



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

25 ოქტომბერი 2018 წელი
ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი

მოსარჩელე - მა-----ი

წარმომადგენელი - აკ-----ა

მოპასუხე - სს „ლ-----ი“

წარმომადგენელი - სო-----ი

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს "ლ-----ის" 2017 წლის 24 ივლისის ბრძანება მა-----ისათვის წერილობითი საყვედურის გამოცხადების შესახებ;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს "ლ-----ის" 2017 წლის 11 აგვისტოს ბრძანება მა-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.3. მა-----ი აღდგენილ იქნეს სს "ლ-----ის" ქა-----ის მენეჯერის თანამდებობაზე;

1.4. სს "ლ-----ს" მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 11 აგვისტოდან გადაწყვეტილების

აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1500 ლარის ოდენობით;

1.5. სს „ლ-----ს“ მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს დაყოვნებული თანხის 0.07% ყოველი დაყოვნებული დღისათვის გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

მა-----ი სს „ლ-----ში“ მუშაობდა 2005 წლიდან ოპერატორის, 2006 წლიდან საოპერაციოს უფროსის, ხოლო 2012 წლიდან ფილიალის მმართველის, 2017 წლის 11 მარტიდან ქა-----ის მენეჯერის პოზიციაზე.

სს „ლ-----ის“ 2017 წლის 11 აგვისტოს ბრძანებით მოსარჩელე გაათავისუფლეს სამსახურიდან.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ სამსახურეობრივი პერიოდის განმავლობაში დაუმეგობრდა დეპარტამენტის უფროსის მოადგილე ბე--- მ-----ეს, რომლის შვილსაც ჯანმრთელობის პრობლემები ჰქონდათ და სთხოვა მა-----ს თავისივე სახელზე დაემზადებინა 1000 ლარის საკრედიტო ლიმიტის ბარათი, რომელსაც შვილის მკურნალობისათვის გამოიყენებდა.

ბე--- მ-----ე ოთხი წლის განმავლობაში იყენებდა ბარათს, რითაც მა-----ს სირთულე არასოდეს შექმნია. მან მხოლოდ ერთხელ გადააცილა თანხის შეტანის ვადა, რის შედეგადაც თანხის ჩამოჭრა განხორციელდა მა-----ის სახელფასო ბარათიდან. აღნიშნული თანხაც ბე--- მ-----ემ მოსარჩელეს მაშინვე აუნაზღაურა.

2017 წლის 3 ივლისს, მა-----ს სს „ლ-----ის“ უსაფრთხოების დეპარტამენტიდან დაუკავშირდნენ და დეპარტამენტში სასწრაფოდ გამოცხადება მოსთხოვეს. ადგილზე დახვდა რამდენიმე პიროვნება, მათ შორის, აუდიტის სამსახურის უფროსი ნ--- ფ-----ი და უსაფრთხოების დეპარტამენტის დირექტორი მ----- მ-----ე, სადაც მოსარჩელეს ჰკითხეს იცნობდა თუ არა ბე--- მ-----ეს და იცოდა თუ არა, რომ მის სახელზე გახსნილ ბარათს მ-----ე ფლობდა და სხვა. მოსარჩელემ დაადასტურა, რომ ბარათი მისი ნებით გადასცა, რადგან შვილის ჯანმრთელობისათვის სჭირდებოდა. მოსარჩელის განმარტებით, მას ასევე მოსთხოვეს გარკვეული ინფორმაციის გამჟღავნება, რისგანაც მან თავი შეიკავა, რაც გახდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ ბე--- მ-----ე როგორც მა-----ის, ისე მის მსგავსად დამზადებულ სხვა ბარათებზე ახორციელებდა არასანქცირებულ ტრანზაქციებს და მა-----ს უსაყვედურეს, რომ არ აკონტროლებდა მის სახელზე არსებულ საკრედიტო ბარათის ანგარიშის ნომერს და იქვე დასძინეს,

რომ გადაამოწმეს მოსარჩელის ანგარიში და აღმოაჩინეს, რომ მიმდინარე წელს აღნიშნული ბარათის ამონაწერი არასოდეს გაუკეთებია გარდა 2017 წლის 01 ივლისისა.

მოსარჩელემ საყვედური არ მიიღო და უპასუხა, რომ მ-----ე დეპარტამენტის უფროსის მოადგილე იყო და მის ქმედებებში ეჭვი არასოდეს შეუტანია, სამსახურობრივ კომპეტენტურ რჩევებსაც კი აძლევდა და მსგავს ფაქტს ვერასოდეს წარმოიდგენდა.

საგამოძიებო ინტერესებიდან გამომდინარე, მოსარჩელის უფლებამოსილება 10 დღით უნდა შეჩერებულიყო, თუმცა დამსაქმებელმა აღნიშნული ვადა რამდენჯერმე გაარძელა და უფლებამოსილება ოთხჯერ შეუჩერა: 1) 2017 წლის 3 ივლისიდან 13 ივლისამდე; 2) 13 ივლისიდან 23 ივლისამდე; 3) 24 ივლისიდან 03 აგვისტომდე; 4) 03 აგვისტოდან 11 აგვისტომდე.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ 24 ივლისს გამოუცხადეს წერილობითი საყვედური და ზუსტად იმავე დღეს გაუგრძელეს უფლებამოსილების შეჩერების ვადა 03 აგვისტომდე, რის შემდეგაც ვადა კიდევ გაუგრძელეს 11 აგვისტომდე. ამასთან, მოსარჩელეს საყვედური გამოეცხადა 2017 წლის 24 ივლისს, როცა მას უფლებამოსილება შეჩერებული ჰქონდა და არ ეწეოდა საქმიანობას. შესაბამისად, გაურკვეველია, რა საფუძვლით გამოეცხადა საყვედური მისი სამუშაო ადგილზე არყოფნის პირობებში.

მოსარჩელეს გამოძიების დასრულებამდე მოთხოვნა არ წაუყენებია, თუმცა ამ ფაქტს არ დაეთანხმა.

მა-----ი დაიკითხა ფინანსთა სამინისტროს საგამოძიებო სამსახურში, სადაც განუმარტეს, რომ მისი ბრალეულობა არ იკვეთებოდა, თუმცა, ამის მიუხედავად, 2017 წლის 11 აგვისტოს გაათავისუფლეს სამსახურიდან.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ ბე--- მ-----ემ სს „ლ-----ის“ სხვა თანამშრომლებსაც, კერძოდ, ი--- ჰ-----საც გაახსენებინა საკრედიტო ბარათი, თუმცა ი--- ჰ-----ს გარკვეულ პერსონალურ მონაცემების გათქმაზე უარი არ განუცხადებია და სწორედ ამ მიზეზით ის დღემდე ინარჩუნებს პოზიციას, რაც თავის მხრივ, მიუთითებს ორმაგი სტანდარტის შესახებ.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ მა-----ი იყო ერთ-ერთი პროფესიონალი, შრომისმოყვარე, ერთგული, და ვეტერანი თანამშრომელი, რასაც სს „ლ-----ში“ 12 წლიანი მუშაობის მანძილზე რამდენჯერმე დაწინაურების ფაქტიც ადასტურებს. ასევე სს „ლ-----ში“ განვლილი ტესტირების მაღალი შედეგებიც, 2015 წლის თებერვალში ეფექტური მართვის, ეფექტური მომსახურებისა და გაყიდვების თემაზე სერტიფიკატი, ჩარიცხული ბონუსების და სხვა. მა-----ი 2008 წლის აგვისტოს ომის დროს პირნათლად

ასრულებდა სამსახურეობრივ მოვალეობას ქა-----ში.

მა-----ი 2017 წლის 11 მარტს დაწინაურდა სს „ლ-----ის“ ქა-----
-----ის მენეჯერის პოზიციაზე და ხელფასი ნაცვლად 1322 ლარისა განესაზღვრა
1500 ლარი. ბე--- მ-----ესთან დაკავშირებულმა მეგობრობის ფაქტმა
ხელმძღვანელობის დამოკიდებულება მოსარჩელის მიმართ რადიკალურად
შეცვალა. მოსარჩელე მომენტალურად გამოცხადდა დისციპლინისა და
შინაგანაწესის უპირობო დამრღვევად და გათავისუფლდა სამსახურიდან.

მოპასუხე გათავისუფლების ძირითად საფუძვლად მიუთითებს დისციპლინურ
გადაცდომას, თუმცა აღნიშნული გადაწყვეტილება ნაკარნახევია პირადი
სიმპათია-ანტიპათია-განწყობით, რომელსაც საერთო არა აქვს მოსარჩელის
პროფესიონალიზმსა და შრომის გაუმჯობესების პოლიტიკასთან.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მა-----
ი გათავისუფლდა კონკრეტული დარღვევების გამო და მას ჩაბარდა ბრძანება
გათავისუფლების შესახებ. რაც შეეხება დისციპლინური წარმოების მასალებს,
მისი ჩაბარება კანონით სავალდებულო არაა და არც მოუთხოვია მხარეს.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის აპელირება მასზედ, რომ 4 წლის
განმავლობაში არ გადაუმოწმებია მისი საკრედიტო ბარათი და არ იცოდა
რაიმე პრობლემის შესახებ, არ შეესაბამება სინამდვილეს, რადგან მისი
პროფაილის ნახვის პროგრამული ლოგებით დასტურდება, რომ მის მიერ
პერიოდულად ხდებოდა მისი დათვალიერება, სადაც ნათლად ჩანდა, რომ ბე---
მ-----ე არასანქცირებულ ტრანზაქციებს ახორციელებდა, უცნობი პირების
ანგარიშებიდან ახდენდა ლიმიტის შევსებას და ა.შ. ასევე 2500 ლარამდე
არასანქცირებულად გაიზარდა საკრედიტო ბარათის ლიმიტი, ეს ჩვეულებრივ
ჩანს ნებისმიერი პირის საკრედიტო პროფილში შესვლით და რეალურად 4
წლის განმავლობაში მისი შეუმჩნევლობა შეუძლებელი უნდა ყოფილიყო
მოსარჩელისთვის, რომელიც ყოველდღიურად იყენებდა საკრედიტო
პროგრამას.

ასევე, მოსარჩელის სახელზე ნებისმიერი სესხის აღებისას კრედიტ ინფოში
გამოჩნდებოდა მისი ვალდებულებების ოდენობა და ნაცვლად 1000 და
შემდგომში 2000 ლარისა, 2500 ლარი იქნებოდა მითითებული.

შესაგებელში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელე თავადაც აცხადებს 3 ივლისის
ახსნა-განმარტებაში, რომ მან იცოდა ლიმიტი რომ იყო გაზრდილი 2500
ლარამდე, თუმცა ეგონა მისი გაზრდილი იყო და აღარ მიუქცევია ყურადღება,
ასევე მ-----ის სმს შეტყობინების მიღების შემდგომ გადაამოწმა ანგარიში.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა საქმის გარემოებების სრულყოფილად გარკვევისა და მისი მხრიდან გამოვლენილი დარღვევების საფუძველზე და არა სუბიექტური დამოკიდებულების გამო.

ასევე, უფლებამოსილების შეჩერება გათავისუფლებამდე მოხდა აბსოლუტურად კანონიერად, რადგან მისი სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით, როდესაც პირდაპირ აქვს წვდომა ბანკის ფულად სახსრებზე, იგი ჩვეულებრივ სამუშაო პროცესში ჩართული ვეღარ იქნებოდა იმ ვითარებაში, როდესაც მისი ბარათით დანაშაულებრივი ქმედების განხორციელება იკვეთებოდა.

მოსარჩელეს სუსტი კონტროლის გამო გამოეცხადა საყვედური, წარმოდგენილი ბრძანების აპლიკაციაში კი ასახულია ყველა დარღვევა. აპლიკაციის მიხედვით საყვედური გამოცხადებულია 28 ივნისის სტანდარტული გადამოწმების შედეგად გამოვლენილ ფაქტებზე და მოსარჩელის გარდა, საყვედურები სხვა თანამშრომლებსაც გამოეცხადათ.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მა-----ი სს „ლ-----ში“ დასაქმებულია 2005 წლიდან, თავდაპირველად, ოპერატორის, 2006 წლიდან საოპერაციოს უფროსის, ხოლო შემდგომ ფილიალის მმართველის პოზიციაზე.

2016 წლის 1 ივლისიდან მოსარჩელე დაინიშნა სს „ლ-----ის“ ქა-----ის მენეჯერის თანამდებობაზე. შრომით ხელშეკრულებაში შეტანილი ცვლილებით 2017 წლის 11 მარტიდან მისი შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად განისაზღვრა 1500 ლარით.

მხარეთა შორის გაფორმებული 01.07.2016წ. შრომის ხელშეკრულების 4.2. პუნქტის მიხედვით დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს ბანკს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს ხელშეკრულებით ნაკისრი ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევა.

დასაქმებულის მოვალეობები განისაზღვრება ხელშეკრულებით (მათ შორის კორპორატიული სახელმძღვანელოთი და თანამდებობრივი ინსტრუქციებით) და ბანკის 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).

ბანკის უსაფრთხოების უზრუნველყოფისთვის 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 კორპორაციული სახელმძღვანელოთი (8.1. პუნქტი).

მა-----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 საბანკო ოპერაციის განხორციელებამდე. აკონტროლოს საბანკო გატარებები. კეთილსინდისიერად მიუდგეს საკუთარ საქმიანობას. ბანკის სხვა სამსახურებს და დაიცვას პროფესიული ეთიკა. ზედმიწევნით დაიცვას კორპორაციული სახელმძღვანელო, კანონმდებლობა, შიდა ინსტრუქციები. გაუფრთხილდეს ბანკის მატერიალურ ფასეულობებს და პასუხი აგოს იმ ზიანისათვის, რაც ბანკს მიადგება გაუფრთხილებლობით ან განზრახ დაკარგვა/დაზიანებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

3.1.2. სს „ლ-----ის“ 2017 წლის 3 ივლისის N----- 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 ქა-----ის მმართველს მა-----ს 2017 წლის 3 ივლისიდან 10 დღის ვადით შეეზღუდა სამუშაო ადგილზე დაშვება და მისთვის განკუთვნილ პროგრამულ უზრუნველყოფასთან წვდომა.

აღნიშნული ბრძანების საფუძვლად მითითებულია შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსის 2017 წლის 3 ივლისის წერილი.

სს „ლ-----ი“-ს 2017 წლის 12 ივლისის N----- ბრძანებით ქა-----ის

მმართველს მა-----ს 2017 წლის 13 ივლისიდან 23 ივლისამდე გაუგრძელდა შეზღუდვა სამუშაო ადგილზე დაშვების და მისთვის განკუთვნილ პროგრამულ უზრუნველყოფასთან წვდომა. აღნიშნული შეზღუდვა სს„ლ-----ი“-ს 2017 წლის 24 ივლისის N--- პ/შ ბრძანებით 2017 წლის 24 ივლისიდან კვლავ გაგრძელდა 3 აგვისტომდე, ხოლო 2017 წლის 3 აგვისტოს N----- პ/შ ბრძანებით 2017 წლის 3 აგვისტოდან 2017 წლის 11 აგვისტომდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2017 წლის 3 ივლისის N----- ბრძანება (ს.ფ. 24);
- 2017 წლის 12 ივლისის N----- ბრძანება (ს.ფ.25);
- 2017 წლის 24 ივლისის N--- პ/შ ბრძანება (ს.ფ.26);
- 2017 წლის 3 აგვისტოს N----- პ/შ ბრძანება (ს.ფ.27).

3.1.3. სს „ლ-----ის“ 07.24.2017წ. N----- ბრძანებით სს „ლ-----ი“-ს ქა-----ის მენეჯერს მა-----ს გამოეცხადა წერილობითი საყვედური, რის 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 ბანკში დადგენილი კლიენტთა მომსახურების სტანდარტებისა და კომპანიის შინაგანაწესის ზედმიწევნით დაცვა; კლიენტების საოპერაციო მომსახურების კოორდინირების და მონიტორინგის დეპარტამენტის შეტყობინება დისციპლინის გადაცდომის ჩადენის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 7.24.2017 წლის N----- ბრძანება (ს.ფ.85, ტომი 1).

3.1.4. სს „ლ-----ის“ 2017 წლის 11 აგვისტოს ბრძანებით სს „ლ-----ის“ შიდა ქა-----ი ფილიალის, ქა-----ის მენეჯერი, ბანკთან 2016 წლის 01 ივლისს გაფორმებული N---- ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების და ბანკში მოქმედი კორპორატიული სახელმძღვანელოთი განსაზღვრული მოთხოვნების უხეში დარღვევის გამო, რაც გამოიხატა შემდეგ ქმედებებში: (I) თანამშრომლისათვის კუთვნილი საკრედიტო ბარათის სარგებლობაში გადაცემა, რასაც შედეგად მოჰყვა დასაქმებულის საბანკო ანგარიშზე არაავტორიზებული ოპერაციების განხორციელება, მათ შორის ბანკის 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, 2017 წლის 11 აგვისტოდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების თანახმად.

ამავე ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია: შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 2017 წლის 3 აგვისტოს შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე. მა-----ის 2017 წლის 3 ივლისის ახსნა-განმარტება. მა-----ის 2016 წლის 15 ნოემბრის და 2017 წლის 24 ივლისის წერილობითი საყვედურები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 11 აგვისტოს N----- ბრძანება (ტ. 1 ს.ფ. 21);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.5. 2017 წლის 5 ივლისის შეტყობინებით დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე ირკვევა, რომ მა-----ის ანგარიშზე ფიქსირდებოდა 2500 ლარიანი საკრედიტო ბარათი. მისი განმარტებით ამ ბარათით სარგებლობდა ბე--- მ-----ე. თავდაპირველად ბარათზე გააქტიურებული იყო 1000 ლარიანი საკრედიტო ლიმიტი, შემდეგი ლიმიტი მა-----ის მიერ გაზრდილი იქნა 2000 ლარამდე. ხოლო 2014 წლის 11 ოქტომბერს ბ---- მ-----ის მიერ ლიმიტი დაკორექტირებული იქნა 2500 ლარამდე ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე. თავად მა-----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 7.2.24 მუხლის, ასევე ინდ. შრომითი ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, ბანკის 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 11/15/2016 წერილობითი საყვედური ბანკის ფრონტ ოფისის საკასო ოპერაციის პროცედურის 7.6.2. პუნქტის დარღვევა: ქალაქის ფული ითვლება ფურცლობრივად (გარდა ეროვნული ბანკის მიერ ფორმირებული სრული/დაუზიანებელი კონებისა), ხოლო მონეტები ცალობით.

7/24/2017 - წერილობითი საყვედური - ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება N---- „ბ“ დანართი დასაქმებულის ძირითადი მოვალეობები პუნქტი 2.1. აბზაცი 1; აბზაცი 4; აბზაცი 13.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

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

3.1.6. დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე 2017 წლის 28 ივნისის შეტყობინებით, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიმართ საყვედურის გამოცხადების ბრძანების გამოცემას, ირკვევა, რომ სტანდარტული საერთო გადამოწმების პროცესში, ქა-----ში, გამოვლინდა სხვადასხვა პროცედურების მრავლობითი დარღვევები მოლარე 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.182, ტომი 02) ნ-----მა დაადასტურა სხვის კომპიუტერში კლიენტის პროფაილის დასარედაქტირებლად შესვლის ფაქტი (ქმედების ჩადენის დრო 27.04.2017წ.).

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. 181, ტომი 02). აღნიშნული ქმედების ჩადენა განხორციელდა 2017 წლის 13 აპრილს.

თ-----ის მიერ 2017 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 2017 წლის 3 ივნისს არაკორპორაციული ჩაცმულობა. აღნიშნული ფაქტი დადასტურებულია ნ-----ის ახსნა-განმარტებით (იხ.ს.ფ. 180; ტომი 02). ამავე ახსნა-განმარტებაში, ნ-----ი აღნიშნავს, რომ

სესხის ხელშეკრულება გაამზადებინა ნოზაძეს ისე, რომ არ მიიყვანა მისი ბებია და ხელი ცალკე მოაწერინა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ახსნა-განმარტება (იხ.ს.ფ. 180; ტომი 02);
- ახსნა-განმარტება (იხ.ს.ფ. 181, ტომი 02);
- ახსნა-განმარტება (ს.ფ.182, ტომი 02);
- დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე 2017 წლის 28 ივნისის შეტყობინება (ს.ფ.86; ტომი 01).

3.1.7. საქმის მასალებით ასევე დასტურდება, რომ სს „ლ-----ის“ 7/24/2017 წლის N----- ბრძანებით (იხ.ფ.184, 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 7.18, პუნქტი 7.19. პუნქტი 10.14. შემოსავალ გასავლის ორეპაციების წარმოება. თანხის განაღდების წესი; კლიენტების საოპერაციო მომსახურების კოორდინირების და მონიტორინგის დეპარტამენტის შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე თ-----ის ახსნა-განმარტებითი ბარათი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სს „ლ-----ის“ 7/24/2017 წლის N----- ბრძანება (იხ.ფ.189, ტომი 02).

3.1.8. სს „ლ-----ის“ 7/24/2017 წლის N----- ბრძანებით (იხ.ფ.189, ტომი 02) ასევე ირკვევა, რომ ნ-----ს შეეფარდა დისციპლინური სანქციის სახით წერილობითი საყვედური, საფუძვლად მითითებულია კორპორატიული სახელმძღვანელო პუნქტი 7.18 პუნქტი; 7.19 პუნქტი; პუნქტი 7.22.3. კლიენტის საოპერაციო მომსახურების კოორდინირების და მონიტორინგის დეპარტამენტი შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე. ნ-----ის ახსნა-განმარტებითი ბარათი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სს „ლ-----ის“ 7/24/2017 წლის N----- ბრძანება (იხ.ფ.189, ტომი 02).

3.1.9. სს „ლ-----ის“ 2017 წლის 31 ივლისის N--- ბრძანებით (იხ.ფ.189, ტომი 02) კი სს „ლ-----ი“-ს შიდა ქა-----ი ფილიალის, ქა-----ის მოლარე - ოპერატორი თ-----ე 2017 წლის 01 აგვისტოდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი

ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გამოიხატა დაკისრებული მოვალეობების უხეშ დარღვევაში (ბანკში 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).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სს „ლ-----ის“ 2017 წლის 31 ივლისის N--- ბრძანებით (ს.ფ.189, ტომი 02).

3.1.10. სს „ლ-----ის“ 2017 წლის 6 დეკემბრის N----- ცნობის მიხედვით 2017 წლის 13 აპრილიდან 14 ივნისამდე მა-----ის მიერ გამოყენებული მივლინების და შვებულების თარიღებია: ქვეყნის შიგნით მივლინება 2017 წლის 23 მარტი - 2017 წლის 23 აპრილი; ადმინისტრაციული შვებულება (Day-Off): 2017 წლის 27 მაისი - 2017 წლის 28 მაისი; კომპანიის შიგნით მივლინება: 2017 წლის 29 მაისი - 2017 წლის 3 ივნისი; კორპორატიული შვებულება: 2017 წლის 09 ივნისი - 2017 წლის 12 ივნისი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სს „ლ-----ის“ 2017 წლის 6 დეკემბრის N----- ცნობა (ს.ფ.208, ტომი 01).

3.1.11. სს „ლ-----ის“ 11.15.2016 წლის N--- ა.დ. N----- ბრძანებით სს „ლ-----ის“-ს ქა-----ის მენეჯერს მა-----ს გამოეცხადა წერილობითი საყვედური, საფუძველად 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 31.08.2016 წელი, ხოლო დარღვევის გამოვლენის თარიღად 2016 წლის 25 ოქტომბერი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-11.15.2016 წლის N--- ა.დ. N----- ბრძანება (ს.ფ.229, ტომი 01);

- შეტყობინება დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე (ს.ფ.230-231, ტომი 01).

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

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

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

ბე--- მ-----ის მიერ ბანკის შიდა ანგარიშებიდან (1----- ანგარიშები) კლიენტების ანგარიშებზე არასანქცირებული ოპერაციებით გადატანილია ბანკის კუთვნილი თანხები და შემდგომ კლიენტის ანგარიშებიდან (უმეტეს შემთხვევაში ბანკომატიდან) გატანილია ბე--- მ-----ის მიერ, ან ისევ დაბრუნებულია ბანკის ანგარიშებზე (რიგ შემთხვევაში ნაკლები თანხით).

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

შემოწმების საფუძველზე არასანქცირებული ოპერაციების გზით ბანკისათვის მიყენებული ზიანის ოდენობამ შეადგინა 121 857 ლარი. დასკვნაში მითითებული 11 კლიენტიდან ერთ-ერთი იყო მა-----ი, ბანკის თანამშრომელი, ქა-----ის მენეჯერი. მისი განმარტებით ბე--- მ-----ის თხოვნით აიღო საკრედიტო ბარათი თავდაპირველად 1000 ლარის ოდენობით, შემდგომ მ-----ის თხოვნის საფუძველზე ლიმიტი გაიზარდა 2 000 ლარამდე. მოკლე პერიოდის შემდგომ ბე--- მ-----ის მიერ კლიენტის დაუკითხავად, თავისი User-ით ლიმიტი გაიზარდა 2500 ლარამდე. კლიენტის განცხადებით თანხა სრულად აითვისა ბე--- მ-----ემ.

უდავოა, რომ ბანკის მიმართ მიყენებული მატერიალური ზიანი სრულად აანაზღაურა ბე--- მ-----ემ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

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

3.1.13. სს „ლ-----ი“-ს მიერ 12.12.2017 წელს გაცემული N----- ცნობის მიხედვით 2013 წლის 23 თებერვლიდან 2017 წლის 5 ივლისის ჩათვლით მა-----ს სს „ლ-----ში“ უფიქსირდებოდა საკრედიტო ბარათით სარგებლობა ქვემოთ მითითებული ლიმიტებით და პერიოდებით:

23.02.2014 წლიდან - 03.10.2014 წლამდე ლიმიტი - 1000 ლარი;
03.10.2014 წლიდან - 11.10.2014 წლამდე ლიმიტი - 2 000 ლარი;
11.10.2014 წლიდან - 05.07.2017 წლიდან ლიმიტი - 2 500 ლარი.

ამავე ცნობის მიხედვით, 2017 წლის 12 დეკემბრის მდგომარეობით მოქმედი საკრედიტო ბარათი მა-----ის სახელზე არ ფიქსირდება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სს „ლ-----ი“-ს 12.12.2017 წლის ცნობა (ს.ფ. 8. ტომი 02).

3.1.14. მხარეები არ დავობენ 10-----P ელექტრონული მისამართის მა-----
---ისადმი კუთვნილების ფაქტზე.

საკრედიტო ამონაწერით (ს.ფ.251, ტომი 2) ირკვევა, რომ მა-----ი 2017 წლამდე სარგებლობდა იუზერით 1261, ხოლო 2017 წელს - 3001.

საქმეში წარმოდგენილი საკრედიტო ბარათის ნახვების ე.წ. ლოგების (ს.ფ.252, ტომი 2) მიხედვით 10-----P ელექტრონული მისამართით და მა-----ის იუზერით (1261; 3001) საკრედიტო ბარათის ანგარიში ნანახია : 24.02.2014 წელს; 25.04.2014 წელს; 30.06.2014 წელს; 13.10.2014 წელს; 16.10.2014 წელს; 26.11.2014 წელს; 25.12.2014 წელს; 26.12.2014 წელს; 25.01.2015 წელს; 06.11.2015 წელს; 01.07.2017 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- საკრედიტო ამონაწერები (ს.ფ.251-252, ტომი 2;)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 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 102-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.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, მხარეთა ახსნა-განმარტებით, აუდიოჩანაწერით და მოწმეთა ჩვენებებით არ დასტურდება მოსარჩელის საკრედიტო ბარათზე ბე--- მ-----ის მიერ განხორციელებული არასანქცირებული ტრანზაქციის შესახებ მა-----

-----ის ინფორმირებულობის ფაქტი.

2017 წლის 03 აგვისტოს შიდა აუდიტის სამსახურის შეტყობინების ბარათში (ტომი 1, გვ. 82-84), რომელიც საფუძვლად დაედო 2017 წლის 11 აგვისტოს გათავისუფლების ბრძანებას (ტომი I, გვ. 79) დარღვევის არსში მითითებულია, რომ მა-----ი ინფორმირებული იყო ლიმიტის 2 500 ლარამდე გაზრდის თაობაზე.

საქმის მასალებით ირკვევა, რომ საკრედიტო ბარათზე ლიმიტი თავდაპირველად იყო 1000 ლარი (ტომი 2, გვ. 8), 2000 ლარამდე ლიმიტი გაიზარდა 2014 წლის 13 ოქტომბერს, ხოლო ერთი კვირის შემდეგ, 11 ოქტომბერს 2000 ლარიანი ლიმიტი გაიზარდა 500 ლარით. უდავოა, რომ 2000-დან 2500-მდე საკრედიტო ბარათის ლიმიტი გაზრდილი იქნა უშუალოდ ბე--- მ-----ის მიერ მა-----ისაგან თანხმობის მიღების გარეშე და მისთვის შეუტყობინებლად.

მა-----ის ახსნა-განმარტებით (ტომი I, გვ. 80-81, იგივე შესაგებლის გვ. 15-16) ირკვევა, რომ 2014 წლის ოქტომბრის თვეში მან ბე--- მ-----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 არის.

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი პროგრამული ლოგების ამონაწერით (ტომი 1, გვ. 96-97. იგივე შესაგებლის 31-32 გვერდები) დგინდება, რომ ლიმიტის გაზრდამდე მა-----ს საკრედიტო ბარათი შემოწმებული ჰქონდა 2014 წლის 30 ივნისს, როდესაც ლიმიტი შეადგენდა 1 000 ლარს, მომდევნო შემოწმება კი განახორციელა 2014 წლის 13 ოქტომბერს, როდესაც ლიმიტი უკვე 2500 ლარი იყო. მოსარჩელემ ახსნა-განმარტებით დაადასტურა ლიმიტის 2000 ლარზე თანხმობის გაცემის ფაქტი. ამავდროულად 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 ირკვევა, რომ შიდა აუდიტის და საოპერაციო რისკების მართვის დეპარტამენტის მიერ განხორციელდა საკრედიტო რისკების სასესხო ადმინისტრირების და ანგარიშგების დეპარტამენტის ყოფილი თანამშრომლების ბე--- მ-----ის მიერ თანხის მითვისების შესახებ ინფორმაციის მოძიება და მითვისებული თანხების დაზუსტება.

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

მოწმის სახით დაკითხულმა ბე--- მ-----ემ არ უარყო მა-----ის საკრედიტო ბარათით სარგებლობის და ბარათზე დარიცხული თანხის სრულად ათვისების ფაქტი. ბე--- მ-----ე ასევე არ უარყოფს მა-----ის საკრედიტო ბარათზე მის მიერ არასანქცირებული ტრანზაქციების განხორციელებას. იმ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ მა-----მა იცოდა ან უნდა სცოდნოდა მის საკრედიტო ბარათზე განხორციელებული არასანქცირებული ტრანზაქციების შესახებ, საქმეში წარმოდგენილი არ არის. აღნიშნული გარემოების დასადასტურებლად მოპასუხე მიუთითებს საკრედიტო ბარათის ამონაწერზე და მისი მოსარჩელის მიერ პერიოდულად ნახვის ფაქტზე. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს 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 განდებოდა ბე--- მ-----ისაგან დამატებით გამორკვევის საფუძველზე, დაადასტურეს თავად მხარეებმაც. ყურადსაღებია ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელის ახსნა-განმარტებით ბე--- მ-----ე ოთხი წლის განმავლობაში სარგებლობდა მისი ბარათით, რითაც მა-----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 მოკლებულია.

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, სასამართლო აღარ მსჯელობს მხარეთა შორის სადავოდ გამხდარ ფაქტებზე, თუ როდიდან მოქმედებს აღნიშნული აკრძალვა მოპასუხე ბანკის თანამშრომელთა მიმართ, როდის

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

3.2.2. მოსარჩელე სადავოდ მიიჩნევს მის მიმართ გამოყენებული საყვედურის გამოცხადებას თანამშრომელთა მიერ ჩადენილი გადაცდომების გამო, მაშინ, როცა იგი სამსახურში არ იმყოფებოდა. მოსარჩელის მითითებით, მოლარე-ოპერატორების რამდენიმე დარღვევა მა-----ს შეერაცხა იმ დროს, როცა იგი სამსახურში არ იმყოფებოდა, კერძოდ, 2017 წლის 13 აპრილს თ-----ის დარღვევისა და 03 ივნისს ნ-----ის დარღვევის დროს. იმ ფაქტს, რომ 13 აპრილს მოსარჩელე არ იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე (მივლინებაში ყოფნის გამო) ადასტურებს მოპასუხე მხარეც, ხოლო 3 ივნისის თარიღში მივლინებაში ყოფნის ფაქტი მან სადავო გახადა.

სს „ლ-----ის“ 2017 წლის 6 დეკემბრის N----- ცნობის მიხედვით 2017 წლის 13 აპრილიდან 14 ივნისამდე მა-----ის მიერ გამოყენებული მივლინების თარიღებია: ქვეყნის შიგნით მივლინება 2017 წლის 23 მარტი - 2017 წლის 23 აპრილი; კომპანიის შიგნით მივლინება: 2017 წლის 29 მაისი - 2017 წლის 3 ივნისი. აღსანიშნავია, რომ მოცემულ ჩანაწერში მივლინების თარიღების ბოლოს სიტყვა „ჩათვლით“ მითითებული არ არის. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას და მიიჩნევს, რომ მივლინებაში ყოფნის დროის მონაკვეთი მოიცავს ცნობაში მითითებულ საწყისი თარიღიდან - 29 მაისიდან, ბოლო თარიღამდე - 3 ივნისამდე პერიოდს, შესაბამისად, 2017 წლის 3 ივნისის მდგომარეობით მოსარჩელის სამსახურში არ ყოფნის ფაქტი საქმის მასალებით დადასტურებული არ არის.

სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული სს „ლ-----ის“ უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის მ----- მ-----ის ჩვენებით ვერ დადასტურდა ფაქტი იმის შესახებ, შეეძლო თუ არა მენეჯერს თანამშრომლებისათვის ონლაინ რეჟიმში ყურება ქა-----ში. მისივე განმარტებით, ფილიალის მმართველები გადახვევისა და წაშლის შესაძლებლობას მოკლებულნი არიან.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ მა-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანება, იგი აღდგენილ იქნეს სამსახურში და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური, ხოლო საყვედურის გამოცხადების

შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ მოთხოვნები, არ დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
ევროპის სოციალური ქარტია.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 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 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებული უნდა იყოს 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 ვალდებული უნდა იყოს 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 №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები

(გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). 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.

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

მა-----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 საბანკო ოპერაციის განხორციელებამდე. აკონტროლოს საბანკო გატარებები. კეთილსინდისიერად მიუდგეს საკუთარ საქმიანობას. ბანკის სხვა სამსახურებს და დაიცვას პროფესიული ეთიკა. ზედმიწევნით დაიცვას კორპორაციული სახელმძღვანელო, კანონმდებლობა, შიდა ინსტრუქციები. გაუფრთხილდეს ბანკის მატერიალურ ფასეულობებს და პასუხი აგოს ის ზიანისათვის, რაც ბანკს მიადგება გაუფრთხილებლობით ან განზრახ დაკარგვა/დაზიანებით.

სს „ლ-----ის“ 07.24.2017წ. N----- ბრძანებით სს „ლ-----ი“-ს ქა-----ის მენეჯერს მა-----ს გამოეცხადა წერილობითი საყვედური.

როგორც ამავე გადაწყვეტილების 3.1.6. პუნქტში აღინიშნა, დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის თაობაზე 2017 წლის 5 ივლისის შეტყობინებით ირკვევა, რომ სტანდარტული საერთო გადამოწმების პროცესში, ქა-----ში გამოვლინდა სხვადასხვა პროცედურების მრავლობითი დარღვევები ფილიალში დასაქმებული მოლარე ოპერატორების მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისას.

ასევე დადგენილია, რომ ფილიალის თანამშრომელთა მიმართ, მათ მიერ ჩადენილი დარღვევების გამო, გამოყენებული იქნა სხვადასხვა სახის დისციპლინური სახის ღონისძიებები (იხ. 3.1.7. პუნქტი). მოლარე ოპერატორების მიერ გადაცდომების ჩადენის დროს, ერთ შემთხვევაში, 2017 წლის 13 აპრილს მოსარჩელე არ იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე მივლინებაში

ყოფნის გამო.

სასამართლოს 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 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 ბანკის ფილიალის მენეჯერის 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. მენეჯერი თავად არის ვალდებული და უფლებამოსილიც მოითხოვოს თანამშრომლებისაგან ბანკში დადგენილი კლიენტთა მომსახურების სტანდარტებისა და კომპანიის შინაგანაწესის ზედმიწევნით დაცვა.

ამდენად, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ შემოწმების შედეგად გამოვლინდა ფილიალის თანამშრომელთა მხრიდან არაერთი მნიშვნელოვანი დარღვევის ჩადენის ფაქტი, რომელთა საქმიანობაზე კონტროლის

განხორციელება მოსარჩელის, როგორც მენეჯერის 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 12.1. პუნქტი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის სახით ითვალისწინებდა წერილობით საყვედურს, რაც მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომის თანაზომიერია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არსებობს სს „ლ-ის“ ქა-ის მენეჯერის მა-ისათვის წერილობითი საყვედურის გამოცხადების თაობაზე სს „ლ-ის“ 07.24.2017 წლის N- ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

6.2. 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 განთავისუფლების 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-941-891-2015, 29.01.2016წ.)

მოცემულ შემთხვევაში, სს „ლ-----ის“ 2017 წლის 11 აგვისტოს ბრძანებით სს „ლ-----ის“ შიდა ქა-----ი ფილიალის, ქა-----ის მენეჯერი, ბანკთან 2016 წლის 01 ივლისს გაფორმებული N--- ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების და ბანკში 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, 2017 წლის 11 აგვისტოდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

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

(I) თანამშრომლისათვის კუთვნილი საკრედიტო ბარათის სარგებლობაში გადაცემა, რასაც შედეგად მოჰყვა დასაქმებულის საბანკო ანგარიშზე არაავტორიზებული ოპერაციების განხორციელება, მათ შორის ბანკის 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 მა-----მა სს „ლ-----ის“ საკრედიტო რისკების სასესხო ადმინისტრირების და ანგარიშგების დეპარტამენტის უფროსის მოადგილეს, ბე--- მ-----ეს, ამ უკანასკნელის თხოვნის საფუძველზე (შვილის მკურნალობის მიზნით) სარგებლობაში გადასცა კუთვნილი საკრედიტო ბარათი 1000 ლარიანი ლიმიტით.

სს „ლ-----ის“ შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნის მიხედვით შიდა

აუდიტის და საოპერაციო რისკების მართვის დეპარტამენტის მიერ განხორციელდა საკრედიტო რისკების სასესიო ადმინისტრირების და ანგარიშგების დეპარტამენტის ყოფილი თანამშრომლის, ბე--- მ-----ის მიერ თანხის მითვისების შესახებ ინფორმაციის მოძიება და მითვისებული თანხების დაზუსტება.

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

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

შემოწმების საფუძველზე არასანქცირებული ოპერაციების გზით ბანკისათვის მიყენებული ზიანის ოდენობამ შეადგინა 121 857 ლარი. დასკვნაში მითითებული 11 კლიენტიდან ერთ-ერთი იყო მა-----ი, ბანკის თანამშრომელი, ქა-----ის მენეჯერი. მისი განმარტებით, ბე--- მ-----ის თხოვნით აიღო საკრედიტო ბარათი თავდაპირველად 1000 ლარის ოდენობით, შემდგომ მ-----ის თხოვნის საფუძველზე ლიმიტი გაიზარდა 2 000 ლარამდე. მოკლე პერიოდის შემდგომ ბე--- მ-----ის მიერ კლიენტის დაუკითხავად თავისი User-ით ლიმიტი გაზარდა 2500 ლარამდე. კლიენტის განცხადებით თანხა სრულად აითვისა ბე--- მ-----ემ.

პირველ რიგში, სასამართლო მსჯელობს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებულ საფუძველზე, რასაც წარმოადგენს საკუთარ ანგარიშზე წარმოებული არაავტორიზებული ტრანზაქციების შესახებ ინფორმირებულობის მიუხედავად, დარღვევის აღკვეთის მიზნით, სათანადო რეაგირების განუხორციელებლობა და დარღვევების დაფარვა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული გარემოება მნიშვნელოვანია მოსარჩელის კეთილსინდისიერების შეფასებისა და ბანკთან მისი შემდგომი თანამშრომლობის მიზანშეწონილობის, სანდოობის განსაზღვრისათვის.

მხარეთა შორის გაფორმებული 01.07.2016წ. შრომის ხელშეკრულების 4.2. პუნქტის მიხედვით დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს ბანკს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს ხელშეკრულებით ნაკისრი ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევა.

დასაქმებულის მოვალეობები განისაზღვრება ხელშეკრულებით (მათ შორის კორპორატიული სახელმძღვანელოთი და თანამდებობრივი ინსტრუქციებით) და ბანკის 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).

ბანკის უსაფრთხოების უზრუნველყოფისთვის დასაქმებული ვალდებულია: არ დაუმალოს მის მიერ ჩადენილი უნებლიე გადაცდომა და შეატყობინოს ამის შესახებ უშუალო ხელმძღვანელს (6.5.4. პუნქტი).

კორპორატიული სახელმძღვანელოს (2017 წლის 31 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, ბანკის შიდა ინსტრუქციებს. კორპორატიული ქცევის ნორმებს, ბანკი - სხვა შიდანორმატიული დოკუმენტების მოთხოვნებს ან/და ხელმძღვანელის ზეპირ ან/და წერილობით მითითებ(ებ)ს. ბანკი 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 იწვევს ის გარემოება, რომ მოსარჩელის რაიმე სახით მონაწილეობა ან/და სხვაგვარი დაინტერესება ბე---მ-----ის მიერ ჩადენილი ქმედებების მიმართ, სახეზე არ არის. გარდა აღნიშნულისა, როგორც გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტში აღინიშნა, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, არ დასტურდება მოსარჩელის საკრედიტო ბარათზე ბე---მ-----ის მიერ განხორციელებული არასანქცირებული ტრანზაქციის შესახებ მა-

-----ის ინფორმირებულობის ფაქტი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, 2017 წლის 11 აგვისტოს 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 (ბე--- მ-----ისათვის) გადაცემის ფაქტს, აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მოპასუხის მიერ მითითებულ შემდეგ სამართლებრივ ნორმებზე:

საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2011 წლის 16 მაისის #----- ბრძანებით დამტკიცებული საგადახდო ბარათების შესახებ დებულების თანახმად (ტ.1. ს.ფ. 112-116), ბარათით განხორციელებულ ოპერაციებზე პასუხისმგებელია ბარათის მფლობელი (5.10 პუნქტი). ბარათის მფლობელი ბანკის კლიენტის პასუხისმგებლობას ბარათის გამოყენებით წარმოებულ ოპერაციებზე ადგენს ასევე 2014წ. და 2017წ. ლიბერთი 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 ბანკისაგან დამოუკიდებელი მიზეზების გამო ანგარიში, წვდომის კოდი ან სხვა ინფორმაცია პლასტიკური ბარათებისა და მისი მფლობელის შესახებ ცნობილი გახდა მესამე პირისათვის.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ როგორც საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის ბრძანებით დამტკიცებული დებულება საგადახდო ბარათების შესახებ, ისე ლიბერთი ანგარიშების მომსახურების პირობები არეგულირებს ბანკსა და ბანკის კლიენტებს შორის ურთიერთობებს, მათ შორის, ადგენს ბარათის მფლობელის (კლიენტის) პასუხისმგებლობას ბანკის მიმართ მიყენებული იმ ზიანისათვის, რაც შეიძლება წარმოიშვას ბარათის მესამე პირისათვის გადაცემის შედეგად (ამასვე ადასტურებს დებულების პირველი მუხლის სამართლებრივი ანალიზიც). აღნიშნული აქტები არ განსაზღვრავს დამსაქმებელ ბანკსა და ბანკის დასაქმებულს შორის ურთიერთ პასუხისმგებლობასა და უფლება-მოვალეობებს. ამასთან, ბანკის 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 ბანკი თავისუფლდება მის წინაშე პასუხისმგებლობისაგან) და, მეორეს, მხრივ - თავად ბანკის ინტერესების დაცვა, ბარათის გამოყენების შედეგად მისთვის ზიანის მიყენების შემთხვევაში, რა დროსაც მის მიმართ პასუხისმგებელი არის ბარათის მფლობელი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ მესამე პირისათვის საკრედიტო ბარათის სარგებლობაში გადაცემით მას დამსაქმებელთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი დასაქმებულის ვალდებულებები კი არ დაურღვევია, არამედ, მან, როგორც ბანკის კლიენტმა, ნაკლები წინდახედულობის ფარგლებში, იკისრა პასუხისმგებლობა ყველა იმ რისკზე, რაც უკავშირდებოდა ბანკის ან თავად მისი ქონებრივი უფლებების დარღვევას, მასზე გადავიდა ზიანის დადგომის შემთხვევაში პასუხისმგებლობის რისკი. ამ შემთხვევაში, უდავოა, რომ ბანკისათვის მიყენებული ზიანი სრულად არის ანაზღაურებული იმ პირის (ბე- -- მ-----იე) მიერ, რომლის უშუალო ქმედების შედეგადაც წარმოიშვა იგი.

რაც შეეხება კორპორატიული სახელმძღვანელოს 10.26.4 მუხლის დარღვევას, რომლის მიზანსაც ბანკის უსაფრთხოების პოლიტიკის დაცვა წარმოადგენს, მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ არის. ნებისმიერი დასაქმებული, რომელიც შემჩნეული იქნება აღნიშნული უსაფრთხოების პოლიტიკის დარღვევაში, თუნდაც უნებლიედ, შესაძლებელია დაისაჯოს დისციპლინური პასუხისმგებლობით, სამსახურიდან განთავისუფლებით ან კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა სანქციით (10.34. 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 დარღვევაცაა, 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.

სასამართლო განმარტავს, 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, სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ დასტურდება 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 სასამართლო დამატებით ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზეც, რომ

ბანკის სხვა თანამშრომელთან, რომლის ბარათის გამოყენებით ბე--- მ-----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, მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ სს „ლ-----ის“ 2017 წლის 11 აგვისტოს ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.3. 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 ითხოვს აღდგენილ იქნეს გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე - სს "ლ-----ის" ქა-----ის მენეჯერის პოზიციაზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

უდავოა, რომ ის თანამდებობა, რომელზედაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, კვლავაც არსებობს. მოსარჩელის მოთხოვნასაც სწორედ პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა წარმოადგენს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა, აღდგენილ იქნეს სს "ლ-----ის" ქა-----ის მენეჯერის თანამდებობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის

მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

მოხმობილი კოდექსის 411-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 არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

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

სასამართლო საფუძვლიანად მიიჩნევს მოსარჩელის მოთხოვნას სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. ამდენად, სს "ლ-----ს" მა-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 11 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1500 ლარის ოდენობით.

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-31 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.“

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებით განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარება ზემოაღნიშნულ ნორმას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს.

სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 31-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 31.3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-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 0,07%-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 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2016), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 31-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).

სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნდება.

მოსარჩელე ითხოვს 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 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული არამართლზომიერად იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და მას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური ხელფასი, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1-ე მუხლის პირველი თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მიხედვით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოცემულ სარჩელზე დავის საგნის ღირებულების 54000 ლარის გათვალისწინებით (სსსკ-ის 41.1 მუხლი „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად სამი წლის განმავლობაში გადასახდელი თანხის გათვალისწინებით), სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა სულ შეადგენს 1620 ლარს, საიდანაც მოსარჩელეს წინასწარ გადახდილი აქვს 100 ლარი, ხოლო შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში იგი გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან. ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 1520 ლარი. ამასთან, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს წარმომადგენლის მომსახურების ხარჯის 500 ლარის ანაზღაურება.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. შესაბამისად, სს "ლ-----ს" მა-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარისა და ადვოკატის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის 500 ლარის ანაზღაურება. ამასთან, სს "ლ-----ს" სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 1520 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა:

1. მა-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს "ლ-----ის" 2017 წლის 11 აგვისტოს ბრძანება მა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. მა-----ი აღდგენილ იქნეს სს "ლ-----ის" ქა-----ის მენეჯერის თანამდებობაზე;

1.3. სს "ლ-----ს" მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 11 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1500 ლარის ოდენობით;

2. მა-----ის სარჩელი სს "ლ-----ის" 2017 წლის 24 ივლისის ბრძანების ბათილად ცნობის, ასევე ანგარიშსწორების დაყოვნების პირგასამტეხლოს ანაზღაურების შესახებ არ დაკმაყოფილდეს;

3. სს "ლ-----ს" მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარისა და ადვოკატის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის 500 ლარის ანაზღაურება.

4. სს "ლ-----ს" სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 1520 ლარის გადახდა.

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

მოსამართლე:

ქეთევან კუჭავა