



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

24 იანვარი, 2020 წელი

ქ. ქუთაისი

**ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**მოსამართლე - ინდირა მაშანეიშვილი
სხდომის მდივანი - ბექა გიორგაძე**

**აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - სს „თ-----ი“
წარმომადგენელი - თ-----ი**

**მოწინააღმდეგე მხარე (აპელანტი) - გ-----ი გ-----ე
წარმომადგენელი - მ-----ე**

**გასაჩივრებული სასამართლო აქტი - ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს
2019 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილება**

**დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება**

**აპელანტ გ-----ი გ-----ის მოთხოვნა - ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს
2019 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი
გადაწყვეტილების მიღებით სასარჩელო მოთხოვნის სრულად დაკმაყოფილება**

**აპელანტის - სს „თ-----ის“ მოთხოვნა - ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს
2019 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილების გაუქმება, სასარჩელო მოთხოვნების
დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა**

**1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი**

1.1. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 20 ივნისის
გადაწყვეტილებით გ-----ი გ-----ის სარჩელო დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.

ბათილად იქნა ცნობილი სს „თ-----ის“ 2018 წლის 16 აგვისტოს №644.00 ბრძანება - გ-----ი გ-----ის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; სს „თ-----ს“ გ-----ი გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის ანაზღაურება, 2018 წლის 20 აგვისტოდან (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან) 2019 წლის 20 აგვისტომდე დროის მონაკვეთში, ყოველთვიური ხელფასის 1100 ლარის გათვალისწინებით, სულ - 13200 ლარის ოდენობით. გ-----ი გ-----ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით პირველი ინსტანციის მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. საქალაქო სასამართლომ დაადგინა, რომ 2012 წლის 27 აპრილიდან გ-----ი გ-----ე დასაქმებული იყო სს „თ-----ში“, სხვადასხვა თანამდებობაზე, 2017 წლიდან - სს „თ-----ის“ იმერეთის რეგიონის მენეჯერად, ხოლო 2018 წლის 01 ივლისიდან დაინიშნა სს „თ-----ის“ მიკროპრობლემური აქტივების მართვის ჯგუფის, პრობლემური სესხის ოფიცრის თანამდებობაზე. შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1375 ლარს (საიდანაც ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 1100 ლარს).

2.2. სს „თ-----ის“ შინაგანაწესში 2016 წლის 04 ივლისს განხორციელებული ცვლილებებით დადგინდა სხვადასხვა აკრძალვა და ვალდებულება. კერძოდ, შინაგანაწესის 20.1. მუხლის თანახმად, ბანკის თანამშრომელს აკრძალა - როგორც სამუშაო, ასევე არასამუშაო დროს, ნებისმიერი სახით აზარტულ თამაშებში მონაწილეობის მიღება და მასთან დაკავშირებული ნებისმიერი სახის ქმედების განხორციელება (მათ შორის, შესაბამის დაწესებულებაში შესვლა, აზარტულ თამაშებთან დაკავშირებული, როგორც სხვისი, ისე საკუთარი მიზნიებისათვის ტრანზაქციების განხორციელება და სხვა). ასეთივე აკრძალვა და ვალდებულება განსაზღვრული იქნა სს „თ-----ის“ 2018 წლის 28 მაისის შინაგანაწესით.

2.3. სს „თ-----ის“ შინაგანაწესში 2016 წლის 04 ივლისს განხორციელებული ცვლილების შესახებ (20.1. მუხლი) სს "თ-----ის" თანამშრომლებს ეცნობათ ელექტრონული ფოსტის მისამართზე, სს თ-----ის გენერალური დირექტორის მიერ გაგზავნილი შეტყობინებით. ამავე წერილით თ-----ელებს მიეცათ განმარტება აზარტული თამაშებისა და აზარტულ თამაშებთან დაკავშირებული ქმედებების შესახებ. ასევე განემარტათ აკრძალვის მიზეზი და მიზანი, რომ აზარტული თამაშები იწვევს დამოკიდებულებას, რაც შემდგომ შეიძლება გახდეს თანამშრომლის მიერ სხვადასხვა დაუშვებელი ქმედებების განხორციელების მიზეზი. აზარტული თამაშის აკრძალვის მიზანია მოხდეს ასეთი შემთხვევების პრევენცია. თანამშრომლებს ეცნობათ, რომ განხორციელებოდა მონიტორინგი - ბანკი პერიოდულად განხორციელებდა

შესაბამის მონიტორინგს და ნებისმიერ ფაქტზე გატარებოდა მკაცრი სანქცია.

2.4. მოსარჩელე გ-----ი გ-----ის საბანკო ანგარიშიდან 2018 წლის 21 და 23 ივლისს განხორციელდა, ლიდერბეთის ანგარიშზე თანხის გადარიცხვა, 2500 ლარის ოდენობით, ხოლო დამსაქმებლის მიერ დაფიქსირდა გ-----ი გ-----ის მხრიდან აზარტულ თამაშებში მონაწილეობის მიღების ფაქტი.

2.5. 2018 წლის 16 აგვისტოს N644.00 ბრძანების საფუძველზე გ-----ი გ-----ე გათავისუფლდა სს "თ-----ის" მიკრო პრობლემური აქტივების მართვის ჯგუფის პრობლემური სესხის ოფიცერის თანამდებობიდან, 2018 წლის 20 აგვისტოდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“, ქვეპუნქტის საფუძველზე. ბრძანების თანახმად, დარღვევის შინაარსს წარმოადგენს შინაგანაწესის 22.1 პუნქტი, რომლის თანახმად, თანამშრომელს ეკრძალება ნებისმიერი სახის სახით აზარტულ თამაშებში მონაწილეობის მიღება და მასთან დაკავშირებული ნებისმიერი სახის ქმედების განხორციელება.

2.6. 2019 წლის 16 აპრილის მდგომარეობით სს „თ-----ში“, პრობლემური სესხის ოფიცერის თანამდებობაზე ვაკანტურ პოზიცია არ არსებობს. გ-----ი გ-----ის გათავისუფლებების შემდეგ მის თანამდებობაზე დაინიშნა სხვა კადრი.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.7. საქალაქო სასამართლომ, სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძველად, მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციაზე, საქართველოს შრომის კოდექსსა და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსზე და განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობის მონაწილეებს შეუძლიათ, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას შეწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულება. შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

2.8. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველების ამომწურავ ჩამონათვალს. საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული

ვალდებულების უბეში დარღვევა;

2.9. ამ საფუძვლით დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისას გათვალისწინებული უნდა იქნას თანაზომიერების და გონივრული საფუძვლის პრინციპი. სასამართლომ მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან დასაბუთებული არ არის ყველაზე მკაცრი სანქციის გამოყენების მიზანშეწონილობა. დისციპლინური სახდელის დაკისრება არ უნდა ატარებდეს მიზანმიმართულ ხასიათს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შესაწყვეტად, არამედ ის, დასაქმებულის დასჯისა და შესაძლო დარღვევის პრევენციულ ხასიათთან ერთად, მიზნად უნდა ისახავდეს დასაქმებულის გამოსწორებასა და ეფექტური შრომის მოტივაციის შექმნას.

2.10. სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, დარღვევის ხარისხის დადგენა არ არის საკმარისი ისეთი გადაწყვეტილების მისაღებად, როგორიცაა სამუშაოდან გათავისუფლება, რაც შესაძლოა დასაქმებულისთვის საარსებო საშუალების მოსპობას იწვევდეს. საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. მოქმედებს დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

2.11. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.

2.12. სასამართლომ აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი ზომის გამოყენება საჭიროებს დამსაქმებლის მხრიდან დასაბუთებას და ასევე გამოყენებული უნდა იქნეს კანონმდებლობით დადგენილი წესისა და შინაგანაწესის შესაბამისად. შინაგანაწესისა და კანონმდებლობის დაცვა ევალება არა მხოლოდ დასაქმებულს, არამედ დამსაქმებელსაც, წინააღმდეგ შემთხვევაში ნებისმიერი მისი გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში იქნება შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას.

2.13. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ თავის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოება სათანადოდ ვერ დაადასტურა და ვერ დაამტკიცა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება.

2.14. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე, რომლის თანახმადაც, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე.

2.15. სასამართლომ აღნიშნა, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი სამსახურში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ: თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძველიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა.

2.16. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძველიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფასი თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს თუ რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები).

2.17. სასამართლოს მიერ დადგენილი იქნა, რომ ბანკში პრობლემური სესხის ოფიცრის თანამდებობა, რომელზედაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე გ-----ი გ-----ე არ არის ვაკანტური. მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილ პოზიციაზე მესამე პირია დასაქმებული, მისი დასაქმება ობიექტურმა საჭიროებამ განაპირობა. მოსარჩელე მხარემ ვერ მიუთითა ტოლფასი თანამდებობისა და კონკრეტული ტოლფასი სამტატო ერთეულის შესახებ. აღნიშნული გარემოების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელე მხარეს ეკისრებოდა.

2.18. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტზე და განმარტა, რომ 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.

2.19. სასამართლომ მიიჩნია, რომ გ-----ი გ-----ესთან გაფორმებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა უსაფუძვლოდ. სამსახურიდან გათავისუფლებამდე არსებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, სარჩელი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო ვინაიდან იძულებით განაცდურის ანაზღაურება (შრომის კოდექსის 32 მუხლის პირველი პუნქტი) წარმოადგენს სამსახურში აღდგენის თანმდევ შედეგს, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ არის, ამიტომ ამ ნაწილში არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამარლებრივი წანამძღვრები. სასამართლომ მიაჩნია, რომ ვინაიდან სამუშაოზე აღდგენის საფუძვლები არ არსებობს, გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგი უნდა იყოს არა სამსახურში აღდგენა, არამედ მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრება.

2.20. სასამართლომ მიუთითა, რომ სშკ არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა.

2.21. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის, დადგენილი სასამართლო პრაქტიკისა და მოცემულ საქმეში არსებული მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, ასევე, გ-----ი გ-----ის სამუშაო გამოცდილების, და იმ მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინებით, რაც მან უკანონოდ დათხოვნით განიცადა, სასამართლომ კომპენსაციის გონივრულ და

სამართლიან ოდენობად მიიჩნია 13200 ლარის ანაზღაურება, რაც წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ ერთი წლის მანძილზე ხელზე მისაღები ხელფასის ოდენობას.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

3.1. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, როგორც მოსარჩელე გ-----ი გ-----ემ, ისე მოპასუხე სს „თ-----ის“ წარმომადგენელმა.

3.2. აპელანტმა გ-----ი გ-----ემ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება ითხოვა.

3.3. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ სამართლებრივად არასწორად შეაფასა ის ფაქტი, რომ 2019 წლის 16 აპრილის მდგომარეობით სს „თ-----ის“ პრობლემური სესხის ოფიცრის ვაკანტური პოზიცია არ არსებობდა. სასამართლომ შეფასების გარეშე დატოვა ის გარემოება, რომ მოპასუხემ, მიუხედავად იმისა, რომ მისთვის ცნობილი იყო დავის შესახებ, ბოროტად გამოიყენა თავისი უფლებამოსილება და სადავო პოზიციაზე დანიშნა სხვა პირი. ამ ქმედების მართლზომიერად მიჩნევა დამსაქმებელს მისცემს შესაძლებლობას შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ნებისმიერ შემთხვევაში თავიდან აირიდოს მისთვის არასასურველი თანამშრომლის სამუშაოზე აღდგენა.

3.4. აპელანტის - სს „თ-----ის“ წარმომადგენელმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით გ-----ი გ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

3.5. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ დავის გადაწყვეტისას არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა და არასწორად განმარტა იგი. კერძოდ, სასამართლოს დავის გადაწყვეტისას უნდა გამოეყენებინა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის “ზ” ქვეპუნქტი, რაც არ გამოიყენა, რადგან არასწორი შეფასება მისცა დადგენილ ფაქტობრივ ფარემოებებს.

3.6. გ-----ი გ-----ის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან მოხდა მის მიერ სს “თ-----ის” შინაგანაწესის (20.1 პუნქტი, აზარტული თამაშების აკრძალვა) უხეში დარღვევის გამო. სს “თ-----ის” შინაგანაწესით აზარტულ თამაშებში მონაწილეობა წარმოდგენილია უხეში დარღვევის ფორმულირებით და ეს დასაქმებულისათვის იმთავითვე იყო ცნობილი. მოცემულ დავაში სადავო არ არის ის ფაქტი, რომ მოსარჩელემ 2018 წლის 21 და 23 ივლისს აზარტულ თამაშებში მიიღო მონაწილეობა.

3.7. ბანკის შინაგანაწესით დარღვევის შინაარსი: “უხეში დარღვევა“ არ არის შეფასებითი ცნება, სს “თ-----ის“ მიერ შინაგანაწესით წინასწარაა განსაზღვრული, თუ რომელი დარღვევა წარმოადგენს უხეშ დარღვევას (შინაგანაწესში ეს დარღვევები მონიშნულია სპეციალური აღმნიშვნელი ნიშნით) და ეს ყოველი დასაქმებულისათვის წინასწარვეა ცნობილი.

3.8. შინაგანაწესი ბანკისთვის წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს სამოქმედო დოკუმენტს, მასში ესა თუ ის ცვლილება შედის არა სპონტანურად, არამედ კონკრეტული საჭიროების გათვალისწინებით, ხშირ შემთხვევაში ის ეფუძნება კვლევებს, დაკვირვებებს, თანამშრომელთა შიდა გამოკითხვებს და მასში შესული ყველა ცვლილება თანამშრომლებს კოლექტიურად ეცნობებათ ინდივიდუალური საფოსტო გზავნილის მეშვეობით თავად გენერალური დირექტორის ან მისი პირველი მოადგილის მიერ და ამ მეილს აქვს არა მხოლოდ ინფორმაციული ხასიათი, არამედ მასში აღწერილია ის აუცილებლობა, რამაც განაპირობა შინაგანაწესის ამა თუ იმ მუხლის ცვლილება. ეს ყოველივე ადასტურებს, რომ ბანკისთვის შინაგანაწესი მიჩნეულია მნიშვნელოვან დოკუმენტად, იქ არსებულ ყველა დებულებას აქვს თავისი დატვირთვა, რის გამოც, ყველა თანამშრომელი ვალდებულია, დაემორჩილოს მის მოთხოვნებს. შინაგანაწესი განთავსებულია ბანკის შიდა ქსელში თავისუფალი წვდომისათვის და ყველა თანამშრომელი არა თუ უფლებამოსილია, არამედ ვალდებულიცაა, გაეცნოს მას.

3.9. ახარტული თამაშები ბანკის შინაგანაწესით მუდამ იყო აკრძალული სამუშაო ადგილზე ან/და სამუშაო დროს, ხოლო მასში 2016 წლის 4 ივლისს შევიდა ცვლილება და დაწესდა ახარტული თამაშების აკრძალვა როგორც სამუშაო, ასევე არასამუშაო დროს. ახარტული თამაშების აღკვეთისა და გამოვლენის მიზნით, ბანკი ახორციელებს მონიტორინგს სპეციალური ტექნიკური უზრუნველყოფის საშუალების (სოფტის) გამოყენებით, როგორცაა, აკრძალული საბანკო ტრანზაქციების ფილტრაცია და გამოვლენა შესაბამისი პროგრამული სისტემის მეშვეობით. ავტომატურად, თანამშრომლების პირად ანგარიშებზე განხორციელებული ტრანზაქციების შესწავლისა და კონტროლის გარეშე.

3.10. ბანკი წარმოადგენს რა საფინანსო ინსტიტუტს, მისი არსებობისათვის აუცილებელი/საჭირო სტრატეგიაა, თანამშრომლებად ყავდეს ფინანსური რისკის არმქონე პირები. ამიტომ ბანკის თანამშრომლებად ისეთი პირების ყოლა, რომლებიც მიდრეკილნი არიან ახარტული თამაშობებისკენ და დამოკიდებული არიან ახარტზე, საფინანსო ინსტიტუტის საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ბანკისთვის დიდი რისკის შემცველია. სწორედ ამ რისკის აღსაკვეთად დაწესდა ბანკში ახარტული თამაშების აკრძალვა როგორც სამუშაო, ასევე არასამუშაო დროს. ბანკის სტრატეგიაა, ფინანსურ

სფეროში ყავდეს პირები, რომლებიც ორიენტირებულნი არიან ბანკის კეთილდღეობაზე. შესაბამისად, პირი, რომელსაც სურს მუშაობა ბანკში, უნდა იცავდეს შინაგანაწესს და დაემორჩილოს მოთხოვნას, რომელიც ეხება აზარტული თამაშობებისაგან თავის შეკავებას, როგორც სამუშაო ისე არასამუშაო დროს.

3.11. აღნიშნულ გარემოებებზე მითითებით, აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

4. მოწინააღმდეგე მხარის პოზიცია:

4.1. მოწინააღმდეგე მხარემ - სს „თ-----ის“ წარმომადგენელმა გ-----ი გ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ ცნო და მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

4.2. მოწინააღმდეგე მხარემ - გ-----ი გ-----ემ სს „თ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ ცნო და მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

5.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

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

5.3. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

6. ფაქტობრივ - სამართლებრივი დასაბუთება

6.1. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

6.1.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტებსა და მათ სამართლებრივ შეფასებას და მიიჩნევს, რომ არ არსებობს გ-----ი გ-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების თაობაზე, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

6.1.2. დადგენილია, რომ გ-----ი გ-----ე, 2012 წლის 27 აპრილიდან, დასაქმებული იყო სს "ბანკი კონსტანტაში", ხოლო მისი რეორგანიზაციის (სს "თ-----თან" შერწყმის) შემდეგ სს „თ-----ში“, სხვადასხვა პოზიციაზე. 2017 წლიდან გ-----ი გ-----ე დაინიშნა სს „თ-----ის“ იმერეთის რეგიონის მენეჯერად. ხოლო 2018 წლის 01 ივლისიდან დაინიშნა სს „თ-----ის“ მიკრო პრობლემური აქტივების მართვის ჯგუფის, პრობლემური სესხის ოფიცრის თანამდებობაზე. მისი შრომის ანაზღაურება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე შეადგენდა 1100 ლარს. (დარიცხული ხელფასი შეადგენდა - 1375 ლარს).

6.1.3. სს "თ-----ში", დასაქმებულთა სამსახურებრივი უფლებები, მოვალეობები და პასუხისმგებლობის ფორმები, ასევე, კორპორატიული მართვის შესაბამისი სხვა სავალდებულო და პრევენციული ნორმები, დადგენილია სს "თ-----ის" შინაგანაწესით. შინაგანაწესის დარღვევაზე რეაგირების, შეფასებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების დადგენის წესი კი განსაზღვრულია შინაგანაწესის დანართი N1-ით, რომლის მიხედვით, შინაგანაწესში განსაზღვრულ ზოგიერთ პუნქტს მინიჭებული აქვს მანიშნებელი - "!", რაც ნიშნავს, რომ ამ პუნქტის დარღვევამ შესაძლებელია გამოიწვიოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ მითითებული პუნქტების დარღვევაზე არ მოხდა სანქციის სახით „გათავისუფლების“ გამოყენება, მაშინ პირს უნდა მიეცეს საბოლოო გაფრთხილება ან დაქვეითებულ უნდა იქნეს დაკავებული თანამდებობიდან, შესაბამისი ყოველთვიური ხელფასის შემცირებით. (100-101);

6.1.4. გ-----ი გ-----ესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 14.2 მუხლის თანახმად, შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს. ხოლო, ამავე ხელშეკრულების 14.3 მუხლის თანახმად, დასაქმებული ადასტურებს, რომ იცნობს დამსაქმებლის შრომის შინაგანაწესის ყველა პირობას და ეთანხმება მათ. შინაგანაწესის 19.1 პუნქტის თანახმად, შინაგანაწესის დარღვევა ავტომატურად ითვლება ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების დარღვევად. შრომითი ხელშეკრულების 12.1.7 პუნქტის მიხედვით, შრომის შინაგანაწესის უხეში დარღვევა წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

6.1.5. სს „თ-----ის“ შინაგანაწესში 2016 წლის 04 ივლისის განხორციელებული

ცვლილებით ბანკის თანამშრომლებს აეკრძალათ, როგორც სამუშაო, ასევე არასამუშაო დროს, ნებისმიერი სახით აზარტულ თამაშებში მონაწილეობის მიღება და მასთან დაკავშირებული ნებისმიერი სახის ქმედების განხორციელება. მათ შორის, შესაბამის დაწესებულებაში შესვლა, აზარტულ თამაშებთან დაკავშირებული, როგორც სხვისი, ისე საკუთარი მიზნებისათვის ტრანზაქციების განხორციელება და სხვა. ანალოგიური აკრძალვები და ვალდებულებები განსაზღვრული იქნა სს „თ-----ის“ 2018 წლის 28 მაისის შინაგანაწესით. აღნიშნულ აკრძალვას მიენიჭა მანიშნებელი - "!", რაც გულისხმობდა, რომ ამ პუნქტის დარღვევას შესაძლებელია გამოეწვია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. (შინაგანაწესის 20.1. მუხლი; ს. ფ. 73-99).

6.1.6. სს "თ-----ის" შინაგანაწესში 2016 წლის 04 ივლისის განხორციელებული ცვლილების შესახებ (20.1. მუხლი) სს "თ-----ის" თანამშრომლებს, მათ შორის გ-----ი გ-----ეს ეცნობათ ელექტრონული ფოსტის მისამართზე, სს თ-----ის გენერალური დირექტორის მიერ გაგზავნილი შეტყობინებით. ამავე წერილით დასაქმებულებს განემარტათ აზარტული თამაშებისა და აზარტულ თამაშებთან დაკავშირებული ქმედებების რაობა. ასევე განემარტათ აკრძალვის მიზეზი და მიზანი, რომ აზარტული თამაშები იწვევს დამოკიდებულებას, რაც შემდგომ შეიძლება გახდეს თანამშრომლის მიერ სხვადასხვა დაუშვებელი ქმედებების განხორციელების მიზეზი. აზარტული თამაშის აკრძალვის მიზანია მოხდეს ასეთი შემთხვევების პრევენცია. დასაქმებულებს ეცნობათ, რომ განხორციელდებოდა მონიტორინგი - ბანკი პერიოდულად განახორციელებდა შესაბამის მონიტორინგს და ნებისმიერ ფაქტზე გატარდებოდა მკაცრი სანქცია.

6.1.7. დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის შინაგანაწესით დადგენილი აკრძალვის მიუხედავად, მოსარჩელე გ-----ი გ-----ის საბანკო ანგარიშიდან 2018 წლის 21 ივლისსა და 23 ივლისს განხორციელდა აზარტულ თამაშებთან დაკავშირებული ტრანზაქცია - „ლიდერბეთის“ ანგარიშზე თანხის გადარიცხვა, ჯამში 2500 ლარის ოდენობით, ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან დაფიქსირდა გ-----ი გ-----ის მიერ აზარტულ თამაშებში მონაწილეობის მიღების ფაქტი.

6.1.8. სს "თ-----ის" ადმინისტრაციის 2018 წლის 16 აგვისტოს N644.00 ბრძანების საფუძველზე, გ-----ი გ-----ე გათავისუფლდა სს „თ-----ის“ მიკრო პრობლემური აქტივების მართვის ჯგუფის პრობლემური სესხის ოფიცრის თანამდებობიდან, 2018 წლის 20 აგვისტოდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ბრძანების თანახმად, დარღვევის შინაარს წარმოადგენს შრომის შინაგანაწესის 22.1 პუნქტის მოთხოვნის დარღვევას, რომლის თანახმად, თანამშრომელს ეკრძალება ნებისმიერი სახის სახით აზარტულ თამაშებში მონაწილეობის მიღება და მასთან დაკავშირებული ნებისმიერი სახის ქმედების განხორციელება. (ს. ფ.19);

6.1.9. სს „თ-----ში“ გ-----ი გ-----ის მიერ დაკავებული პრობლემური სესხის ოფიცრის თანამდებობა ვაკანტური არ არის. ამ თანამდებობის ტოლფასი ვაკანტური პოზიციის არსებობის ფაქტი სს „თ-----ში“ დადგენილი არ არის.

6.1.10. 2018 წლის 29 ოქტომბერს, გ-----ი გ-----ემ განცხადებით მიმართა პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორს და მოითხოვა მის მიერ განხორციელებული ტრანზაქციების შესახებ ინფორმაციის დამუშავების კანონიერების შესწავლა. განმცხადებელმა მიუთითა, რომ ყოფილმა დამსაქმებელმა - სს „თ-----მა“ მისი ნებართვის გარეშე გადაამოწმა პირადი ანგარიშიდან განხორციელებული ტრანზაქციების, კერძოდ, 2018 წლის 21 და 23 ივლისს liderbet.com-ისათვის ფულადი გადარიცხვის შესახებ ინფორმაცია.

6.1.11. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის 2018 წლის 27 დეკემბრის Nგ-1/703/2018 გადაწყვეტილების თანახმად, ბანკის მიერ განმცხადებლის ტრანზაქციების შესახებ მონაცემების დამუშავება არ ეფუძნებოდა "პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ" საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის "ა" და ე" ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ სამართლებრივ საფუძველს. სს "თ-----ს" დაევალა დასაქმებულთა მონიტორინგის განხორციელების შემთხვევაში, დასაქმებულების პერსონალური მონაცემები დაამუშავოს „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესების განუხრელი დაცვით. (ს.ფ. 64-72).

6.2. სამართლებრივი დასაბუთება

6.2.1. პალატა აღნიშნავს, რომ სს „თ-----ის“ სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში სასამართლომ უნდა შეამოწმოს დამსაქმებლის - სს "თ-----ის" მიერ დასაქმებულ გ-----ი გ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, ხოლო გ-----ი გ-----ის სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში უნდა შემოწმდეს დასაქმებულის თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში სასამართლო გადაწყვეტილების მართებულობა.

6.2.2. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლობიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

6.2.3. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს. პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება

ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებულს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

6.2.4. დადგენილია და მხარეები არ დავობენ იმ გარემოებაზე, რომ გ-----ი გ-----ემ დაარღვია შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული მოთხოვნა (აზარტული თამაშების აკრძალვა), რაც დამსაქმებელმა შეაფასა როგორც შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ასევე დადგენილია, რომ სს „თ-----მა“ გ-----ი გ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა დასაქმებულის მხრიდან შრომის შინაგანაწესის უხეშად დარღვევის მოტივით (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი), რასაც მოსარჩელე მიიჩნევს არამართზომიერად. შესაბამისად, მოპასუხე (დამსაქმებელი) ვალდებულია სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მოსარჩელის (დასაქმებულის) მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშად დარღვევისა და მასთან შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად შეწყვეტის ფაქტი.

6.2.5. სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ შრომითი დავა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ, გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რაც გათვალისწინებული უნდა იყოს 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, ესაა პროპორციულობისა და გონივრული საფუძვლის პრინციპი. პროპორციულობის პრინციპი გულისხმობს იმას, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში სწორედ პროპორციულობის პრინციპზე დაყრდნობით განმარტა, რომ „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის (ანუ დამსაქმებლის უფლების დაცვის) სხვა საფუძვლების

გამოყენება. შეუფერებელი ყოფაქცევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს დათხოვნის საფუძველი, როცა იგი მნიშვნელოვან დონეს მიაღწევს.

6.2.6. მეორე პრინციპი, რაც ასევე გათვალისწინებული უნდა იქნეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ესაა გონივრული საფუძვლის პრინციპი, რომელსაც საერთაშორისო სამართალში Ultima Ratio - ს პრინციპს უწოდებენ და ის განიმარტება, როგორც უკანასკნელი საშუალება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, „შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, მაგრამ გადაცდომის უხეშ დარღვევად კვალიფიკაციისა და დაცული უნდა იქნეს დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში მოქმედი Ultima Ratio-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცვას. ამავ პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომა, 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“ (იხ. სუსგ ას-416-399-2016, 29.06.2016 წ.).

6.2.7. დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მიიჩნევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა სახეზეა შრომითი მოვალეობების მძიმე/უხეში დარღვევის ფაქტი, რომელიც ყველა გარემოების შეფასების საფუძველზე, სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის

(დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.

6.2.8. საკასაციო სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ 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 დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ # ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ; შდრ. საქმე #1124-1080-2016, 10.03.2017 წ.).

6.2.9. საკასაციო სასამართლოს მიერ შრომით დავებზე დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას ყოველთვის პრიორიტეტი ენიჭება. სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე უნდა იყოს დარღვევის სიმძიმისა და ხასიათის შესატყვისი პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომა. დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს, რომ ის უფრო მსუბუქი სანქციით შეეცადა დასაქმებულის „გამოსწორებას“ და შედეგს ვერ მიაღწია. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა იმ საფუძვლით, რომ დასაქმებულმა შრომის შინაგანაწესი უხეშად დაარღვია (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი), დამსაქმებლის დასაბუთებულ პასუხს საჭიროებს. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს და სასამართლოს აუხსნას, რამ განაპირობა დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა და რატომ არ გამოიყენა სხვა ზომა დასაქმებულის „გამოსასწორებლად“.

6.2.10. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად და იმ გარემოებების გათვალისწინებით, რომ სს „თ-----ში“ დასაქმების მრავალწლიანი პერიოდის მანძილზე, გ-----ი გ-----ე არასოდეს ყოფილა სახდელდადებული შრომითი მოვალეობების/შრომის შინაგანაწესის დარღვევისათვის, 2018 წლის 21 და 23 ივლისს, მის მიერ, პირადი ანგარიშიდან, აზარტულ თამაშებთან დაკავშირებით განხორციელებული ორი ტრანზაქცია, რასაც რაიმე ზიანი დამსაქმებელი კომპანიისათვის ფაქტობრივად არ მიუყენებია, არ შეიძლება შეფასდეს იმგვარ გადაცდომად, რომლისთვისაც ადეკვატურ ღონისძიებად დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა მიიჩნეოდა. პალატა მიიჩნევს, რომ გ-----ი გ-----ეს არ ჩაუდენია ისეთი სამსახურებრივი გადაცდომა, რომელიც შეიძლება შეფასდეს, როგორც უხეში

დარღვევა.

6.2.11. ნიშანდობლივია, რომ სს „თ-----ის“ შრომის შინაგანაწესი და დანართი #1, აზარტულ თამაშებში ნებისმიერი ფორმით ჩართულობას, მართალია, მიიჩნევს გადაცდომად და მკაცრი სანქციის გამოყენების წინაპირობად, მაგრამ იმპერატიული წესით არ ადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საბვალდებულობას და შესაძლებლად მიიჩნევს, გადაცდომისათვის სხვა, შედარებით უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას დასაქმებულის მიმართ. (იხ. გადაწყვეტილების 6.1.5. პუნქტი).

6.2.12. შრომის შინაგანაწესის მოხმობილი შინაარსიც ცხადყოფს, რომ სავალდებულოდაა მიჩნეული გადაცდომასთან დაკავშირებით, კონკრეტული გარემოებების ობიექტური შეფასების საფუძველზე, ადეკვატური და პროპორციული სანქციის გამოყენება. ამ ვალდებულების საწინააღმდეგოდ დამსაქმებელმა ისე მიიჩნია გ-----ი გ-----ის ქმედება უხეშ გადაცდომად, რომ არ შეუფასებია ყველაზე მკაცრი სანქციის გამოყენების აუცილებლობა, მიზაშეწონილობა და ნაკლებად მკაცრი სანქციის გამოყენების უსაფუძვლობა. აღსანიშნავია, რომ ამგვარი დასაბუთებას სადავო ბრძანება არ შეიცავს და ამასთან, ამგვარი დასაბუთება მოპასუხეს არ წარმოუდგენია დავის სასამართლო განხილვის პროცესშიც. მხოლოდ იმ გარემოებაზე ზოგადი ხასიათის მითითება, რომ აზარტული თამაშები იწვევს მასზე პირის დამოკიდებულებას, ხოლო აზარტულ თამაშებზე დამოკიდებული პირის დასაქმება ფულად - საკრედიტო დაწესებულებაში, რისკის ქვეშ აყენებს დამსაქმებლის ფინანსურ ინტერესებს, საკმარისი არ არის დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების დასადასტურებლად. მით უფრო იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელი არ აპელირებს დასაქმებულის გადაცდომის შედეგად განცდილ რაიმე სახის ზიანზე და ამასთან, აზარტულ თამაშებში 2-ჯერ მონაწილეობის მიღება არ ადასტურებს პირის აზარტულ თამაშებზე დამოკიდებულების ფაქტს.

6.2.13. პალატა მიიჩნევს, რომ გ-----ი გ-----ეს არ ჩაუდენია სამსახურებრივი ინსტრუქციით/შინაგანაწესით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის სხვა უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამოიწვევდა. პალატის აზრით, გ-----ი გ-----ის მრავალწლიანი უმწიკვლო შრომითი საქმიანობა, 2018 წლის 21 და 23 ივლისს ჩადენილი გადაცდომისათვის მის მიმართ სხვა უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობას უდავოდ იძლეოდა. შესაბამისად, გ-----ი გ-----ის მიერ ჩადენილი გადაცდომის გათვალისწინებით, მის მიმართ განხორციელებულ ღონისძიებას - სამსახურიდან გათავისუფლებას, პალატა მიიჩნევს არაადეკვატურ, არაპროპორციულ, არაგონივრულ და ზედმეტად მკაცრ ღონისძიებად დამსაქმებლის მხრიდან, რის გამოც გ. გ-----ის გათავისუფლების თაობაზე მიღებული ბრძანება უკანონოა.

6.2.14. 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.

6.2.15. მითითებული დანაწესი უზრუნველყოფს დასაქმებულის უფლებების დაცვას დამსაქმებლის ბრალით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში. ნორმა გვთავაზობს დარღვეული უფლებების აღდგენის მექანიზმებს. ამავდროულად, ნორმის შინაარსი აღგენს მითითებული მექანიზმების გამოყენების პრიორიტეტებს. ნორმაში ასახული დაცვის მექანიზმების რანგირება იძლევა დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შემთხვევაში, უპირატესობა დასაქმებულის აღდგენას ენიჭება, ხოლო მისი აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, დასაქმებულის უფლებების დაცვის ისეთი სუბსიდური მექანიზმები განიხილება, როგორიცაა, უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის ადეკვატური კომპენსირება ან მისთვის სხვა შესაფერისი დახმარების მიცემა.

6.2.16. ამ მიმართებით, საყურადღებოა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მოსაზრება, რომლის მიხედვითაც შრომის ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტით გამოწვეული მდგომარეობიდან საუკეთესო გამოსავალი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილას აღდგენაა, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია, ასეთ ვითარებაში სრულად უნდა იქნეს კომპენსირებული დასაქმებულის მატერიალური დანაკარგი და არამატერიალური ზიანი. იგივე პოზიციას იზიარებს საქართველოს უზენაესი სასამართლო, რომელიც თავის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ

გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება, საქმეზე №ას-951-901-2015)

6.2.17. პალატა განმარტავს, რომ შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა, მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია, შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია. თუმცა, ამავდროულად ისიც აღსანიშნავია, რომ ეს უფლება აბსოლუტური კატეგორია არ არის და მისი დაკმაყოფილება გარკვეულ წინაპირობებზეა დამოკიდებული.

6.2.18. ამ მიმართებით, საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, პირველ რიგში, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ობიექტური შესაძლებლობა, მათ შორის იგივე სამუშაო ადგილის არსებობა. მითითებული გარემოების თაობაზე მტკიცების ტვირთი დამსაქმებლის მხარეზეა. მან უნდა ადასტუროს ფაქტი, რომ პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, ან არსებობს, თუმცა, დაკავებულია. მისივე მტკიცების საგანში შედის იმის დადასტურება, რომ მესამე პირი სადავო პოზიციას იკავებს და იგი ამ ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია და რომ სადავო პოზიციის მესამე პირის მხრიდან დაკავება ფორმალურ ხასიათს არ ატარებს და მხოლოდ რეალური საჭიროებიდან გამომდინარეობს. ამავდროულად, დამსაქმებლის პატივსაღები ინტერესი გათავისუფლებულ დასაქმებულთან სამსახურებრივი ურთიერთობის გაგრძელების შეუძლებლობაშიც შეიძლება მდგომარეობდეს, რაც, პირველ რიგში, პიროვნული ფაქტორებით შეიძლება იყოს განპირობებული.

6.2.19. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო არ არის ის გარემოება, რომ ის თანამდებობა, რომელსაც სს „თ-----ში“ იკავებდა მოსარჩელე, ვაკანტური არ არის. სასამართლო იზიარებს მოპასუხის მტკიცებას, რომ მითითებულ პოზიციაზე ახალი კადრის დანიშვნა განაპირობა სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე საწარმოო აუცილებლობამ. ის გარემოება, რომ სადავო პოზიციზე ახალი კადრის დანიშვნა ფორმალურ ხასიათს არ ატარებს და არსებობდა რეალური საჭიროება ამ თანამდებობაზე კონკრეტული პირის დასაქმებისა,

მოსარჩელე მხარის მხრიდან შედაკებული არ არის. ამ გარემოებათა გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატა იზიარებს რა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას, დასაბუთებლად მიაჩნია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნა მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობასა და მიზანშეუწონლობასთან დაკავშირებით. ამასთან, მიიჩნევს, რომ დარღვეული უფლების აღსადგენად მას კანონშესაბამისად მიეცა კომპენსაცია.

6.2.20. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 1-ლ და მე-2 პუნქტებზე დაყრდნობით პალატა აღნიშნავს, რომ შრომის კანონმდებლობა არ აწესებს კომპენსაციის ანაზღაურების ზედა ზღვარს. შესაბამისად, დასაშვებია აღნიშნული საკითხი სასამართლოს შეხედულებით გადაწყდეს. პალატა იზიარებს საქალაქო სასამართლოს დასკვნას კომპენსაციის გონივრულ ოდენობად 1 წლის მანძილზე მისაღები ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის განსაზღვრის თაობაზე, რა დროსაც სასამართლომ გაითვალისწინა მხარეთა ქონებრივი მდგომარეობა, დასაქმებულის სამუშაო სტაჟი, მისი სამომავლო დასაქმების შესაძლებლობა.

6.2.21. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კანონშესაბამისია ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მიერ 2019 წლის 20 ივნისს მიღებული გადაწყვეტილება და არ არსებობს სააპელაციო საჩივრების დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. აპელანტების მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია. ვინაიდან, მხარეთა სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 51.1 და 53-ე მუხლების შესაბამისად, სააპელაციო წარმოებისათვის წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის მხარეთა შორის განაწილების საფუძველი.

სარეზოლუციო ნაწილი

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, ე, 390-ე, 391-ე, 395-ე, 397-ე მუხლებით და

დაადგინა:

1. აპელანტების გ-----ი გ-----ისა და სს „თ-----ის“ სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდეს.

2. უცვლელი დარჩეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 20 ივნისის გადაწყვეტილება.

3. აპელანტების მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

5. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით, საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.

მოსამართლე

ინდირა

მაშანეიშვილი