად (ასეთ შემთხვევაში, კლიენტისათვის მიყენებული ზიანის რისკი ბარათის მფლობელზეა და ბ---ი თავისუფლდება მის წინაშე პასუხისმგებლობისაგან) და, მეორეს, მხრივ - თავად ბ---ის ინტერესების დაცვა, ბარათის გამოყენების შედეგად მისთვის ზიანის მიყენების შემთხვევაში, რა დროსაც მის მიმართ პასუხისმგებელი არის ბარათის მფლობელი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ მესამე პირისათვის საკრედიტო ბარათის სარგებლობაში გადაცემით მას დამსაქმებელთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი დასაქმებულის ვალდებულებები კი არ

დაურღვევია, არამედ, მან, როგორც ბ---ის კლიენტმა, ნაკლები წინდახედულობის ფარგლებში, იკისრა პასუხისმგებლობა ყველა იმ რისკებზე, რაც უკავშირდებოდა ბ---ის ან თავად მისი ქონებრივი უფლებების დარღვევას, მასზე გადავიდა ზიანის დადგომის შემთხვევაში პასუხისმგებლობის რისკი. ამ შემთხვევაში, უდავო იყო, რომ ბ---ისათვის მიყენებული ზიანი სრულად არის ანაზღაურებული იმ პირის (ბ-----) მიერ, რომლის უშუალო ქმედების შედეგადაც წარმოიშვა იგი.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის - სს „ლ-----ის“ წარმომადგენლის მოსაზრებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მ-----მა ბ-----ისათვის საკრედიტო ბარათის გადაცემით დაარღვია კორპორატიული სახელმძღვანელოს 1-7-8 პუნქტისა და ლ-----ის პირობების 5.7 პუნქტის მოთხოვნები, ვინაიდან კორპორატიული სახელმძღვანელოს და ლ-----ის მითითებული პუნქტებით გათვალისწინებული არ არის, რომ კონკრეტულად, მესამე პირისათვის საკრედიტო ბარათის გადაცემა წარმოადგენს დამსაქმებელთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევას და შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ერთ-ერთ წინაპირობას.

ამდენად, მ-----ის, როგორც ფ-----ის მიერ, ბ-----ისათვის საკრედიტო ბარათის სარგებლობაში გადაცემა, ზოგადი პრინციპებიდან გამომდინარე, შეიძლება შეფასდეს მიზანშეუწონლად, მაგრამ აღნიშნული ქმედება არ წარმოადგენს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების და ბ---ში მოქმედი კორპორატიული სახელმძღვანელოთი განსაზღვრული იმ მოთხოვნების დარღვევას, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს.

პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ვალდებულებების აღებისას დამსაქმებლის მოლოდინი და ინტერესები საქმიანობის კვალიფიციურად შესრულების გამო გარდაუვალია. ეს მდგომარეობა ფორმულირებულია საკანონმდებლო თუ დამსაქმებლის შიდა ნორმატიულ დონეზე. ამავე დროს, კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში მოდიფიცირდება (დამსაქმებელი უპირატესი მდგომარეობით წარმოჩინდება დასაქმებულის დაქვემდებარების ფონზე) ნიველირებადია. ამიტომ დამსაქმებელმა დასაქმებულის განთავისუფლების კანონიერება ისე კარგად უნდა დაასაბუთოს კონფლიქტის გადაწყვეტის დროს, რომ შეძლოს თავიდან აიცილოს ყოველგვარი ეჭვი მისი მხრიდან დასაქმებულის მიმართ და კონფლიქტში გარკვევისას დასაქმებულს არ უნდა დარჩეს არც ერთი კითხვა პასუხგაუცემელი, რომელიც შექმნის წარმოდგენებს და გააჩენს შეგრძნებებს უთანასწორო და უსამართლო მოპყრობის გამო მსხვერპლად დასაქმებულის აღმოჩენისა.

ამდენად, სასამართლო მტკიცებულებათა შეფასების დროს ზედამხედველობს რა საპროცესო ოპონენტთა საკუთარი პოზიციების დასაბუთებულების სათანადოობას, რაც საკითხის გადაჭრის დროს კანონიერების, გამჭვირვალობის, ობიექტურად შეფასების თანაბარზომიერების, შეჯიბრებითობის პრინციპის დაურღველად ყოველმხრივი და სრულყოფილი გამოკვლევის შედეგად არის მიღებული, ასკვნის, რომ მოცემულ შემთხვევაში სს „ლ-----ის“ მიერ მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული საფუძვლები არ არის უტყუარი მტკიცებულებებით დადასტურებული, რის გამოც ის კანონშეუსაბამო და ბათილია. რაც შეეხება გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებულ დასაქმებულის მიმართ

დისციპლინური სანქციის დაკისრებიდან ერთი წლის განმავლობაში, ნაკისრი შრომითი ვალდებულებების განმეორებითობით დარღვევას, აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს, რომ ვინაიდან აღნიშნულ ბრძანებაში მითითებული დანარჩენი ორი საფუძვლის კანონიერება ვერ იქნა დასაბუთებული, შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, დარღვევის განმეორებითობაზე მსჯელობა სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, 20-7 წლის 1----- ბრძანებაში მითითებული საფუძვლები, რაც დამსაქმებლის მიერ მიჩნეული იქნა ინდივიდუალური ხელშეკრულებითა და დასაქმებულის შრომითი მოვალეობების განმსაზღვრელი სხვა აქტებით დადგენილი ნორმების დარღვევად, შესაბამისად, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ერთ-ერთ წინაპირობად, საქმის მასალებით არ დადასტურდა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ სს „ლ-----ის“ 20-7 წლის 1----- ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ მოთხოვნა, სასამართლოს მიერ დაკმაყოფილდა კანონიერად და სამართლიანად.

#### **4.2. სააპელაციო პალატა ასევე, იზიარებს და ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობებს და დასკვნას მ-----ისათვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ 2-----ს ბრძანების ძალაში დატოვებასთან დაკავშირებით, კერძოდ:**

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-2-, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.1-.200-). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

დადგენილია, რომ მ-----ი და მოპასუხე სს „ლ-----ი“ შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ 2005 წლიდან. მხარეთა შორის გაფორმებული ბოლო ხელშეკრულების საფუძველზე მ-----ი დასაქმებული იყო სს „ლ-----ის“ ქ-----ის პოზიციაზე, უვადოდ.

მ-----ის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების დანართის - სამუშაო აღწერილობის 2.1 მუხლით, დასაქმებული ვალდებულია: განახორციელოს

დაქვემდებარებული პერსონალის საქმიანობის კოორდინაცია და კონტროლი. გააკონტროლოს პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულება და მათ მიერ გამოვლენილ დარღვევებზე მოახდინოს ოპერატიული რეაგირება. არ დაადასტუროს ოპერაცია თუ სახეზე არ იქნება ყველა დოკუმენტი და დაიცვას კლიენტის იდენტიფიკაციის სტანდარტი საბ---ო ოპერაციის განხორციელებამდე. აკონტროლოს საბ---ო გატარებები. კეთილსინდისიერად მიუდგეს საკუთარ საქმიანობას. ბ---ის სხვა სამსახურებს და დაიცვას პროფესიული ეთიკა. ზედმიწევნით დაიცვას კორპორაციული სახელმძღვანელო, კანონმდებლობა, შიდა ინსტრუქციები. გაუფრთხილდეს ბ---ის მატერიალურ ფასეულობებს და პასუხი აგოს ის ზიანისათვის, რაც ბ---ს მიადგება გაუფრთხილებლობით ან განზრახ დაკარგვა/დაზიანებით.

სს „ლ-----ის“ 0-2-20-7წ. N1--- ა.დ. N----- ბრძანებით სს „ლ-----ი“-ს ქ-----ს მ-----ს გამოეცხადა წერილობითი საყვედური. ბრძანების საფუძველად მითითებულია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების „ბ“ დანართი დასაქმებულის ძირითადი მოვალეობები: პუნქტი 2.1. აბზაცი 1. განახორციელოს დაქვემდებარებული პერსონალის საქმიანობის კოორდინაცია და კონტროლი: აბზაცი 4. გააკონტროლოს დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულება და მათ მიერ გამოვლენილ დარღვევებზე მოახდინოს ოპერატიული რეაგირება. აბზაცი 13. მოითხოვოს თანამშრომლებისაგან ბ---ში დადგენილი კლიენტთა მომსახურების სტანდარტებისა და კომპანიის შინაგანაწესის ზედმიწევნით დაცვა; კლიენტების ს----- მომსახურების კოორდინირების და მონიტორინგის დეპარტამენტის შეტყობინება დისციპლინის გადაცდომის ჩადენის თაობაზე.

უდავოდ დაგენილია, რომ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე 20-7 წლის 5 ივლისის შეტყობინებით ირკვევა, რომ სტანდარტული საერთო გადამოწმების პროცესში, ქ-----ში გამოვლინდა სხვადასხვა პროცედურების მრავლობითი დარღვევები ფილიალში დასაქმებული მ----- ოპერატორების მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისას.

ასევე დადგენილია, რომ ფ-----თა მიმართ, მათ მიერ ჩადენილი დარღვევების გამო, გამოყენებული იქნა სხვადასხვა სახის დისციპლინური სახის ღონისძიებები.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებას იმის შესახებ, რომ მ-----ი მ-----ის მიერ გადაცდომების ჩადენის დროს, ერთ შემთხვევაში, 20-7 წლის 1-----ს, არ იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე, მივლინებაში ყოფნის გამო. სხვა შემთხვევაში, ის იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე.

პალატას მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას დარღვევის ადეკვატური დისციპლინური ღონისძიების ზომის გამოყენება ემსახურება არსებული ვითარების გამოსწორების მიზანს, დასაქმებული მუშაკის იძულებას, მოიქცეს უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად, გახდეს უკეთესი, აიმაღლოს კვალიფიკაცია და სხვა. ამასთან, ამ ზომებს გააჩნია ზოგადპრევენციული მნიშვნელობაც, რაც იმაში გამოიხატება, რომ დასაქმებულებმა არ ჩაიდინონ იგივე დარღვევა და მათ შეექმნათ უფრო ეფექტურად მუშაობის მოტივაცია.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ მის ერთ-ერთ

გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის მოთხოვნა კონკრეტულ ადამიანურ რესურსებზე სრულიად ბუნებრივია შრომითი ურთიერთობების დინამიურობისა და შრომით ბაზარზე ყოველდღიურად მზარდი მოთხოვნილებების გათვალისწინებით. სამეწარმეო გადაწყვეტილება, რომელიც მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადება-გადამზადებას, მიღებას უკავშირდება, ექვემდებარება სასამართლოს სამართლებრივ კონტროლს, თუმცა გასათვალისწინებელია, ასევე, საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, მათ შორის, ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, სასამართლოებმა ძალზედ ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ, სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული საწარმოს ბიზნეს გადაწყვეტილებასა და სამეწარმეო პოლიტიკაზე.

მოცემულ შემთხვევაში, მ-----ი დასაქმებული იყო სს „ლ-----ის“ ქ-----ის თანამდებობაზე, რომლის ძირითად მოვალეობებს წარმოადგენდა დაქვემდებარებული პერსონალის საქმიანობის კოორდინაციისა და კონტროლის განხორციელება, დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულების კონტროლი და მათ მიერ გამოვლენილ დარღვევებზე ოპერატიული რეაგირების მოხდენა. მ-----ი თავად იყო ვალდებული და უფლებამოსილიც მოეთხოვა თანამშრომლებისაგან ბ---ში დადგენილი კლიენტთა მომსახურების სტანდარტებისა და კომპანიის შინაგანაწესის ზედმიწევნით დაცვა.

ამდენად, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ შემოწმების შედეგად გამოვლინდა ფ-----თა მხრიდან არაერთი მნიშვნელოვანი დარღვევის ჩადენის ფაქტი, რომელთა საქმიანობაზე კონტროლის განხორციელება მოსარჩელის, როგორც მ-----ის პირდაპირ მოვალეობას წარმოადგენდა, დამსაქმებელს ჰქონდა მის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების საფუძველი და იგი ვითარების გამოსწორების, დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ დადგენილი პროცედურების შესრულების კონტროლის გაუმჯობესების მიზანს ემსახურებოდა.

დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ფორმა და სახეები განსაზღვრულია კორპორაციული სახელმძღვანელოთი, რომლის 1-1. პუნქტი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის სახით ითვალისწინებდა წერილობით საყვედურს, რაც მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომის თანაზომიერია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს სს „ლ-----ის“ ქ-----ის მ-----ისათვის წერილობითი საყვედურის გამოცხადების თაობაზე სს „ლ-----ის“ 0-2-20-7 წლის N1--- ა.დ. N----- ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

**4.3. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ სრულყოფილად არ იქნა გამოკვლეული სს „ლ-----ის“ ქ-----ს ფ-----ის თანამდებობის ვაკანტურობის ფაქტი და აღნიშნულთან დაკავშირებით განმარტავს შემდეგს:**

როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი სამსახურში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ: თუ მოსარჩელის

ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე.

შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს თუ რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები).

განსახილველ შემთხვევაში, პირველი ინსტანციის სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია ის გარემოება, რომ თანამდებობა, რომელზედაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე მ----- —ი, კვლავაც არსებობს. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ უნდა დაგენილიყო ამ თანამდებობის არა მხოლოდ არსებობის ფაქტი, არამედ ისიც, არის თუ არა ეს თანამდებობა ვაკანტური. აღნიშნულთან დაკავშირებით, პალატა განმარტავს, რომ სს „ლ-----ის“ ქ-----ის თანამდებობა მართალია არსებობს, მაგრამ საქმეში წარმოდგენილი ცნობების (ტომი II, გვ 22-23) თანახმად, აღნიშნული პოზიცია არ იყო ვაკანტური და დასაქმებული იყო სხვა პირი. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული ფაქტი მ-----ს არ გაუხდია სადავოდ სააპელაციო საჩივრის განხილვის დროსაც (2----.20-9 წლის სასამართლო სხდომის ოქმი, 16:21:27-16:22:23 სთ). შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილ პოზიციაზე მესამე პირია დასაქმებული, მისი დასაქმება ობიექტურმა საჭიროებამ განაპირობა და დამსაქმებელი აღნიშნული ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია. ასევე, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ ერთი ადამიანის შრომის უფლების აღდგენით არ შეიძლება სხვების შრომითი უფლებების იგნორირება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგი უნდა იყოს არა სამსახურში აღდგენა, არამედ მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრება.

ამასთან, აღნიშნული პოზიციის ვაკანტურობის არსებობის პირობებშიც პალატას შეუძლებლად მიაჩნია მასზე მოსარჩელის აღდგენა, ვინაიდან მხარეთა შორის ჩამოყალიბებული ურთიერთობის, გათავისუფლებული პირის ფუნქცია-მოვალეობების, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულზე, როგორც ფ-----ზე პროფესიული თვალსაზრისით შექმნილი წარმოდგენის, მისდამი დამოკიდებულებისა და სანდოობის გათვალისწინებით, პალატის მოსაზრებით მიზანშეწონილი არ არის მათი შემდგომი თანამშრომლობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის 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.

მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, **ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (შდრ. სუსგ Nას-951-90--20-5, 29.0-2---წ.; N ას-93--881-20-5., 29.0-20-5წ).**

აღნიშნულიდან გამომდინარე, ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის, მასზე დათხოვნილი პირის დასაქმების შეუძლებლობის ან არამიზანშეწონილობის პირობებში, სასამართლომ კომპენსაციის საკითხზე უნდა იმსჯელოს.

**პალატა განმარტავს, რომ სშკ არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა,** რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავედროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები).

პალატას მიიჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-1- მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა

იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას საკლებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.

ამრიგად, დადგენილი სასამართლო პრაქტიკისა და მოცემულ საქმეში არსებული მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, ასევე, მ-----ის სამუშაო გამოცდილების, მისი სოციალური და ფინანსური მდგომარეობისა და იმ მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინებით, რაც მან უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, პალატას კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მიაჩნია სს „ლ-----ის“ ქ-----ს ფ-----ის თანამდებობაზე მოსარჩელის მიერ მისაღები ხელფასის ერთი წლის ოდენობა, რაც მოცემულ შემთხვევაში 1- 000 ლარს (1500X1-) შეადგენს (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

**4.4. სააპელაციო პალატა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,0%-ის დაკისრებასთან დაკავშირებით, განმარტავს შემდეგს, კერძოდ:**

სშკ-ის 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.

ამდენად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავოობისას, დასაქმებული უფლებამოსილია: 1) ან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობა და პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა (ამ შემთხვევაში, მოსარჩელეს ასევე შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება), 2) ან ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად, აღდგენის ნაცვლად, მოითხოვოს კომპენსაცია.

პალატა განმარტავს, რომ განაცდური დამსაქმებელს იმ შემთხვევაში ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი და ამასთან, უკანონოდ დათხოვნილი პირი იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგება.

მოცემულ შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ სს „ლ-----ის“ ქ-----ის თანამდებობა არ იყო ვაკანტური, პალატამ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მ-----ის სამსახურში აღდგენის ნაწილში შეცვალა, აღნიშნული მოთხოვნა არ დააკმაყოფილა და ამ ნაწილში მიიღო ახალი გადაწყვეტილება, კერძოდ, მ-----ის სამსახურში აღდგენაზე უარის თქმისა და მისთვის კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სამსახურში აღდგენის

ნაწილში შეიცვალა და ეს მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის დაკისრება საფუძველს მოკლებულია.

ასევე, პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3- მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.0- პროცენტი.

პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს და განმარტავს, რომ სშკ-ის 3--ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით.

სშკ-ის 3-3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, პალატა განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,0%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,0%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს განაცდური, ვინაიდან, განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2--- წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2---), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.0-%) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 3-- ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდღიან ვადას (საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი).

პალატა განმარტავს, რომ სშკ-ის 3--ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნიდება.

მ-----ი ითხოვდა დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა

შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა სშკ-ის 3-ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა, მითუმეტეს იმ პირობებში, როდესაც არ იქნა დაკმაყოფილებული მისი მოთხოვნა სს „ლ-----ისათვის“ განაცდურის დაკისრების შესახებ და არ არსებობს ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან პალატა არ დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას სამსახურში აღდგენის ნაწილში და მიაჩნია, რომ აღნიშნული ნაწილის შეცვლით მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,0%-ის, დაკისრების თაობაზე მოთხოვნა უსაფუძვლოა და ის არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

**4.5.** ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, საყვედურის გამოცხადებისა და საურავის მოთხოვნის ნაწილში დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებებს, რის შედეგადაც სასამართლო მივიდა დავის სწორ გადაწყვეტამდე. შესაბამისად, სააპელაციო საჩივრებში მითითებული გარემოებები ამ ნაწილში არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ - სამართლებრივ საფუძვლებს. ხოლო სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებული უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება.

## **5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა ასკვნის, რომ სს „ლ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და თ-----ის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20-8 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე, ხოლო მ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

## **6. საპროცესო ხარჯები**

**6.1.** 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 სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავდროულად მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის

სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

ვინაიდან სს „ლ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ხოლო მ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად სასამართლო ხარჯები უნდა განაწილდეს შემდეგნაირად:

განსახილველ შემთხვევაში, სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენდა მ-----ისათვის წერილობითი საყვედურის გამოცხადების შესახებ სს „ლ-----ის“ 2-----ის ბრძანების ბათილად ცნობა; მ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ სს „ლ-----ის“ 20-7 წლის 1----- ბრძანების ბათილად ცნობა; მ-----ის აღდგენა სს „ლ-----ის“ ქ-----ის თანამდებობაზე; სს „ლ-----ისათვის“ მ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2-----ან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1500 ლარის ოდენობით და სს „ლ-----ისათვის“ მ-----ის სასარგებლოდ დაყოვნებული თანხის 0.0- %-ის დაკისრება ყოველი დაყოვნებული დღისათვის გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

დავის საგნის ღირებულება თითოეულ მოთხოვნასთან დაკავშირებით განსაზღვრულია შემდეგი ოდენობით: წერილობითი საყვედურის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა - 1-0 ლარი; სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა და სამსახურში აღდგენა - 1-0 ლარი; იძულებითი განაცდური - 54 000 ლარი; პირგასამტეხლო - 3780 (54000 X 0.0-) ლარი, სულ ჯამში დავის საგნის ღირებულება შეადგენს 58 980 ლარს.

ვინაიდან გადაწყვეტილება გაუქმდა სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის დაკისრების ნაწილში და სს „ლ-----ს“ კომპენსაციის სახით მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა 1- 000 ლარის გადახდა, საერთო ჯამში სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა 3- %-ით და არ დაკმაყოფილდა 69 %-ით. შესაბამისად, აპელანტის - სს „ლ-----ის“ მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი 2160 ლარიდან 669.6 ლარი (3- %) უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად, ხოლო მ-----ს, მიუხედავად იმისა, რომ გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, ზემოაღნიშნულ ნორმათა თანახმად, სს „ლ-----ის“ სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი (2160 ლარის 69 %) 1490.4 ლარის გადახდა. ასევე, ვინაიდან მოთხოვნა დაკმაყოფილდა კომპენსაციის სახით და სს „ლ-----ს“ მ-----ის სასარგებლოდ საბოლოოდ დაეკისრა 1- 000 ლარის გადახდა, სს „ლ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს დაკმაყოფილებული მოთხოვნის 3 %, რაც მოცემულ შემთხვევაში შეადგენს 540 ლარს.

### **სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ**

#### **გადაწყვიტა:**

1. მ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. სს „ლ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
3. გაუქმდეს თ-----ის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20-8

წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილება სს "ლ-----ის" ქ-----ის თანამდებობაზე მ-----ის აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში (გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის 1.2, 1.3 და მე-4 პუნქტები) და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;

4. სს „ლ-----ს“ მ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისროს 1-000 ლარის გადახდა (კანონით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით);

5. მ-----ს სს „ლ-----ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი 1490.4 ლარის გადახდა;

6. სს „ლ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 540 ლარის გადახდა;

7- დანარჩენ ნაწილში თ-----ის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20-8 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად;

8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თ-----ის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;

9. 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 თ-----ის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;

სსს კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის განჩინების გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

**მოსამართლე  
ნადარაია**

**რევაზ**