

საქმე #2/1452-19



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

25 სექტემბერი, 2019 წელი

ქ.

**თბილისი
შესავალი ნაწილი**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - ლ-- კ-----

წარმომადგენელი - ა----- კ-----

მოპასუხე - სს „კ----- ბ---- ჯ-----“

წარმომადგენელი - თ----- შ-----, ბ----- ც-----, თ----- წ-----, კ----- მ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე კომპანიის 2018 წლის 07 დეკემბრის #7-- კ.შ ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში კ----- კ----- განყოფილების უფროსის ან ამ თანამდებობის ტოლფას პოზიციაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2018 წლის 07 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის სახით ხელზე ასაღები ხელფასის - 4 000 ლარის გადახდა.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

ლ-- კ----- (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) და სს „კ---- ბ---- ჯ-----“-ს (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა. მხარეთა შორის ბოლო შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2014 წლის 01 მარტს, შესაბამისად, მოსარჩელე მიიჩნეოდა უვადოდ დასაქმებულად. აღნიშნული პერიოდიდან გათავისუფლებამდე მოსარჩელე იკავებდა ბ---- კ----- განყოფილების უფროსის თანამდებობას. მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების გათვალისწინებით მოსარჩელის ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი განისაზღვრებოდა 4 000 ლარით.

მოსარჩელის განმარტებით, მის გათავისუფლებამდე, ბ---- გენერალური დირექტორის 2018 წლის 08 ნოემბრის ბრძანებით შეიქმნა დროებითი კომისია, რომელსაც დაევალა, სამი სამუშაო დღის მანძილზე მოემზადება დასკვნა და გამოეკვლია საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის ბრძანებით დამტკიცებული „კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის“ თაობაზე მოპასუხისთვის გასაგზავნი საინფორმაციო წერილის მომზადებაში ჩართულ პირთა საქმისადმი კეთილსინდისიერი დამოკიდებულების, გუნდური მუშაობისა და კონსტრუქციულობის და მოკვლევა, მათ შორის მოსარჩელის მიმართ. დროებით კომისიას, აგრეთვე უნდა გამოეკვლია მოსარჩელის ქცევის, სხვა დასაქმებულებთან მენეჯმენტთან მისი ურთიერთობის დამოკიდებულების შესწავლა და შეფასება.

2018 წლის 22 ნოემბერს შედგა დროებითი კომისიის სხდომა, სადაც მოსარჩელემ უპასუხა დასმულ შეკითხვებს და განმარტა არსებულ ყველა სადავო გარემოებაზე სამსახურებრივი უფლებამოსილებიდან გამომდინარე პოზიცია და შეხედულება. 2018 წლის 29 ნოემბრის დროებითი კომისიის დასკვნის საფუძველზე, გაიცა რეკომენდაცია მოსარჩელის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“, „თ“ და „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლების შესახებ. კომისიის დასკვნაში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელის შემთხვევაში, ადგილი ჰქონდა ბანკის კორპორაციული ეთიკის კოდექსის დარღვევას, ბანკის შინაგანაწესის დარღვევას, რეპუტაციული ზიანის მიყენებას კოლეგების მიმართ, ბანკის მენეჯმენტის შეცდომაში შეყვანის მცდელობას, ბანკის მენეჯმენტის მიმართ მუქარას, დისციპლინის დარღვევას.

2018 წლის 26-27 ნოემბერს მოსარჩელე სარგებლობდა კუთვნილი შვებულებით. 2018 წლის 28 ნოემბერი გამოცხადებული იყო უქმე დღედ. 2018 წლის 29 და 30 ნოემბერს კი მოსარჩელე კუთვნილი შვებულების ფარგლებში იმყოფებოდა ფრანქფურტში კ----- ჯგუფის კ-----ის და შიდა კ----- საკოორდინაციო კომისიის სხდომა. აღნიშნული კომისიის წევრი მოსარჩელე თანამდებობიდან გამომდინარე გახდა 2015 წლიდან. 2018 წლის 31 ნოემბრიდან - 5 დეკემბრის პერიოდში მოსარჩელე აგრეთვე იმყოფებოდა კუთვნილ შვებულებაში, რომლის შესახებაც წერილობითი შეტყობინება ბ----ათვის დადგენილი წესით მიწოდებულ იქნა 27 ნოემბერს. 2018 წლის 06 დეკემბერს მოსარჩელე გამოცხადდა სამსახურში, თუმცა ჯანმრთელობის მდგომარეობის და

ჩატარებული გამოკვლევის შედეგად მოუწია საავადმყოფო ფურცლის გახსნა. სწორედ აღნიშნულ პერიოდში, კერძოდ 2018 წლის 07 დეკემბერს მოპასუხემ დროებითი კომისიის სხდომის ოქმის საფუძველზე მიიღო მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანება.

2018 წლის 07 დეკემბრის გათავისუფლების ბრძანება ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“, „თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებს. ასევე ეფუძნება შრომის ხელშეკრულების მე-3 პუნქტის 3.4.3 ქვეპუნქტის, 6.1 და 7.3 ქვეპუნქტებს, შრომის შინაგანაწესის 3.8 პუნქტს, მე-11 პუნქტის 11.3, 11.4 და 11.10 ქვეპუნქტებს ასევე ამავე შინაგანაწესის მე-14 პუნქტს.

მოსარჩელის განმარტებით, გათავისუფლების ბრძანება მას ელექტრონული ფორმით ჩაბარდა 2018 წლის 10 დეკემბერს, საფოსტო გზავნილით კი 2018 წლის 29 დეკემბერს.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

წარმოდგენილი შესაგებლით ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით, მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, ამასთან დაეთანხმა მათ შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტს. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია არა მოსარჩელის ხედვები ან ზოგჯერ არასწორი პოზიცია, რაც ნორმალური სამუშაო პროცესის თანმდევია, არამედ მისი დამოკიდებულება კოლეგებისადმი და მისი არაეთიკური ქცევა.

მოპასუხის განმარტებით, გარდა კოლეგასთან დაფიქსირებული არაეთიკური ქცევისა, მოსარჩელე ერთ-ერთი მიწერილ წერილში ცალსახად დაემუქრა მენეჯმენტს, საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ დამტკიცებული ეთიკის პრინციპებისა და პროფესიული სტანდარტის ქცევის კოდექსის თანახმად დირექტორის წინააღმდეგ სამეთვალყურეო საბჭოსა და შემდეგ ეროვნულ ბანკში ჩივილით, მიუხედავად იმისა, რომ დირექტორზე არ ვრცელდებოდა აღნიშნული ნორმატიული აქტი. მოსარჩელეს გენერალური დირექტორის მიერ მიეცა სიტყვიერი საყვედური და მითითება, რომ თავი დაენებებინა კოლეგისთვის და შეესრულებინა მხოლოდ მასზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობები.

გარდა კოლეგასთან კონფლიქტისა, მოსარჩელემ გამოიჩინა არაკონსტრუქციულობა, კოლეგების აზრის უგულვებელყოფა სხვა ქმედებების დროსაც, მაგალითად ეროვნული ბანკის მიმართ თავისივე ინიციატივით ინიცირებულ მიმოწერის დროს, სადაც გამოიკვეთა რომ მოსარჩელე მუშაობდა არაგუნდურად, ამბიციური და სუბიექტური ზრახვებით, რომ გასულიყო გენერალური დირექტორის დაქვემდებარებიდან და დაქვემდებარებოდა

მხოლოდ სამეთვალყურეო საბჭოს, აღნიშნული საკითხის გენერალურ დირექტორთან შეთანხმების გარეშე. დროებითი კომისიის სხდომისას მოსარჩელეს არაერთხელ განემარტა უფლება განეცხადებინა არსებული პრეტენზიების შესახებ, თუმცა მას არც აღნიშნული განუცხადებია და არც დარღვევებზე არგუმენტირებული პასუხები გაუცია კომისიისთვის. ამავე კომისიის სხდომის ოქმით დასტურდება, რომ მოსარჩელემ რეპუტაციული ზიანი მიაყენა ბანკის რ----- დირექტორს, როცა იგი დაადანაშაულა მუქარასა და შანტაჟში.

მოპასუხის განმარტებით, მცდარია განმარტება იმის თაობაზე რომ მოსარჩელე 29-30 ნოემბერს იმყოფებოდა კუთვნილ შვებულებაში. იგი ამ დღეების განმავლობაში ნამდვილად იმყოფებოდა ფრანქფურტში, სადაც იგი თვითნებურად დაესწრო ვ----- ჯგუფის ვ----- და შიდა ვ----- საკოორდინაციო კომისიის სხდომას. მოსარჩელე შვებულებაში იმყოფებოდა მხოლოდ 26-27 ნოემბერს. ამ თარიღების შემდეგ კი იგი არასაპატიო მიზეზით აცდენდა სამსახურს. 29 ნოემბრიდან 5 დეკემბრის ჩათლით მოსარჩელემ სამჯერ მოითხოვა შვებულება, თუმცა სამჯერვე ეთქვა უარი. მიუხედავად დამსაქმებლის მიერ შვებულების განცხადების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა, მოსარჩელე მაინც წავიდა ფრანქფურტში სხდომაზე დასასწრებად. მოგვიანებით სხდომაზე საკითხის გამოკვლევისას ცნობილი გახდა, რომ მოსარჩელე გერმანიაში წავიდა ტურისტული მიზნით.

მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ ბანკის შინაგანაწესით დეკლარირებულია ბანკის ისეთი კორპორატიული ღირებულება, როგორიცაა გუნდურობა და პარტნიორობა. აღნიშნული გულისხმობს ჯანსაღ სამუშაო ატმოსფეროს, დასაქმებულთა ურთიერთპატივისცემას, ურთიერთ პასუხისმგებლობას და ურთიერთ ანგარიშვალდებულებას, გუნდის ყველა წევრის აქტიურ მონაწილეობას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. საკითხების გადაწყვეტა უნდა ხდებოდეს ყველა შესაბამისი სტრუქტურული დანაყოფის მონაწილეობით, კოორდინირებული ქმედებით. მოსარჩელის ქმედებებიდან გამომდინარე კი პირიქით, იკვეთება არაკონსტრუქციულობა, კოლეგების აზრის მიუღებლობა, ოპოზიციური/კრიტიკული აზრის არაადეკვატური აღქმა.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2014 წლის 01 მარტს მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დასაქმდა მოპასუხე კომპანიის ვ----- ვ----- განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. მხარეთა შეთანხმებით, მოსარჩელის ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 4 000 ლარს.

ხელშეკრულების 3.1.1 – 3.1.2 პუნქტების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია: შეასრულოს მასზე დაკისრებული ფუნქციები სტრუქტურული

ქვედანაყოფის დებულებისა და თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად, აგრეთვე ქვედანაყოფის საქმიანობასთან დაკავშირებული სხვა დავალებები. ასევე შეასრულოს მასზე დაკისრებული სხვა მოვალეობები, რომლებიც განსაზღვრულია შესაბამისი გეგმით. განუხრელად დაიცვას წინამდებარე ხელშეკრულების პირობები, ბანკის შინაგანაწესის მოთხოვნები, მოქმედი შიდა საბანკო რეჟიმი.

ხელშეკრულების 3.1.11- 3.1.13 პუნქტების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია: იზრუნოს ბანკისათვის შესაფერის გარეგნულ იერზე, დაიცვას ბანკის შინაგანაწესით გათვალისწინებული კორპორატიული (აკადემიური) აცმის სტილი. უზრუნველყოს თავისი სამუშაო ადგილის სისუფთავე და წესრიგი, დაიცვას ზოგადი ეთიკური ნორმები და სამსახურებრივი ურთიერთობის ძირითადი პრინციპები, საბანკო ეთიკის კოდექსის სხვა მოთხოვნები; რაციონალურად გამოიყენოს სამუშაო დრო და არ დაუშვას მოცდენები; სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მიზეზის შესახებ სამუშაო დღის განმავლობაში აცნობოს უშუალო ხელმძღვანელს და შემდგომ წარმოადგინოს სათანადო საბუთი და განმარტებითი ბარათი. წინააღმდეგ შემთხვევაში მისი ქმედება განიხილება შრომის დისციპლინის უხეშ დარღვევად, გაცდენილი სამუშაო დრო ჩაეთვლება არასაპატიოდ და მის მიმართ გატარდება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები.

ამავე ხელშეკრულების 6.6 პუნქტის თანახმად, მხარეები ვალდებული არიან განუხრელად დაიცვან საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი, ბანკის შინაგანაწესი, საქართველოს ეროვნული ბანკის და საქართველოს ფინანსური მონიტორინგის სამსახურის ნორმატიული აქტები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ტომი 1, ს.ფ.41-43);
- დადგენილება (ტომი 2, ს.ფ.53);
- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.182);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხე კომპანიის კ----- კ----- განყოფილების დებულების პირველი მუხლის 1.1. პუნქტის თანახმად, კ----- კ----- განყოფილება არის ბ----- დამოუკიდებელი სტრუქტურული ქვედანაყოფი.

აღნიშნული დებულების თანახმად:

- განყოფილება საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კანონმდებლობით, საბანკო დებულებების საქმიანობის მარეგულირებელი საკანონმდებლო და ნორმატიული აქტებით, შიდა მარეგულირებელი დოკუმენტებით, წესდებით და განკარგულებითი დოკუმენტებით და წინამდებარე დებულებით. აგრეთვე, გენერალური დირექტორის ზეპირი და წერილობითი განკარგულებებით;

- ბანკის გუნდის ხელმძღვანელობის (ბანკის დირექტორატი, ბანკის გენერალური დირექტორი) რეგულარული ინფორმირება კ-----რ-----მართვის სისტემის ეფექტურობის შესახებ;
- კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლა, გამოვლენილი და პოტენციური დარღვევების შესახებ ბანკის 1 თანამშრომლების შეტყობინებების განხილვა;
- ახორციელებს კ-----ის კომპეტენციასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ბაზის ცვლილების მონიტორინგს (კანონები, სხვა სამართლებრივი აქტები, ბანკის შიდა მარეგლამენტირებელი დოკუმენტები, თვითრეგულირებადი ორგანოების სტანდარტები) და ცვლილებების შესახებ ინფორმაცია დაყავს ბანკის შესაბამის ქვედანაყოფებამდე;
- მონაწილეობს ბანკის შიდა დოკუმენტების შემუშავებაში, რომლებიც მოიცავს კორპორატიული ქცევის წესებს, კონსულტირებას უწევს ბანკის თანამშრომლებს პროფესიული ეთიკის ნორმების გამოყენების საკითხებზე ამ კუთხით, რაც განყოფილების კომპეტენციას მიეკუთვნება;
- მონაწილეობას იღებს ბანკის ურთიერთქმედებაში კომპლენსის სფეროში მარეგულირებელ ორგანოებთან, ინვესტორებთან, თვითრეგულირებად ორგანიზაციებთან, ასოციაციებთან და ბანკის საერთაშორისო პარტნიორებთან;
- მისცეს განმარტებები, რეკომენდაციები და წინადადებები კ-----რ-----მართვასთან დაკავშირებულ საკითხებზე ბანკის სტრუქტურული ქვედანაყოფების ხელმძღვანელებს და ბანკის ხელმძღვანელობას;
- აწარმოოს მიმოწერა განყოფილების კომპეტენციაში შემავალ საკითხებზე, ასევე სხვა საკითხებზე, რომელიც არ მოითხოვს ბანკის ხელმძღვანელობასთან შეთანხმებას;
- ბანკის სახელით და საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, განყოფილება ახორციელებს საქმიან კავშირებს და საჭიროების შემთხვევაში წარმოადგენს ბანკს ორგანიზაციების, დაწესებულებების, - სხვა იურიდიული პირების წინაშე, მათ შორის საქმიანობის სფეროს ფარგლებში, წარადგენს მ ინფორმაციას და მასალას და აწარმოებს მიმოწერას კომპლიენსის საკითხებზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დებულება (ტომი 1, ს.ფ.44-46);
- თანამდებობრივი ინსტრუქცია (ტომი 1, ს.ფ. 174-178);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე კომპანიის შრომის შინაგანაწესის 3.6 პუნქტის თანახმად, ყველა დასაქმებული ვალდებულია გამოცხადდეს სამსახურში შრომითი შინაგანაწესით დაწესებულ დროს, გადა იმ დასაქმებულისა, რომლებიც სარგებლობენ მოქნილი სამუშაო გრაფიკით ან ცვლიანობის განრიგით.

შინაგანაწესის 6.4.1 - 6.4.7 პუნქტების შესაბამისად, გუნდის ყველა წევრი აქტიურად მონაწილეობს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში; გუნდის ყველა წევრი აცნობიერებს საერთო მიზანს და შეთანხმებულად ცდილობს მათ მიღწევას; ერთმანეთთან ურთიერთობაში დასაქმებულები აღიქვამენ

ურთიერთ პასუხისმგებლობა და ურთიერთ ანგარიშვალდებულებას; გუნდის ყველა წევრი აღიქვამს და იზიარებს პასუხისმგებლობას საერთო შედეგზე; გუნდის ყველა წევრი ადეკვატურად აღიქვამს ოპოზიციურ აზრს და კონსტრუქციულია მის ოპონირებაში; გუნდის წევრები ავლენენ მხარდაჭერას, კონსტრუქციულობას და კოლეგების აზრის მიმღებლობას; გუნდის წევრები არიან მეგობრულნი, გახსნილი თავიანთი სამუშაო ჯგუფის კმაყოფილების მიმართ, დადებით შეფასებას აძლევენ სხვებს და აღიარებენ სხვების წარმატებას.

შინაგანაწესის 6.15 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული უნდა იყოს პატიოსანი და ობიექტური როგორც კლიენტების აგრეთვე თავისი კოლეგების და ხელქვეითების მიმართ.

შინაგანაწესის 6.17 - 6.18 (6.18.1 - 6.18.3) პუნქტებით განსაზღვრულია, რომ დასაქმებული ვალდებულია შექმნას თანამშრომლობის პირობები და დაამყაროს კეთილმოსურნე ურთიერთობა კოლეგებთან. ყველა დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას შემდეგი ქცევის წესები: იყოს დისციპლინირებული, არ დაუშვას უმიზეზოდ გაცდენა, ხშირი დაგვიანება ან მუშაობისათვის თავის არიდება; არ დაუშვას ფაქტების განზრახ დამახინჯება, ტყუილი და არაპატიოსანი მიდგომა განცხადებასა და მოქმედებებში.

ამავე შინაგანაწესის 10.2 პუნქტის „გ“, „ვ“, და „ნ“ ქვეპუნქტების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია განუხრელად დაიცვას ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები, შინაგანაწესის მოთხოვნები, მოქმედი შიდა საბანკო და სასაშვებო რეჟიმი, შრომის დისციპლინა; ყოველმხრივ დაიცვას სამსახურებრივი ქცევის სტანდარტებით გათვალისწინებული საბანკო ეთიკის კოდექსით გათვალისწინებული ზოგადი ეთიკური ნორმები პიროვნული ურთიერთდამოკიდებულებისა და სამსახურებრივი ურთიერთობის ძირითადი პრინციპები; რაციონალურად გამოიყენოს სამუშაო დროს და დაუშვას მოცდენები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომის შინაგანაწესი (ტომი 1, ს.ფ.97-117);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. მოპასუხე კომპანიის ეთიკის კოდექსის მე-7 მუხლის თანახმად, ბანკი იმიჯს განიხილავს როგორც მის წინაშე არსებული მიზნების მიღწევისა და ამოცანების გადაჭრის მნიშვნელოვან ინსტრუმენტებს. ამიტომ ყველა თანამშრომლის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი პროფესიული მოვალეობა, განურჩევლად დაკავებული თანამდებობისა, კორპორატიული კულტურის მოთხოვნების დაცვა და უმაღლესი მენეჯმენტის წევრის/თანამშრომლის იმიჯის შენარჩუნების მიმართულებით ყოველდღიური მუშაობაა.

უმაღლესი მენეჯმენტის წევრი/თანამშრომელი, განურჩევლად ურთიერთობის დონის, სახეობის და საშუალებისა, უნდა ისწრაფვოდეს, იყოს ზრდილობიანი, კეთილგანწყობილი, გულისხმიერი, ასევე კლიენტებისა და საქმიანი პარტნიორების მხრიდან მასთან ურთიერთობისას გამოჩენილი არაკორექტული ფაქტებისადმი გამოავლინოს მოთმინება (7.2 პუნქტი).

ბანკის უმაღლესი მენეჯმენტის წევრმა/თანამშრომელმა უნდა დაიცვას შრომითი დისციპლინა. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც შექმნილმა გარემოებებმა შესაძლოა დისციპლინის დარღვევა გამოიწვიონ, თანამშრომელი ვალდებულია ამის შესახებ შეატყობინოს უშუალო ხელმძღვანელს. ამასთანავე, თანამშრომელმა ყველა დონე უნდა იხმაროს, რათა მინიმუმადე დაიყვანოს ასეთი გარემოებების წარმოშობა (7.3 პუნქტი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ეთიკის კოდექსი (ტომი 2, ს.ფ.268-277);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 08 ნოემბრის N250-ად ბრძანების თანახმად, ბ----- შინაგანაწესითა და ეთიკის კოდექსით განსაზღვრული კორპორატიული ეთიკისა და სტილის სავარაუდო დარღვევის ფაქტის შესწავლის მიზნით შეიქმნა დროებითი კომისია შემდეგი საკითხების გამოსაკვლევად:

ა) საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2018 წლის 26 სექტემბრის ბრძანებით დამტკიცებული კომერციული ბანკების კორპორატიული მართვის კოდექსის თაობაზე სსს ბ---- ვ-----სათვის გასაგზავნი საინფორმაციო წერილის მომზადებაში ჩართულ პირთა (მათ შორის მოსარჩელის) საქმისადმი კეთილსინდისიერი დამოკიდებულების, გუნდური მუშაობისა და კონსტრუქციულობის გამოკვლევა;

ბ) კორპორატიული ეთიკის კუთხით, კ----- კ----- განყოფილების უფროსის - მოსარჩელის ქცევის, სხვა დასაქმებულთან/მენეჯმენტთან მისი ურთიერთობის/დამოკიდებულების შესწავლა და შეფასება როგორც წინამდებარე ბრძანების პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტში მითითებულ წერილთან დაკავშირებით, ასევე ზოგადად, ბანკში მისი საქმიანობის ბოლო პერიოდის განმავლობაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.37);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2018 წლის 05 ნოემბრის N250-ად ბრძანების საფუძველზე შექმნილი დროებითი კომისიის დასკვნის თანახმად, ბრძანებაში მითითებული საკითხების გამოკვლევის მიზნით, კომისიამ შეისწავლა მოსარჩელის ელექტრონული მიმოწერა ბ----- შესაბამის

თანამშრომლებთან, გაესაუბრა ბ----- თანამშრომლებსა და მენეჯმენტის წევრებს, თავად მოსარჩელეს და კომისია მივიდა დასკვნამდე რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი აქვს ბანკში მოქმედი შინაგანაწესისა და ეთიკის კოდექსის უხეშ და არაერთგზის დარღვევას.

აღნიშნული დასკვნის თანახმად დადგენილ-- რომ:

1. ბანკის შინაგანაწესით დეკლარირებულია ბანკის ისეთი კორპორატიული ღირებულება, როგორიცაა გუნდურობა და პარტნიორობა. აღნიშნული გულისხმობს ჯანსაღ სამუშაო ატმოსფეროს. დასაქმებულთა ურთიერთპატივისცემას, ურთიერთ პასუხისმგებლობას და ურთიერთ ანგარიშვალდებულებას, გუნდის ყველა წევრის აქტიურ მონაწილეობას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. საკითხების გადაწყვეტა უნდა ხდებოდეს ყველა შესაბამისი სტრუქტურული დანაყოფის მონაწილეობით, კოორდინირებული ქმედებით. მოსარჩელის ქმედებებიდან, პირიქით, იკვეთება არაკონსტრუქციულობა, კოლეგების აზრის მიუღებლობა. ოპოზიციური/კრიტიკული აზრის არაადეკვატური აღქმა;
2. ეთიკის კოდექსი განსაზღვრავს, რომ ბანკის თანამშრომელი განურჩევლად ურთიერთობის დონისა, უნდა ისწრაფოდეს იყოს ზრდილობიანი, კეთილგანწყობილი, გულისხმიერი. მოსარჩელის ქმედებებიდან, მაგალითად, გენერალური დირექტორის მრჩეველი-ფინანსური მონიტორინგის სამსახურის უფროსის მიმართ იკვეთება კოლეგის მიმართ არაკეთილმოსურნეობა და შეურაცხმყოფელი დამოკიდებულება, მისი პროფესიონალიზმის არაკორექტული შეფასება საჯაროდ, სხვა კოლეგების წინაშე. ამასთან, ამ საკითხზე მას რამდენჯერმე აქვს მიღებული გენერალური დირექტორისგან გაფრთხილება და საყვედური. ასევე გამოვლინდა, რომ ის 2015 წლიდან ძალზედ ნაწყენია ბანკის მენეჯმენტზე და შეურაცხმყოფელია იმ გარემოებით, რომ მის ნაცვლად ფინანსური მონიტორინგის სამსახურის უფროსად დაინიშნა სხვა პირი. ცხადია, ამ წყენას ის ვერ გაუმკლავდა წლების მანძილზე, რაც აისახა შემდგომ ქმედებებში. გამოიკვეთა, რომ მოსარჩელეს უჭირს ემოციების მართვა, ხშირად ჰქონია კონფლიქტური სიტუაციები ბანკის სხვა თანამშრომლებთანაც. არაერთგზის გამოვლინდა კომუნიკაციაში პრობლემები, უხეშობა კოლეგებთან ურთიერთობაში. ხელმძღვანელობისგან მიღებული მკაცრი შენიშვნების მიუხედავად იგი ვერ იაზრებს თავისი ქმედებების არაკორექტულობას. მოსარჩელეს უჭირს მისი მოსაზრების საწინააღმდეგო ან კრიტიკული აზრის გაღიზიანების გარეშე მოსმენა, აღქმა, გაანალიზება და მიღება;
3. რეპუტაციული ზანის მიყენება რ----- დირექტორისათვის კოლეგებისა და მის დაქვემდებარებაში მყოფი პირების თვალში. აშკარად იკვეთება რ----- დირექტორის მიმართ ნეგატიური ემოციებით მართული არაობიექტური და უსაფუძვლო ქმედებები;
4. ბანკის მენეჯმენტის შეცდომაში შეყვანის მცდელობა. მოსარჩელის მონაწილეობით მომზადებულ სს ბ---- ვ-----სათვის გასაგზავნი საინფორმაციო წერილის შინაარსიდან და შემდგომ საქართველოს ეროვნულ ბანკთან წარმოებული მიმოწერიდან იკვეთება მოსარჩელის პირადი ინტერესი წარმოეჩინა ვ----- ვ----- განყოფილების სტრუქტურულად უშუალოდ

სამეთვალყურეო საბჭოსადმი დაქვემდებარების კანონისმიერი სავალდებულობა. ამასთან, ეს საკითხი არ იყო განხილული და შეთანხმებული არც უშუალო ხელმძღვანელთან (გენერალური დირექტორი), არც სხვა შესაბამის სტრუქტურებთან. ზეპირი გასაუბრებისას გამოიკვეთა კომისიის შეცდომაში შეყვანის მცდელობაც;

5. ბანკის მენეჯმენტის მიმართ მუქარა. მაგალითად მოსარჩელემ პერსონალის სამმართველოს მოსთხოვა ზომების მიღება კოლეგის მიმართ თუ არ იქნებოდა მიღებული შესაბამისი ზომა საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ დამტკიცებული ეთიკის პრინციპებისა და პროფესიული სტანდარტის ქცევის კოდექსის შესაბამისად ის გადაწყვეტილებას გაასაჩივრებდა ჯერ სამეთვალყურეო საბჭოში და შემდეგ ეროვნულ ბანკში. იქვე მიუთითა, რომ აღნიშნული კოდექსი ითვალისწინებდა ბანკისათვის და გადაწყვეტილების მიმღები პირებისათვის (ამ შემთხვევაში გენერალური დირექტორი) სანქციების დაწესებას. სინამდვილეში, ზემოაღნიშნული კოდექსი არ არეგულირებს ბანკის თანამშრომლებს შორის არსებულ კონფლიქტურ, თუნდაც არაეთიკური სახის ურთიერთობებს და ეროვნულ ბანკში ამ საკითხის გასაჩივრების უფლება მოსარჩელეს არ ექნებოდა. ზემოაღნიშნულში, მენეჯმენტის მუქარის გარდა, რათა მიღებულიყო მისთვის სასურველი გადაწყვეტილება კოლეგის დასჯის შესახებ, იკვეთება აგრეთვე ბანკის შეცდომაში შეყვანის მცდელობა;
6. დისციპლინის დარღვევა - მაგალითად მოსარჩელე სისტემატიურად არასაპატიო მიზეზით არ ესწრებოდა რისკებისა და აქტივ-პასივების კომიტეტის სხდომებს, რომლის წევრიც თვითონაა.

დასკვნაში ასევე მითითებულია, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებების და კომისიის მიერ მოსარჩელესთან გამოვლენილი სხვა ფაქტებისა და ანალიზის შედეგად კომისიამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მისი პიროვნული თვისებებიდან გამომდინარე (კომუნიკაციაში პრობლემები, ეთიკის დარღვევა, საწინააღმდეგო აზრის მიუღებლობა, კონფლიქტურობა, წყენის უპატიებლობა, გაღიზიანებულობა კოლეგების მიმართ) და ბანკში მისი ქმედებების შედეგად შექმნილი არაჯანსაღი სიტუაციიდან გამომდინარე, არ შეესაბამებოდა დაკავებულ თანამდებობას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დასკვნა (ტომი 1, ს.ფ.38-40);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.7. მოპასუხე კომპანიის 2018 წლის 07 დეკემბრის გენერალური დირექტორის ბრძანების N7---პ.შ თანახმად, მოსარჩელეს აღნიშნული თარიღიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“, „თ“ და „ო“ პუნქტების, შრომის ხელშეკრულების მე-3 პუნქტის 3.4.3 ქვეპუნქტის, 6.1 და 7.3 პუნქტების, შრომის შინაგანაწესის 3.8 პუნქტის, მე-11 პუნქტის 11.3, 11.4 და 11.10 ქვეპუნქტებისა და მე-14 პუნქტის საფუძველზე მის მიერ თანამდებობრივი ინსტრუქციის, შრომის ხელშეკრულებისა და შიდა

მარეგლამენტირებელი დოკუმენტების ქვემოთ მოცემული პუნქტების დარღვევის გამო:

- შრომითი ხელშეკრულების მე-3 პუნქტის 3.1.1, 3.1.2, 3.1.11, 3.1.12 და 3.1.13 ქვეპუნქტები, 6.6 პუნქტი;
- შრომის შინაგანაწესის 3.6 პუნქტი, 6.4 პუნქტის 6.4.1, 6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.4.6 და 6.4.7 ქვეპუნქტები, 6.15 და 6.17 პუნქტები, 6.18 პუნქტის 6.18.1 და 6.18.3 ქვეპუნქტები, 10.2 პუნქტის „გ“, „ვ“, და „ნ“ ქვეპუნქტები;
- სს „ვ----- ბ---- ჯ-----“-ს ეთიკის კოდექსის მე-7 მუხლი.

აღნიშნული ბრძანების თანახმად, მისი ფაქტობრივი საფუძველია:

- სს „ვ----- ბ---- ჯ-----“-ს გენერალური დირექტორის 2018 წლის 8 ნოემბრის N250 ბრძანებით შექმნილი დროებითი კომისიის 2018 წლის 29 ნოემბრის დასკვნა მოსარჩელის ქმედებებთან დაკავშირებით;
- ელექტრონული მიმოწერა, ბ----- თანამშრომლებთან ზეპირი გასაუბრება, მოსარჩელესთან გასაუბრების აუდიოჩანაწერი;
- კ-----ის სფეროში ვ----- ჯგუფის ფუნქციონალური კოორდინატორის თანხმობა მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ;
- მოსარჩელის მიერ 2018 წლის 29 ნოემბრიდან სამსახურში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობა და შესაბამისად მასზე დაკისრებული ვალდებულების შეუსრულებლობა იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მას არ დაუკმაყოფილდა არც გერმანიაში მივლინების მოთხოვნა და არც შვებულება. მოსარჩელე ბანკის ნების საწინააღმდეგოდ, თვითნებურად დაესწრო ქ. ფრანკფურტში 29 და 30 ნოემბერს გამართულ ვ----- ჯგუფის კ----- და შიდა კ----- საკოორდინაციო კომისიის სხდომას. იგი აც აღნიშნული ღონისძიების დასრულების შემდგომ გამოცხადდა სამუშაო ადგილზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.35-36);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.8. მოპასუხე კომპანიის 2018 წლის 07 დეკემბრის გენერალური დირექტორის ბრძანების N7---პ.შ შესახებ, მოსარჩელეს ელექტრონული შეწყობინების ფორმით ეცნობა 2018 წლის 10 დეკემბერს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმოწერა (ტომი 1, ს.ფ.150-152);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.9. მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 13 ივნისის სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომის ოქმის თანახმად, დამტკიცდა ბანკის საორგანიზაციო სტრუქტურა ახალი რედაქციით: გაუქმდა ფინანსური მონიტორინგის განყოფილება და კ----- კ----- განყოფილება და მათ საფუძველზე, გენერალური დირექტორის პირდაპირ დაქვემდებარებაში დამოუკიდებელ სტრუქტურულ ერთეულად ჩამოყალიბდა კ----- კ-----ა და ფინანსური მონიტორინგის სამმართველო ორი შემავალი განყოფილებით: - ფინანსური მონიტორინგის

განყოფილება და კ----- კ----- განყოფილება.

განხორციელებული ცვლილების შედეგად, კომპალენს კ----- განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე 2019 წლის 18 ივნისიდან დანიშნულია სხვა პირი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 3, ს.ფ.215-216)
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორმა ბანკის შინაგანაწესის 11.10.1 პუნქტის შესაბამისად, 2018 წლის აგვისტოს თვეში მოსარჩელეს კოლეგასთან - ფინანსური განყოფილების უფროსთან გამოვლენილი არაკოლეგიალურობის გამო, დისციპლინური სახდელის სახით გამოუხადა სიტყვიერი საყვედური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- აუდიო ფაილი - მოსარჩელის განმარტება კომისიისათვის (ტომი 1, ს.ფ.339)
- ახსნა-განმარტება;
- მოწმეთა ჩვენება.

3.2.2. 2018 წლის 26-27 ნოემბერს მოსარჩელე სარგებლობდა ანაზღაურებადი შვებულებით.

2018 წლის 20-21 ნოემბერს მოსარჩელემ დამსაქმებლისგან დადგენილი - ელექტრონული განაცხადის შევსების ფორმით სამჯერ მოითხოვა ანაზღაურებადი შვებულების უფლების გამოყენება 29 ნოემბრიდან 05 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდის განმავლობაში. მოსარჩელეს სამივეჯერ უარი ეთქვა შვებულების დაკმაყოფილებაზე იმ დასაბუთებით, რომ იმ დროისათვის ბანკის გენერალური დირექტორის ბრძანებით შექმნილი იყო დროებითი კომისია, რომელიც სწავლობდა გარკვეულ თემებთან მიმართებაში მისი ქმედებების მართებულობას და მიმდინარეობდა მის მიმართ დასმულ კითხვებზე მოკვლევა.

მიუხედავად შვებულების თაობაზე განცხადების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა, 2018 წლის 29-30 ნოემბერს მოსარჩელე იმყოფებოდა ქალაქ ფრანკფურტში სადაც მოპასუხის ნებართვის გარეშე დაესწრო კ----- ჯგუფის კ----- და შიდა კ----- საკოორდინაციო სხდომას, თუმცა არ მიუღია მასში მონაწილეობა კომპანიის სახელით.

2018 წლის 01 დეკემბრიდან 2018 წლის 04 დეკემბრის პერიოდში მოსარჩელე იმყოფებოდა ბელგიაში ტურისტული მიზნით.

2018 წლის 06 დეკემბერს მოსარჩელე გამოცხადდა სამსახურში, თუმცა სამსახური დატოვა სამუშაო დროის დასრულებამდე. ამავე თარიღში მის მიერ ექიმთან მიმართვის საფუძველზე მოსარჩელის სახელზე გახსნილია საავადმყოფო ფურცელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი (ტომი 1, ს.ფ.172);
- აღრიცხვის გრაფიკი (ტომი 1, ს.ფ.173);
- მიმოწერა (ტომი 1, ს.ფ.194-198);
- სხდომის ოქმი (ტომი 3, ს.ფ. 20-21);
- ინვოისი (ტომი 3, ს.ფ.162-165);
- მემორიალური ორდერი (ტომი 3, ს.ფ.166);
- საავადმყოფო ფურცელი (ტომი1, ს.ფ.92);
- 2018 წლის 27 ნოემბრის მიმოწერა (ტომი 1, ს.ფ.170-171);
- მიმოწერა (ტომი 1, ს.ფ.277-281);
- საკოორდინაციო კომისიის სხდომის ოქმი (ტომი 1, ს.ფ.261-267);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.3. წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების, სასამართლო სხდომაზე დაკითხულ მოწმეთა ჩვენების და მხარეთა ახსნა-განმარტების ურთიერთშეჯერების შედეგად სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ საქმის მასალებით დასტურდება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებული 2018 წლის 29 ნოემბრის დასკვნაში ასახული დარღვევების ერთობლიობაში არსებობის ფაქტი.

წარმოდგენილი დასკვნის მიხედვით, მოპასუხე კომპანიაში შექმნილმა კომისიამ მოსარჩელესთან გასაუბრების, ელექტრონული მიმოწერის შემოწმების, ბანკის სხვა თანამშრომლებთან და მენეჯმენტთან გასაუბრების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მიერ დარღვეულია შრომის შინაგანწესი და ეთიკის კოდექსი. ხსენებული დასკვნის თანახმადაც მოსარჩელის მიმართ არსებითად შედაკებულია ბანკის კორპორატიული ეთიკის წესების და გუნდურობის პრინციპის დარღვევა, რაც გამოხატულია მაგ: სხვა კოლეგებისადმი შეურაცხყოფელი დამოკიდებულებით, რეპუტაციული ზიანის მიყენებით, მენეჯმენტისადმი გამოხატული მუქარით, დისციპლინის დარღვევით, მისი კონფლიქტური ხასიათით და სხვა.

სასამართლო მითითებულ დარღვევებზე მსჯელობისას იზიარებს მოპასუხის პოზიციას და მიუთითებს, რომ წარმოდგენილი მტკიცებულების ერთობლიობაში შეფასება ადასტურებს მოსარჩელის მხრიდან დასკვნაში მითითებული დარღვევების არსებობის ფაქტს და აღნიშნულის საპირისპირო და გამაბათილებელი მტკიცებულებები საქმის მასალებში წარმოდგენილი არ არის.

წარმოდგენილი მიმოწერებით დასტურდება მოსარჩელის მიერ კოლეგისადმი გამოხატული ნეგატიური დამოკიდებულება (მის მიმართ არაკეთილმოსურნეობა და შეურაცხყოფელი დამოკიდებულება), ისევე როგორც რ----- დირექტორისათვის რეპუტაციული ზიანის მიყენების ფაქტის არსებობა - იხ. 2016 წლის 24 ივნისის მიმოწერა (ტომი 2, ს.ფ.110-113); 2018 წლის 18-24 ივლისის მიმოწერა (ტომი 1, ს.ფ.153-162); 2018 წლის 5-7 ნოემბრის მიმოწერა (ტომი 1, ს.ფ.199-219); 2018 წლის 15-16 ნოემბრის მიმოწერა (ტომი 1, ს.ფ.163-164); 2018 წლის 07-08 აგვისტოს მიმოწერა (ტომი 1, ს.ფ.165-167); 2018 წლის 25 ივლისის წერილი (ტომი 1, ს.ფ.168); 2016 წლის 22 აგვისტოს წერილი (ტომი 1, ს.ფ.169). აღნიშნული ქმედება ცხადია წარმოდგენს მოპასუხე კომპანიის კორპორატიული ღირებულების - გუნდურობისა და პარტნიორობის დარღვევას.

წარმოდგენილი მიმოწერებით ასევე დასტურდება ბანკის მენეჯმენტის შეცდომაში შეყვანის მცდელობა - ბანკის ძირითადი აქციონერისათვის კორპორაციული მართვის კოდექსთან დაკავშირებით შესაბამისი ვიზირებების გარეშე იმ შინაარსის წერილის მომზადება და შეტანა გენერალური დირექტორისათვის ხელმოსაწერად, რომელიც შეთანამხებელი არ იყო არც გენერალურ დირექტორთან და არც ბანკის სხვა სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან. აღნიშნული ფაქტი დასტურდება უპირველესად თავად მოსარჩელის ახსნა-განმარტებით, ისევე როგორც მის მიერ კომისიისათვის მიცემული განმარტებით (იხ. აუდიო ფაილი, ტომი 1, ს.ფ.339), მოწმეთა ჩვენებით, ასევე 2018 წლის 05-06 ნოემბრის (ტომი 1, ს.ფ. 200-209) და 2018 წლის 7-14 ნოემბრის მიმოწერებით (ტომი 2, ს.ფ.251-264) და

საქმის მასალებით ასევე დასტურდება რომ მოსარჩელის მიერ ადგილი ჰქონდა მენეჯმენტისადმი მუქარას, კერძოდ იმ შემთხვევაში თუ არ დაისჯებოდა მისი კოლეგა იგი მენეჯმენტს უჩივლებდა ჯერ სამეთვალყურეო საბჭოში შემდეგ კი საქართველოს ეროვნულ ბანკში (იხ. 2018 წლის 25 ივლისის მოსარჩელის მიმოწერა და მოწმე ლ-- ნოზაძის ჩვენება). საქმის მასალებში საქართველოს ეროვნული ბ----- 15-16 ნოემბრის მიერ წარმოდგენილი განმარტებით კი დასტურდება, რომ მოსარჩელის მიერ მითითებული ნორმატიული საფუძვლით იგი არ იყო უფლებამოსილი ეჩივლა ბ----- მენეჯმენტისათვის (ტომი 1, ს.ფ.163-164). შესაბამისად, ამ ნაწილშიც გასაზიარებელ-- მოპასუხის პოზიცია მოსარჩელის მიერ გამოვლენილი უსაფუძვლო მუქარის შესახებ.

საქმის მასალებით ასევე უდავოდ დასტურდება მოსარჩელის მიერ დისციპლინის დარღვევის ფაქტი. გარდა წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.2.2 პუნქტისა, რომლითაც დასტურდება მოსარჩელის მიერ თვითნებურად სამსახურში გამოუცხადებლობის ფაქტები, წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით ასევე დასტურდება, რომ მოსარჩელე სისტემატიურად არასაპატიო მიზეზით არ ესწრებოდა რ-----ა და აქტივ-პასივების კომიტეტის

სხდომებს. კერძოდ, მოსარჩელე არ დასწრებია 2018 წლის 06 დეკემბრის, 29 ნოემბრის, 22 ნოემბრის, 15 ნოემბრის, 25 ოქტომბრის, 18 ოქტომბრის, 04 ოქტომბრის, 20 სექტემბრის, 06 სექტემბრის, 30 აგვისტოს, 23 აგვისტოს, 24 მაისის, 03 მაისის, 29 მარტის, 15 მარტის, 22 თებერვლის, 4 იანვრის, ასევე 2017 წლის 28 დეკემბრის, 21 დეკემბრის, 14 დეკემბრის, 30 ნოემბრის, 28 ნოემბრის, 16 ნოემბრის, 19 ოქტომბრის, 24 აგვისტოს, 22 ივნისის, აქტივ-პასივების და რ-----
-- მართვის კომიტეტის - რომელშიც იგი იკავებს კომიტეტის წევრის სტატუსს, სხდომებს (იხ. სხდომის ოქმები (ტომი 3, ს.ფ.20-158). მოსარჩელეს განხორციელებული შედავების ფარგლებში არ მიუთითებია სხდომაზე დასწრების საპატიო მიზეზების არსებობის თაობაზე ან/და იმის შესახებ, რომ მას არ ევალდებოდა ამ სხდომებზე დასწრება.

გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ სასამართლო სხდომაზე დაკითხული მოწმეები (მათ შორის მოსარჩელის შუამდგომლობის საფუძველზე დაკითხული მოწმეები) არათუ უარყოფენ მოპასუხის მიერ აპელირებულ გარემოებებს მოსარჩელის კონფლიქტურ და ხშირად არაკოლეგიალურ ხასიათზე, არამედ უმეტეს შემთხვევაში ადასტურებენ კიდევ მათ. უპირველესად გასათვალისწინებელია მოწმეთა (ლია ნოზაძე, გივი ვადაჭკორია, ნიკო ჩხეტიანის) ჩვენებები რომლებიც მიუთითებენ ყოველდღიურ სამუშაო რეჟიმში გამოხატულ მოსარჩელის რთულ და კონფლიქტურ ხასიათზე, კომუნიკაციაში პრობლემებსა და საწინააღმდეგო აზრის მიუღებლობაზე, რაც ასევე მითითებულია გათავისუფლების საფუძველად მიჩნეულ დასკვნაშიც.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო მიუთითებს, რომ სამოქალაქო საქმეებზე დასაბუთებული გადაწყვეტილების მიღებისა და ზოგადად, მართლმსაჯულების განხორციელების უწინარეს საფუძველს წარმოადგენს იმის სწორად განსაზღვრა, თუ რა სამართლებრივი საფუძვლიდან გამომდინარეობს მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა. ამ მიზნით, საქმის განმხილველმა სასამართლომ

პირველყოვლისა, უნდა დაადგინოს მოთხოვნის მატერიალური საფუძველი [მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმა]. მხოლოდ ამის შემდეგ უნდა გამოარკვიოს მოძიებული ნორმის წინაპირობები, მისი აბსტრაქტული შემადგენლობა და შეამოწმოს განხორციელებულია თუ არა განსახილველ საქმეზე ყველა მათგანი. ამ ასპექტში, ფორმალურ სამართლებრივი თვალსაზრისით, სასამართლო შეზღუდულია სარჩელის ფაქტობრივი გარემოებებით: იგი ამოწმებს რომელ კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებზე მიუთითებს მოსარჩელე, ქმნიან თუ არა ისინი დამფუძნებელი ნორმის უკლებლივ ყველა წანამძღვარს. ამის შემდეგ მოწმდება, მოპასუხის პოზიცია რამდენად აქარწყლებს წარმოშობილ წანამძღვრებს (პროცესუალური და მატერიალური თვალსაზრისით) (იხ. სუსგ №ას-53-49-2017, 07 აპრილი 2017 წელი).

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30). ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დეტალურად არ იმსჯელებს განსახილველი სარჩელის საქმის ზეპირი განხილვისას გაჟღერებულ ყველა პოზიციაზე, ვინაიდან განხორციელებული შედავებიდან გამომდინარე არსებითია იმ საკითხის შეფასება მართლზომიერად შეწყდა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის 2014 წლიდან არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძველის არსებობისას

და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე რომლის თანახმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო პირველ რიგში ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016).

ამასთან, უპირველესად, სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1- ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომით სამართლებრივ დავაში, რაც გულისხმობს მას, რომ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს გათავისუფლების მართლზომიერება.

საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“, შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს

მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“, „თ“ და „ო“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლზომიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, Nას-1210-2018).

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

დადგენილია, რომ მოსარჩელეს გათავისუფლების ბრძანებამდე - 2018 წლის აგვისტოს თვეში გენერალური დირექტორისაგან დისციპლინური სახდელის სახით უკვე მიღებული ჰქონდა სიტყვიერი შენიშვნა (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტი).

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (იხ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება). შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის თანახმად კი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია: ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძვლისაგან; ბ) იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე; გ) იყოს ფაქტობრივი, ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია; დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძვლად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის უნდა არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს.

განსახილველ შემთხვევაში სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ „თ“ და „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული გარემოებების არსებობის ფაქტობრივ საფუძვლად დამსაქმებელი უთითებს იმ გარემოებებს რომლებიც შეჯამების სახით ასახულია 2018 წლის 29 ნოემბრის დასკვნაში, რომელიც ასევე მიუთითებს მოსარჩელის მხრიდან შრომის შინაგანაწესის და ეთიკის კოდექსის შესაბამისი მუხლების დარღვევაზე.

გასათვალისწინებელია, რომ 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

წესთა 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, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დავის თავისებურებიდან, სადავო საკითხის მნიშვნელობიდან და აგრეთვე, იმ მოსაზრებიდან გამომდინარე, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს, სასამართლო არსებითად მსჯელობს დასკვნაში მითითებულ ფაქტებსა და შრომის უფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე.

დავის სამართლებრივი შეფასების მიზნებისათვის, უპირველესად, გასათვალისწინებელია, ის გარემოება, რომ სასამართლომ წინამდებარე გადაწყვეტილებით დადგენილად მიიჩნია მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლად მიჩნეულ დასკვნაში მითითებული საფუძვლების არსებობის ფაქტი. აღნიშნული გარემოებების ერთიანობაში არსებობა კი სასამართლოს შეფასებით ქმნის მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერ წინაპირობას. სასამართლოს მოსაზრებით გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული დარღვევები თუნდაც ცალ-ცალკე და მით უფრო ერთიანობაში ქმნის ქმედებების სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშ დარღვევად მიჩნევის, ისევე როგორც სხვა ობიექტური გარემოების საფუძვლით შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ობიექტურ წინაპირობას.

ამასთან, სასამართლო იზიარებს პოზიციას იმის თაობაზე, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ **Ultima Ratio-ს** პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნულ ნაწილში ყურადღებაა გასამახვილებელი იმ გარემოებაზე, რომ დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული იყო სიტყვიერი შენიშვნა სწორედ კოლეგის მიმართ გამოჩენილი არაკოლეგიალობის გამო. ამასთან, მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინებაც, რომ მოსარჩელე თანამდებობრივად წარმოადგენდა ბანკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი რგოლის ხელმძღვანელს და მოიაზრებოდა მენეჯმენტის შემადგენელ წევრად. შესაბამისად, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი და დამსაქმებლის პოლიტიკის განმსაზღვრელი შეიძლება იყოს კორპორაციისთვის მაღალი თანამდებობის პირების სამაგალითო ქცევა, და პირიქით, ცალსახად გამოხატულ დარღვევებზე ადეკვატური რეაგირება.

მით უფრო იმ ფონზე, როდესაც მის მიმართ უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური სასჯელის სახით სიტყვიერი შენიშვნა.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2-6.3 სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს ასევე პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

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

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ტომი1, ს.ფ.120). ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ლ-- კ-----ს სარჩელი მოპასუხე სს „კ----- ბ---- ჯ-----“-ს მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ლაკერბაია**

თ-----