



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

28 იანვარი, 2019 წელი

ქ. ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ნანა კალანდაძე

სხდომის მდივანი - ეკატერინე სილაგაძე

აპელანტი - სს „თ----- ბანკი“

წარმომადგენლები - კ--- ქ-----ე , ა-- ნ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - თ-- ნ-----ე

წარმომადგენელი - ა----- ბ-----ე

დავის საგანი - სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

აღწერილობითი ნაწილი

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

1.1. მოსარჩელის მოთხოვნა

მოსარჩელე თ-- ნ-----ემ 2018 წლის 12 იანვარს სარჩელი წარადგინა ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში სს „თ----- ბანკის“ წინააღმდეგ თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით. (იხ.ს.ფ. 2-14)

სარჩელის საფუძვლები:

1.1.1. მოსარჩელის განმარტებით, 2007 წლიდან 2017 წლის 27 დეკემბრის ჩათვლით მუშაობდა სს „თ----- ბანკის“ ქუთაისის სხვადასხვა ფილიალებში ლომბარდის ექსპერტ შემფასებლის (უნივერსალი) პოზიციაზე.

1.1.2. მუშაობის პერიოდში მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომის შინაგა--წესით და შრომითი ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევას, რამაც გა--პირობა ის, რომ 2015 წლის თებერვლიდან გადაიყვანეს მთლიან გა--კვეთზე და შესაბამისად გაეზარდა ა--ზღაურებაც, ხოლო 2017 წლის აგვისტოდან კი გაუზარდეს ხელფასი. სს „თ----- ბანკის“ ფილიალის დირექტორებს სამსახურებრივი მოვალეობის შერულებასთან დაკავშირებით მის მიმართ არასდროს არ გამოუთქვამთ რაიმე სახის საყვედური და პრეტენზია

1.1.3. 2017 წლის დეკემბრის თვეში ფილიალში ჩატარდა აუდიტორული შემოწმება, რის შედეგადაც, როგორც მისთვის გახდა ცნობილი, ბანკის ლომბარდს აღმოაჩნდა და--კლისი ოქროს ნივთებზე. და--კლისის აღმოჩენის ფაქტზე მასალები შესაბამისი რეაგირებისათვის გადაეგზავნა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ქუთაისის საქალაქო სამმართველოს მეხუთე განყოფილებას. სადაც ბანკის თა--მშრომლებთან ერთად ისიც იქნა გამოკითხული.

1.1.4. მიუხედავად იმისა, რომ მისი მხრიდან არა--ირ დარღვევას არ ჰქონია ადგილი და მას არა--ირი შეხება არ ჰქონია გაბნეულ ოქროსთან, ფილიალის ხელმძღვანელობამ მოითხოვა ლომბარდის ყველა თა--მშრომელს დაეწერა განცხადება სამსახურიდან წასვლის თაობაზე, რაზეც მან უარი გა--ცხადა, და--რჩენი თა--მშრომლები კი დაეთანხმნენ მოთხოვნას და პირადი განცხადებების საფუძველზე დატოვეს დაკავებული თა--მდებობები, ხოლო მისი უარი სამსახურიდან წასვლის თაობაზე ადმინისტრაციის მხრიდან შეფასებულ იქნა, როგორც ურჩობა, რაც გახდა მისი გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების გამოცემის რეალური მიზეზი. ბრძანებაში მითითებული გათავისუფლების მიზეზები კი არ შეესაბამება სიმართლეს.

1.2 მოპასუხე სს „თ----- ბანკმა“ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა შემდეგზე:

1.2.1 თ-- ნ-----ე მუშაობდა სს „თ----- ბანკში“ ლომბარდ-შემფასებლის პოზიციაზე, 2015 წლის 03 თებერვლიდან კი მუშაობდა სრულ გა--კვეთზე.

1.2.2. 2017 წლის 12 - 15 დეკემბრის ჩათვლით ქუთაისის ფილიალში ჩატარდა არაგეგმიური აუდიტი (ფილიალის მოთხოვნით) და დადგინდა, რომ ფილიალში ადგილი ჰქონდა საცალო და საბითუმო ლომბარდის პროცედურის უხეშ დარღვევებს, რის შედეგად, ფილიალიდან დაკარგული აღმოჩნდა 2,631 აშშ დოლარის და 44,728 ლარის ღირებულების ძვირფასეულობა. სახელდობრ, მოცემულ შემთხვევაში, ბანკის კლიენტს გადაცემული ჰქონდა ძვირფასეულობა ბანკისთვის, რომლის აღწერის (რაოდენობა, ხარისხი, ღირებულება) აქტი არ დაემთხვა აუდიტის შემოწმების შედეგად ოქროს შესა--ხ ქისებში არსებულ რეალურ მონაცემებს. აღმოჩნდა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ბანკში ინახებოდა ინფორმაცია ქისაში არსებული ოქროს ოდენობის შესახებ, რეალურად შემოწმების შედეგად ოქროს შესა--ხ ქისებში ოქროს ეს ოდენობა არ აღმოჩნდა. ფილიალიდან დაიკარგა არა მარტო ძვირფასეულობა, არამედ ის სესხიც, რომელიც უზრუნველყოფილი იყო ზემოაღნიშნული ძვირფასეულობით, დარჩა უზრუნველყოფის გარეშე. შედეგად ბანკს მიადგა მნიშვნელოვანი მატერიალური

ზარალი, რომელიც სრულად დღემდე არ არის ა--ზღაურებული.

1.2.3. სს.,თ---- ბანკმა“ მიმართა შინაგან საქმეთა სამინისტროს ქალაქ ქუთაისის საქალაქო სამმართველოს შესაძლო სისხლის სამართლის და--შაულის ფაქტთან დაკავშირებით მოკვლევისა და რეაგირების თხოვნით.საგამოძიებო ორგანოების მიერ შესაბამისი მოკვლევის შედეგად დადგინდება და--შაულებრივი ქმედებების არსებობა/არ არსებობის ფაქტი, თუმცა ბანკის მიერ, შიდა მოკვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ძვირფასეულობა ფიზიკურად, თანხის გადახდის გარეშე, ხელში გადაეცემოდა ბანკის კლიენტს და ქისაში არსებული ოქროს ოდენობა არ მოწმდებოდა თა--მშრომლის მიერ ქისის მიღების შემდეგ.

1.2.4.არასწორია მოსარჩელის განცხადება იმის თაობაზე, რომ რომ მას არა--ირი შეხება ოქროსთან არ ჰქონია და რომ თითქოს ბანკის ხელმძღვანელობამ მოსთხოვა ლომბარდის თა--მშრომლებს განცხადების დაწერა სამსახურიდან წასვლის თაობაზე, რადგან მას შემდეგ, რაც ქუთაისის ფილიალში აღმოჩნდა და--კლისი, ბანკმა დაიწყო დისციპლინური წარმოება / საკითხის მოკვლევა კლიენტთან მომუშავე ყველა თა--მშრომლის მიმართ. მოსარჩელის მიერ მითითებულმა თა--მშრომლებმა საკუთარი სურვილით, პირადი განცხადების საფუძველზე დატოვეს დაკავებული თა--მდებობები, რის გამოც ობიექტურად არ არსებობდა მათ მიმართ დისციპლინური წარმოების შედეგების გავრცელების საჭიროება.

1.2.5.მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი გახდა მის მიერ სამუშაო პროცესში ჩადენილი უხეში გადაცდომები, რამაც უშუალოდ გამოიწვია ფილიალიდან ოქროს დაკარგვა, სახელდობრ მოსარჩელე ბანკში არსებული პროცედურის სრული უგულვებელყოფით სარკმელს მიღმა გადასცემდა კლიენტს ძვირფასეულობას, რაც წარმოადგენს თა--მშრომლის მიერ არაეთვზის ჩადენილ უხეშ დარღვევას, რამაც იმავდროულად გამოიწვია ბანკისთვის მნიშვნელოვანი მატერიალური ზარალის მიყენება. რომ არა თა--მშრომლის დაუდევრობა, ოქრო ვერ მოხვდებოდა კლიენტის ხელში და ასევე ვერ მოხდებოდა მისი დაკარგვა. თა--მშრომელი ვალდებული იყო ძვირფასეულობა დაეწყო სარკმლის შიგნით, არ გადაეცა კლიენტისთვის და მხოლოდ იმ შემთხვევაში გადაეცა ოქრო კლიენტისთვის, თუ კლიენტი სესხის დასაფარად შემოიტანდა ოქროს ღირებულების პროპორციულ თანხას, ან თუ კლიენტს ჰქონდა აუთვისებელი თანხა (რეზერვი). აღნიშნული გაწერილია ბანკში მოქმედ პროცედურებში.

1.2.6. თ-- ნ-----ესთან გარდა შრომითი ხელშეკრულებისა, გაფორმებულია ხელშეკრულება მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ, რაც გულისხმობს, რომ თა--მშრომელმა, მიბარებული აქვს რა ძვირფასეულობა, იმთავითვე იცის, მისი ვალდებულება - განსაკუთრებული გულისხმიერებითა და სიფრთხილით გაუძღვეს თავის სამუშაო პროცესს და სამუშაოს შესრულების პროცესში ეკისრება განსაკუთრებული ვალდებულებები. ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრულია თა--მშრომლის ვალდებულება თავად აა--ზღაუროს მის მიერ ბანკისთვის მიყენებული და--კლისი. აღნიშნული გათვალისწინებულია არა მარტო დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად, არამედ საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ. კერძოდ, საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2018 წლის 5 იანვარის №-/04 „კომერციულ ბანკებში ნაღდ ფულსა და სხვა ფასეულობასთან

დაკავშირებული ოპერაციების წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“ ბრძანების თა--ხმად, ნაღდ ფულსა და სხვა ფასეულობასთან მომუშავე პირების მატერიალური პასუხისმგებლობა განისაზღვრება კომერციული ბანკის ხელმძღვანელობასა და მათ შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით“ ამავე ბრძანების მიხედვით, „შემოწმების შედეგად გამოვლენილი და--კლისი, მის სრულ დაფარვამდე, დაეწერება იმ მუშაკს, ვისი მიზეზითაც მოხდა აღნიშნული ფაქტი.“ საკანონმდებლო რეგულაცია ძვირფასეულობასა და ნაღდ ფულთან მომუშავე თა--მშრომლებთან დაკავშირებით იმთავითვე მკაცრია და თა--მშრომლის მიერ განხორციელებული ქმედება იწვევს არა მხოლოდ შრომითურთიერთობიდან გამომდინარე შესაძლო შედეგებს, არამედ მის მატერიალურ პასუხისმგებლობას.

1.2.7. თ-- ნ-----ეს 2016 წელს ჩადენილი აქვს კიდევ ერთი გადაცდომა, კერძოდ სამუშაო უჯრის უყურადღებოდ დატოვება. საუბარია კლიენტსა და ბანკს შორის ფულის და ძვირფასეულობის გაცვლის დაცულ უჯრაზე. დასაქმებულმა ძვირფასეულობა დატოვა უმეთვალყურეოდ, რის შედეგადაც ძვირფასეულობა მოხვდა კლიენტის ხელში. კამერის ჩა--წერზე ნათლად ჩანს მომხდარის შესახებ. კლიენტი ძვირფასეულობას იღებს უჯრიდან, რომელიც ჩაკეტილ მდგომარეობაში უნდა ჰქონოდა თა--მშრომელს. თა--მშრომელმა გარდა იმისა, რომ არ ჩაკეტა უჯრა, უმეთვალყურეოდ დატოვა სამუშაო ადგილი უსაფრთხოების ზომების მიღების გარეშე. აღნიშნულ ფაქტზე, ბანკმა თა--მშრომელს გამოუცხადა ზეპირი გაფრთხილება და 2016 წლის ჩა--წერი სწორედ ზეპირი გაფრთხილების დასტურად შეინახა თა--მშრომლის პირად საქმეში. აღნიშნული გარემოება ადასტურებს, რომ თა--მშრომლის მიერ სამუშაო პროცედურების და წესების დარღვევა არ წარმოადგენს პირველად ჩადენილ გადაცდომას და მიუხედავად მომხდარისა, თა--მშრომელმა არ შეცვალა სამუშაო ქცევა. ამდენად, მოსარჩელის გათავისუფლება გამოიწვია მის მიერ ჩადენილმა არაერთმა გადაცდომამ, რამაც იმავედროულად გამოიწვია ბანკისთვის მნიშვნელოვანი ზარალის მიყენება. მიუხედავად იმისა, რომ როგორც შრომითი ხელშეკრულება, ასევე ბანკის შინაგა--წესი და არაერთი ინსტრუქცია ავალდებულებდა თა--მშრომელს მისთვის მიბარებული ძვირფასეულობისთვის მოეკლო იმგვარად, რომ ბანკს ზიანი არ მიდგომოდა არ ჰქონოდა და--კარგი, თა--მშრომელმა სამუშაო პროცესში გამოიჩინა იმგვარი გულგრილობა და დაუდევრობა, რომ ბანკმა მიიღო მნიშვნელოვანი მატერიალური ზარალი.

1.2.8. ძირითადი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა გამორიცხავს სამსახურში აღდგენის თაობაზე მოთხოვნის დაკმაყოფილებას. ბრძანება გამოცემულია კანონის დაცვით, დასაბუთებულია და ეყრდნობა კონკრეტულ მტკიცებულებებსა და გარემოებებს. მოსარჩელე დაკავებული თა--მდებობიდან გათავისუფლებულია კანონიერად და აღდგენის საფუძველი არ არსებობს. გა--ცდურის ა--ზღაურების მოთხოვნა დაკავშირებულია არაკანონიერი გათავისუფლების გამო ა--ზღაურების მიუღებლობის გარემოებასთან, რა შემთხვევაშიც დასაქმებულს უნაზღაურდება მიუღებელი ხელფასი. ვინაიდან

მოსარჩელის არაკანონიერ გათავისუფლებას ადგილი არ ჰქონია, არც იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურების საფუძველია სახეზე.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

2.1. ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 25 ოქტომბრის

გადაწყვეტილებით:

1. თ-- ნ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა.

1.1. ბათილად იქნა ცნობილი სს „თ----- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის დირექტორის 2017 წლის 27 დეკემბრის ბრძანება თ-- ნ-----ის თა--მდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე.

1.2. თ-- ნ-----ე აღდგენილი იქნა სს „თ----- ბანკის“ ლომბარდის შემფასებლის (უნივერსალი) თა--მდებობაზე.

1.3. სს „თ----- ბანკს“ თ-- ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურება 2017 წლის 27 დეკემბრიდან, თვეში 1200 (ერთი ათას ორასი) ლარის ოდენობით გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

2. სს „თ----- ბანკს“ თ-- ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის თანხის -100 (ასი) ლარის გადახდა.

3. სს „თ----- ბანკს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის- 432 (ოთხასოცდათორმეტი) ლარის გადახდა.

4. გადაწყვეტილება მიქცეული იქნა დაუყონებლივ აღსასრულებლად თ-- ნ-----ის სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში.

2.2. პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

2.2.1. თ-- ნ-----ე 2007 წლიდან მუშაობდა სს „თ----- ბანკში“, 2-----ს ხელშეკრულებით, რომელიც დადებულია განუსაზღვრელი ვადით, იგი დაინიშნა ქუთაისის N- სერვის- ცენტრის ლომბარდ-შემფასებლის თა--მდებობაზე (1/2 გა--კვეთზე) და განესაზღვრა ხელფასი 700 (შვიდასი) ლარის ოდენობით.

2.2.2. 2017 წლის 01 ივნისს თ-- ნ-----ე გადაყვანილი იქნა ლომბარდ-შემფასებლის (უნივერსალი) თა--მდებობაზე და დაენიშნა ხელფასი თვეში 1200 (ერთი ათას ორასი) ლარის ოდენობით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს :

- შრომითი ხელშეკრულებები (იხ.ს.ფ. 16-20, 56-67);
- ცვლილება შრომით ხელშეკრულებში (იხ.ს.ფ.68);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (იხ.სასამართლო სხდომის ოქმი);

2.2.3. 2017 წლის 27 დეკემბერს სს „თ----- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის დირექტორმა გამოსცა ბრძანება 2017 წლის 28 დეკემბრიდან თ-- ნ-----ის ლომბარდის შემფასებლის (უნივერსალი) თა--მდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტი. ბრძანებაში მითითებულია, რომ სს „თ----- ბანკის“ უსაფრთხოების სამსახურის და შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ სს „თ----- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის შემოწმების

შედეგად დადგინდა მთელი რიგი დარღვევები. თ-- ნ-----ე თანხის გადახდის გარეშე ახდენდა კლიენტებისათვის ნივთის გადაცემას და კლიენტებზე განხორციელებულ ცვლილებებს და ნივთების ჩა--ცვლებებს არ ატარებდა პროგრამულად. ასევე ადგილი ჰქონდა მისი მხრიდან სამუშაო ინსტრუქციით, შრომის შინაგა--წესით და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევას.

სასამართლო დაყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 27 დეკემბრის ბრძანება (იხ.ს.ფ.15);

2.2.4. სს „თ---- ბანკის“ უსაფრთხოების სამსახურის და შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ სს „თ---- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის შემოწმების შედეგად, 2017 წლის 18 დეკემბერს შედგა შემოწმების აქტი, რომლის მიხედვითაც დადგინდა დარღვევები, რამაც გამოიწვია ლომბარდში შენახული ძვირფასეულობის ნაწილის დაკარგვა. სავარაუდო ქურდობის ფაქტზე, მოპასუხემ აცნობა შინაგან საქმეთა სამინისტროს ქუთაისის საქალაქო სამმართველოს 2017 წლის 23 დეკემბერს, წერილში მითითებულია, რომ მათ მიერ მოძიებული ინფორმაციით, და--კლისი გამოიწვია „კლიენტის“ ნესტან ზ-----ის ქმედებამ. 2017 წლის 16 დეკემბერს ნ----- ზ-----ეს და სს „თ---- ბანკის“ დირექტორს შორის შედგა წერილობითი შეთანხმება, აუდიტორული შემოწმების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების გამოსწორების თაობაზე, რომლითაც ნ----- ზ-----ემ იკისრა მოპასუხის სასარგებლოდ 43967 ლარის გადახდა .

სასამართლო დაყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს :

- სალომბარდო სესხების უზრუნველყოფის შეფასების შემოწმების აქტი (იხ.ს.ფ. 74-82);

შს ქუთაისის სამმართველოსადმი გაგზავნილი წერილი (იხ. ს.ფ. 83-84);

-ნ----- ზ-----ესთან შეთანხმება(იხ.ს.ფ.85);

2.2.5. 2017 წლის 25 დეკემბერს, პირადი განცხადების საფუძველზე, სს „თ---- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის ლომბარდის შემფასებლის (უნივერსალი) თა--მდებობიდან გათავისუფლდნენ სულხან ეხვია, ნ---- მ-----ი და ა-- ზ-----ე.

სასამართლო დაყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- გათავისუფლების ბრძანებები (იხ.ს.ფ 153155)

2.2.6. მოპასუხე ორგანიზაციის საქმიანობაში უსაფრთხოების სამსახურის და შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ გამოვლენილი დარღვევების მიუხედავად, სასამართლოს მიერ დადგენილ იქნა, რომ არ დასტურდება უშუალოდ თ-- ნ----- --ის კავშირი გამოვლენილ დარღვევებთან, რადგან არაა წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულებები. კერძოდ, საქმეში არაა წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებული სხვადასხვა სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეუსრულებლობის, ან არასათა--დოდ შესრულების ფაქტს, არაა წარმოდგენილი არცერთი დოკუმენტი, საიდა--ც დადასტურდება, რომ ნ-----ე თანხის

გადახდის გარეშე ახდენდა კლიენტებისათვის ნივთის გადაცემას და კლიენტებზე განხორციელებულ ცვლილებებს და ნივთების ჩა--ცვლებებს არ ატარებდა პროგრამულად. მოპასუხე შემოიფარგლა მხოლოდ ვიდეო ჩა--წერით, რომელიც ასახავს თ-- ნ-----ის ურთიერთობას კლიენტთან, კერძოდ, ნ----- ზ-----ესთან, თუმცა მოპასუხის წარმომადგენელმა ვერ ახსნა, რაში გამოიხატებოდა დარღვევა და რა იყო მიუღებელი და განსხვავებული მოსარჩელის საქმიანობაში იმ წესებისაგან, რაც დანერგილი იყო მოპასუხე ორგანიზაციის საქმიანობაში.

2.3. გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთება

2.3.1 დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თა--ხმაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლია, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგა--წესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა და აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე თ-- ნ-----ე გათავისუფლდა სამსახურიდან სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით, სახელდობრ გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო მასზე დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობა, თუმცა საქმის მასალებიდან არ ირკვევა და მოპასუხე მხარე ვერ ადასტურებს, თუ რაში გამოიხატა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეუსრულებლობა და კონკრეტულად როდის და რა ფორმით დაარღვია მან ნაკისრი მოვალეობები. ზემოხსენებულიდან გამომდინარე, სასამართლომ დაასკვნა, რომ არ გამოვლენილა ის გარემოებები, რომლებზეც აპელირებს მოპასუხე მხარე და რაც შესაძლოა სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობად უნდა იქნეს მიჩნეული, რომელიც შექმნიდა უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის გამოყენების ლეგალურ წინაპირობას.

2.3.2. სასამართლომ სამართლებრივი დასაბუთების თვალსაზრისით მოუხმო „დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის რეკომენდაციას“, რომელიც Termination of employment recommendation №-66) განმარტავს, რომ „შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება და დასაქმებული გა--გრძობს მოვალეობის არადამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა“.

სასამართლომ მიუთითა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში არ არის წარმოდგენილი მოსარჩელის მიმართ რაიმე სხვა დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე წერილობითი ინფორმაცია, რომელსაც შესაძლოა სასამართლოსათვის გარკვეული რწმენა შეექმნა მოსარჩელის არასათა--დო

ქცევასა თუ არაკვალიფიციურობაზე.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელის დასკვნამ, რომლის თა--ხმაც არსებობდა თ-- ნ-----ის მხრიდან მისთვის მიცემული დავალებების ისეთი სერიოზული უგულებელყოფა, რომელიც შრომით ურთიერთობაში ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის - გათავისუფლების წინაპირობას შექმნიდა სასამართლო განხილვისას დადასტურება ვერ ჰპოვა, რადგან ასეთი წინაპირობების არსებობის დამადასტურებელი ჯეროვანი მტკიცებულება სასამართლოში არ წარმოდგენილა. სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა, რომ სასამართლო სამართალწარმოებაში არ არსებობს რაიმე დოკუმენტი, ან სხვა სახის მტკიცებულება (მოპასუხის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტების გარდა, რომლის დამაჯერებლობაც არაფრითაა უზრუნველყოფილი და რომელიც, გარკვეულწილად იმის გამო, რომ მხარე რა თქმა უნდა მიკერძოებულია და მას უფლება აქვს მისი ინტერესები დაიცვას სხვადასხვა საშუალებებით), რომელიც არათუ სამუშაოდან დათხოვნის, არამედ ნებისმიერი დისციპლინური სახდელის (მით უმეტეს ყველაზე მკაცრი სახდელის) გამოყენების გარემოებას გაამართლებდა და კანონისმიერ საფუძველს შესძენდა და დაასკვნა, რომ ზემოაღნიშნული გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას, რასაც შედეგად უნდა მოჰყვეს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა.

2.3.3. სასამართლომ აპელირება გააკეთა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილზე, რომლის თა--ხმაც სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ზემოხსენებულზე დაყრდნობით სასამართლომ განმარტა, რომ გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულის იმავე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობას, ან მისთვის ადექვატური კომპენსაციის გადახდას. სასამართლომ მიუთითა, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის მოთხოვნაა, რომ იგი აღდგენილი იქნას მის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებულ თა--მდებობაზე, თუმცა მოპასუხემ წარმოადგინა ცნობა, რომ სს „თ-----ბანკში“ ლომბარდის შემფასებლის ვაკანტური შტატი არ არსებობს. სასამართლომ მოცემული საკითხის შეფასებისას მიუთითა, რომ სასამართლოსთვის აღნიშნული საკითხის გადაწყვეტისას მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის ქცევის კეთილსინდისიერების სტანდარტი და განმარტა, რომ დამსაქმებლის ქცევა კეთილსინდისიერების სტანდარტს აკმაყოფილებს იმ

შემთხვევაში, თუ მან ვაკანსია შეავსო იმიტომ რომ კადრი სჭირდებოდა და არა იმიტომ, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელი გახადოს და აღნიშნა, რომ კონკრეტულ საქმეში მოპასუხის მიერ „მართალია, წარმოდგენილია ცნობა, რომ „დღეის მდგომარეობით პოზიციაზე „ლომბარდ-შემფასებელი“ თავისუფალი საშტატო ერთეული არ არის, თუმცა, არაა წარმოდგენილი მტკიცებულება, თ-- ნ-----ის შტატი როდის შეივსო და რა საჭიროებიდან გამომდინარე, რაც არ აძლევს საშუალებას სასამართლოს შეაფასოს დამსაქმებლის ქცევა, კეთილსინდისიერების კუთხით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ თ-- ნ-----ის უფლებების აღდგენის უალტერნატივო და ერთადერთი გზას წარმოადგენდა მისი აღდგენა პირვანდელ თა--მდებობაზე.

2.3.4. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ასევე უნდა დაკმაყოფილებულიყო მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურების შესახებ და ასეთის სამართლებრივ საფუძვლად მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილზე, რომლის თა--ხმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ა--ზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. სასამართლომ განმარტა, რომ იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ა--ზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად და დაასკვნა, რომ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს გა--ცდური ხელფასის ა--ზღაურება მოსარჩელის გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

3. სააპელაციო საჩივრების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, თ-- ნ-----ე დასაქმებული იყო ლომბარდ-შემფასებლის პოზიციაზე, სიტყვა „უნივერსალი“ რომელიც თან ახლავს სამუშაო პოზიციის დასახელებას, აღნიშნავს პოზიციის შესაძლებლობას იმუშაოს როგორც საცალო, ასევე ბითუმ ლომბარდში. იმის გათვალისწინებით, რომ ბანკს საერთოდ არ გააჩნია ლომბარდ-შემფასებლის საშტატო ერთეული (რაც მოიცავს უნივერსალ ლომბარდ შემფასებელს), წარმოდგენილია კიდევ შესაბამისი ცნობა. შესაბამისად სასამართლოს უნდა გაერკვია აღნიშნული საკითხი დეტალურად და იმ შემთხვევაში, თუ მისთვის ასეთი ბუნდოვანების შემცველი გახლდათ, მისი გამოკვლევის თვალსაზრისით დასმულ უნდა ყოფილიყო დამატებითი კითხვები. განსახილველ შემთხვევაში კი ბუნდოვანების შემცველი თავად გადაწყვეტილებაა, რადგან გაუგებარია სად უნდა იქნეს აღდგენილი თა--მშრომელი, როცა საშტატო ერთეული არ აქვს ბანკს და არც საჭიროება გააჩნია კადრის დამატების.

3.2. აპელანტის თვალსაზრისით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ თითქოს არ დასტურდება მოსარჩელის მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების ფაქტი. აღნიშნულის დასტურია როგორც ბანკის მიერ წარმოდგენილი ინსტრუქცია, სადაც გაწერილია სამუშაო წესები, ასევე აუდიტის დასკვნა, ვიდეო ჩაწერი და მოწმეთა ჩვენებები.

3.3. აპელანტის მითითებით, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მხოლოდ ნ--- -- ზ-----ესთან დაკავშირებულ შემთხვევებზე, მაშინ როცა საუბარია სამუშაო პროცესში გამოვლენილ არაერთ დარღვევაზე არაერთ კლიენტთან. მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა აუდიტის დასკვნა, რომელიც მათ შორის ასახავდა ნ----- ზ-----ესთან დაკავშირებულ ფაქტს და რამაც უშუალოდ ფინანსურად დააზარალა ბანკი. ფაქტია რომ ნამდვილად დაიკარგა ძვირფასეულობა და აღნიშნული გამოიწვია მათ შორის თ-- ნ-----ეს მიერ ინსტრუქციათა დარღვევამ. ბანკის მიერ წარმოდგენილი ვიდეო ჩაწერი ადასტურებს თ-- ნ-----ეს მიერ ნ----- ზ-----ეს მომსახურების გარემოებას. მოწმე ნ----- ზ-----ემ ფაქტობრივად ვერ გადაწყვიტა იცნობს თუ არა თ-- ნემისწვერიძეს და ჰქონდა თუ არა მასთან შესრულებული სალომბარდე ოპერაცია. საბოლოოდ მოწმედაადასტურა, რომ მან რამდენჯერმე შეასრულა ოქროს ამოცვლა თ--სთან და ხელი არაფერზე მოუწერია, რაც წარმოადგენს ინსტრუქციის დარღვევას. მოწმე ა-- ზ-----ემ ასევე დაადასტურა, რომ თ-- ნ-----ემ მასთან თავად აღიარა ნივთების ჩა--ცვლების ფაქტი კლიენტის ხელმოწერის გარეშე. მოსარჩელე კი ცრუობს, რომ მისი მხრიდან გადაცდომას ადგილი არ ჰქონია, ამ პირობებში ბანკისთვის კი მიუღებელია მისი აღდგენა დაკავებულ თა--მდებობაზე, მითუმეტეს იმ პირობებში, როდესაც აღნიშნულ პოზიციაზე ვაკანტური საშტატო ერთეული არ არსებობს.

3.4. გაზიარებულ არ უნდა იქნას სასამართლოს თვალსაზრისი, განსახილველ შემთხვევაში უფრო მსუბუქი დისციპლინური ღონისიების გამოყენების თაობაზე, რადგან როგორც წარმოდგენილი ვიდეო ჩაწერიდან დგინდება, მოსარჩელემ ერთხელ უკვე უხეშად დაარღვია უსაფრთხოების წესი და ოქროს ქისები დატოვა კლიენტთან უმეტესალყურეოდ და აღნიშნული ჩაწერი ბანკს შენახული აქვს მაგალითი როგორ არ უნდა იმუშაოს ბანკმა. რაც შეეხება მომხდარს, ა-- ზ-----ემ როგორც მოწმემ და ასევე გათავისუფლებულმა თა--მშრომელმა ძალიან ცხადად აღნიშნა, რომ ჩადენილი გადაცდომა იყო იმდენად მნიშვნელოვანი, რომ არც უფიქრია თავი ემართლებინა და თავად დატოვა დაკავებული თა--მდებობა, აღნიშნული სტანდარტი კი არ ერგება თ-- ნემისწვერიძეს მიერ განხორციელებულ ქმედებებს და წინამდებარე დავის ფარგლებში მის მიერ წარმოდგენილ განმარტებებს, რაც ასევე ააშკარავებს თუ რამდენად შეუფერებელია მისი აღდგენა დაკავებულ თა--მდებობაზე.

3.5. აპელანტის მითითებით, მოსარჩელე ასევე ედავება ა(ა)იპ „ორგანიზაცია მომავლის განვითარების სახლს“ სამუშაოზე აღდგენისა და გა--ცდურის ა--ზღაურების თაობაზე, რაც გაუგებარს ხდის თუ სად სურს მოსარჩელე მხარეს დასაქმება და ცხადჰყოფს იმას, რომ მოსარჩელე ბოროტად იყენებს სასამართლოსთვის მიმართვის უფლებას ორ დამსაქმებელს ედავება რა

სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე ისე, რომ რეალური ინტერესი არ გააჩნია, რადგან თავად იმყოფება ამერიკის შეერთებულ შტატებში. ზემოაღნიშნული კი დარჩა სასამართლო შეფასების მიღმა. ამასთან სასამართლომ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიაქცია გადაწყვეტილება სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში იმ პოზიციაზე, რაც ბანკში საერთოდ არ არის ვაკანტური ადგილი.

3.6. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არ იმსჯელა მოპასუხის მიერ მითითებულ იმ ფაქტთან დაკავშირებით, რომ ქუთაისის ფილიალიდან ძვირფასეულობის დაკარგვა ბანკისთვის აღმოჩნდა რეპუტაციის შემლახველი და კლიენტებმა ნდობა დაკარგეს ბანკის მიმართ. რეგიონში ინფორმაცია მომხდარის შესახებ ძალიან სწრაფად გავრცელდა და ბანკის კლიენტებმა პირდაპირ განუცხადეს ბანკს, რომ მათთვის ცნობილია ბანკის საცავშიც კი ოქროს შესაძლო დაკარგვის შესახებ, მაშინ როდესაც ფინანსური ინსტიტუტისთვის ძალზე მნიშვნელოვანია მაღალი რეპუტაცია. შესაბამისად, ბანკი ვერ შეინარჩუნებს თა--მშრომელს, რომელიც არ იცავს უსაფრთხოების და ძვირფასეულობასთან მოქცევის ელემენტარულ წესებსაც კი და ბანკს აყენებს მნიშვნელოვანი რეპუტაციული რისკის ქვეშ.

3.7. აპელანტის მტკიცებით, სასამართლო გადაწყვეტილება დაუსაბუთებელია, რადგან არასწორად არის შეფასებული ყველა ის მტკიცებულება და გარემოება, რაც წარდგენილ იქნა ბანკის მიერ. სასამართლომ წარმოდგენილი ფაქტები მიიჩნია უმნიშვნელოდ, ასევე ქუთაისის ფილიალში მომხდარი და--კარგის შედეგად ბანკის მიერ ყველა თა--მშრომლის მიმართ განხორციელებული ღონისძიება არ განიხილა კომპლექსურად.

3.8. აპელანტის თვალსაზრისით სასამართლო მიღებული გადაწყვეტილებით უხეშად ერევა კერძო, კომერციული სტრუქტურის სამუშაო პროცესში. მნიშვნელობას არ ანიჭებს ბანკის სამუშაო პროცესისთვის უმნიშვნელოვანეს დარღვევებს და აიძულებს ბანკს შეინარჩუნოს თა--მშრომელი, რომლის მიმართაც ბანკს არ გააჩნია ნდობა და ვერ გადასცემს მას ძვირფასეულობას და აშკარა მატერიალური ღირებულების მქონე ნივთებს, რადგან ამ უკა--სკნელმა მიუხედავად იმისა, რომ როგორც შრომითი ხელშეკრულება, ასევე ბანკის შინაგა--წესი და არაერთი ინსტრუქცია ავალდებულებდა თა--მშრომელს მისთვის მიბარებული ძვირფასეულობისთვის მოეკლო იმგვარად, რომ ბანკს ზიანი არ მიდგომოდა არ ჰქონოდა და--კარგი, სამუშაო პროცესში გამოიჩინა იმგვარი გულგრილობა და დაუდევრობა, რომ ბანკმა მიიღო მნიშვნელოვანი მატერიალური ზარალი.

3.9. აპელანტის მითითებით ბრძანება გამოცემულია კანონის დაცვით, დასაბუთებულია და ეყრდნობა კონკრეტულ მტკიცებულებებსა და გარემოებებს. მოსარჩელე დაკავებული თა--მდებობიდან გათავისუფლებულია კანონიერად და აღდგენის საფუძველი არ არსებობს. გა--ცდურის ა--ზღაურების მოთხოვნა დაკავშირებულია არაკანონიერი გათავისუფლების გამო ა--ზღაურების მიუღებლობის გარემოებასთან, რა შემთხვევაშიც დასაქმებულს უნაზღაურდება მიუღებელი ხელფასი. ვინაიდან მოსარჩელის არაკანონიერ გათავისუფლებას ადგილი არ ჰქონია, არც იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურების საფუძველია სახეზე.

3.4. მოწინააღმდეგე მხარემ სააპელაციო სასამართლოში წარმოადგინა შესაგებელი, სადაც უარყო სააპელაციო საჩივრის მოტივები და განმარტა შემდეგი:

სასამართლომ სწორად დაადგინა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ თ-- ნ-----ეს სამსახურეობრივი გადაცდომა არ ჩაუდენია და სწორად გაამახვილა ყურადღება მოწმე ნ----- ზ-----ის ჩვენებაზე, რომელმაც დაადასტურა, რომ თ-- ნ-----ესთან შემხებლობა არ ჰქონია და მასთან ნებისმიერი ოპერაცია სრულდებოდა მხოლოდ დოკუმენტალურად გაფორმების შემდეგ და მას რაიმე გადაცდომა სამსახურეობრივი არ დაუშვია, ხოლო სხვა გარემოებებზე მითითება უსაფუძვლოა, რადგან არც ვიდეო თვალთ, არც აუდიტის დასკვნით არ დასტურდება რომ თ-- ნ-----ეს რაიმე სახის გადაცდომა ჩაედინა. შესაბამისად, აპელანტის მიერ ამ თვალსაზრისით განვითარებული ვრცელი მსჯელობა მოკლებულია შესაბამის დასაბუთებას.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თა--ხმად, 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. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ პუნქტის თა--ხმად, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თა--ხმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი. ამავე კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სს „თ----- ბანკის“ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, სახელდობრ უნდა გაუქმდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც თ-- ნ-----ე აღდგენილ იქნა სს „თ-----ბანკის“ ლომბარდის შემფასებლის (უნივერსალი) თა--მდებობაზე და ამ ნაწილში მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება. თ-- ნ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. სს „თ----- ბანკს“ თ-- ნ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით უნდა დაეკისროს 14 400 (ოთხმეტი ათას ოთხასი) ლარის გადახდა;

4.1. ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ამ გადაწყვეტილების 2.2.1-2.2.6 პუნქტებში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს და აღნიშნულიდან გამოყოფს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონეს, ამასთან დამატებით ადგენს:

4.1.2. საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებებით-მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, შრომითი ხელშეკრულებებითა და შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ შეთავაზებებით დადგენილია, რომ თ-- ნ-----ე 2007 წლიდან მუშაობდა სს „თ---- ბანკში“, 2-----ს ხელშეკრულებით, რომელიც დადებულია განუსაზღვრელი ვადით, იგი დაინიშნა ქუთაისის №- სერვის-ცენტრის ლომბარდ-შემფასებლის თა--მდებობაზე 1/2 გა--კვეთზე და განესაზღვრა ხელფასი 700 (შვიდასი)ლარის ოდენობით, 2015 წლის 03 თებერვლიდან გადაყვანილ იქნა სრულ გა--კვეთზე, ხოლო 2017 წლის 01 ივნისს კი გადაყვანილი იქნა ლომბარდ-შემფასებლის (უნივერსალი) თა--მდებობაზე და დაენიშნა ხელფასი თვეში 1200 (ერთი ათას ორასი) ლარის ოდენობით. ამდენად, თ-- ნ-----ის შრომითი ურთიერთობა სს „თ---- ბანკთან“ ათი წლის განმავლობაში -2007 წლიდან 2017 წლის 27 დეკემბრამდე (თავდაპირველად დაკავებული თანმდებობიდან გათავისუფლებამდე) ნებისმიერი თვალსაზრისით (პოზიციების გამყარება, შრომის ა--ზღაურების გაზრდა) წარიმართა მხოლოდ დადებითი განვითარების მიმართულებით. (იხ.ს.ფ. 16-20; 56-57; 68)

4.1.3. 2017 წლის 12 - 15 დეკემბრის ჩათვლით ქუთაისის ფილიალში ჩატარდა არაგეგმიური აუდიტი ფილიალის მოთხოვნის საფუძველზე. აუდიტის შედეგად დადგინდა, რომ ფილიალში ადგილი ქონდა საცალო და საბითუმო ლომბარდის უხეშ დარღვევებს, ასევე პროცედურულ ნაწილშიც გამოვლინდა გარკვეული ხარვეზები. კერძოდ: 1) საცავიდან ხდებოდა ქისების შავი სიით გამოტა-- და იგივე შავი სიით საცავში დაბრუნება.; 2) კლიენტებზე ქისების გადაცემა სარკმლის გარეთ, ქისის დაფარვის გარეშე; 3) ქისის გამოტა-- და მასში ნივთების ცვლილება პროგრამაში დაფიქსირების გარეშე და იგივე ნომრით საცავში დაბრუნება; 4) კლიენტზე სარეალიზაციო ნივთების გატანება ნივთის დაფარვის გარეშე, რიტაც ისარგებლა კლიენტმა ნ----- ზ-----ემ და მოახდინა ნივთების შემფასებლის მალულად მითვისება მაშინ, როდესაც შემფასებელი კლიენტს სარკმლის გარეთ გადაცემდა დაუფარავ ქისებს სტანდარტის დარღვევით. აუდიტის მიერ დაფიქსირებულმა ოქროს ნივთების საერთო და--კლისმა ბითუმ და საცალო ლომბარდში შეადგინა 2631 აშშ დოლარი და 44728 ლარი. ამავე აუდიტის დასკვნის შესაბამისად გაცემული იქნა შემდეგი სახის რეკომენდაცია: „ბითუმ ლომბარდში შავი სიით არ უნდა ხდებოდეს საცავიდან ქისების გამოტა-- შემფასებელთან, შემდგომში კლიენტებზე გადაცემის მიზნით; შემფასებელი არ უნდა იღებდეს მონაწილეობას კლიენტზე ნივთების გადაცემაში, ასევე საცავზე პასუხისმგებელი და შემფასებელი არ უნდა იყოს ერთი და იგივე პირი“.

ამდენად, აუდიტორული დასკვნით გამოვლენილი დარღვევები, როგორც რეკომენდაცია ცხადჰყოფს, ფაქტიურად მნიშვნელოვანწილად

განპირობებული იყო არასწორი მენეჯმენტით, საქმიანობის წარმართვის არასწორად დამკვიდრებული წესით. ამასთან უნდა აღინიშნოს, რომ მოცემული აუდიტორული დასკვნა არ შეიცავს მითითებას უშუალოდ თ--ნ-----ის მიერ საქმიანობის პროცესში დაშვებულ დარღვევის თაობაზე.
(იხ.ს.ფ.81-82) .

4.1.4 2017 წლის 27 დეკემბერს სს „თ---- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის დირექტორმა გამოსცა ბრძანება, 2017 წლის 28 დეკემბრიდან თ--ნ-----ის ლომბარდის შემფასებლის (უნივერსალი) თა--მდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტი.

ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ სს „თ---- ბანკის“ უსაფრთხოების სამსახურის და შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ სს „თ---- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის შემოწმების შედეგად დადგინდა მთელი რიგი დარღვევები ქუთაისის ფილიალის ლომბარდის შემფასებლის (უნივერსალი) თ--ნ-----ის მიერ განხორციელებულ სამუშაო პროცესებში. მათ შორის დასაქმებული თანხის გადახდის გარეშე ახდენდა კლიენტებისათვის ნივთის გადაცემას და კლიენტებზე განხორციელებულ ცვლილებებს და ნივთების ჩა--ცვლებებს არ ატარებდა პროგრამულად ასევე ადგილი ჰქონდა მისი მხრიდან სამუშაო ინსტრუქციით, შრომის შინაგა--წესით და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევას, რამაც იმავდროულად გამოიწვია ქუთაისის ფილიალში არსებული ოქროს ქისებში ნივთების და--კლისი. (იხ.ს.ფ.15)

4.1.5. პალატა საქმეში არსებული მტკიცებულებების შეფასებით იზიარებს სასამართლოს მჯელობას მასზე, რომ მიუხედავად მოპასუხე ორგანიზაციის საქმიანობაში უსაფრთხოების სამსახურის და შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ გამოვლენილი დარღვევებისა, არ დასტურდება უშუალოდ თ--ნ-----ის კავშირი ამ დარღვევებთან, რადგან არაა წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულებები. კერძოდ: **საქმეში არაა წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა აუდიტორული შემოწმებით მოცულ პერიოდზე მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებული სხვადასხვა სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეუსრულებლობის, ან არასათა--დოდ შესრულების ფაქტს, არაა წარმოდგენილი არცერთი დოკუმენტი, საიდანაც დადასტურდება, რომ ნ-----ე თანხის გადახდის გარეშე ახდენდა კლიენტებისათვის ნივთის გადაცემას და კლიენტებზე განხორციელებულ ცვლილებებს და ნივთების ჩა--ცვლებებს არ ატარებდა პროგრამულად. მოპასუხე შემოიფარგლა მხოლოდ ვიდეო ჩა--წერით, რომელიც ასახავს თ--ნ-----ის ურთიერთობას კლიენტთან, კერძოდ, ნ----- ზ-----ესთან, თუმცა ასეთით არ ფიქსირდება იმ სახის დარღვევის ფაქტობრივი გარემოება, რაც განსხვავებული იყო მოსარჩელის საქმიანობაში იმ წესებისაგან, რაც დანერგილი იყო მოპასუხე ორგანიზაციის საქმიანობაში. ამასთან სააპელაციო სასამართლო გაეცნო**

რა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მოწმის სახით დაკითხული პირების-ა-- ზ-----ისა და ნ----- ზ-----ის ჩვენებებს, ასეთის შეფასებითაც ვერ იქნა დადგენილი თ-- ნ-----ის მხრიდან ბრალეული ქმედების ჩადენის დამადასტურებელი ფაქტობრივი გარემოება, სახელდობრ აღნიშნულ მოწმეთა ჩვენებებით დგინდება, რომ ძირითადად ნ----- ზ-----ეს, როგორც პრობლემურ კლიენტს, მომსახურებას უწევდა უშუალოდ ა-- ზ-----ე, ხოლო თ-- ნ-----ეს კი მხოლოდ ერთხელ ჰქონდა ამ უკასკნელთან ურთიერთობა, რაც შეეხება აპელანტის მითითებას იმის თაობაზე, რომ 2016 წელში თ-- ნ-----ის მიერ ჩადენილ იქნა სწორედ იმ სახის გადაცდომა, რაც ადუდიტორულმა შემოწმებამ გამოავლინა 2017 წლის დეკემბერში, რომელიც ასახულ იქნა კამერის ჩა--წერში და ინახებოდა ამ უკა--სკნელის პირად საქმეში ზეპირი გაფრთხილების თაობაზე მტკიცებულების სახით, ასეთს სასამართლო ვერ მისცემს გასაჩივრებული ბრძანების მართლზომიერების საფუძვლად მისაჩნევ მტკიცებულების შეფასებას, რადგან აღნიშნულს უხეში დარღვევის დატვირთვა რომ მისცემოდა, აღნიშნულზე გატარებულ უნდა ყოფილიყო სამართლებრივი თვალსაზრისით ვარგისი მოქმედებები 2016 წელშივე, დამსაქმებელი არ უნდა შემოფარგლულიყო სიტყვიერი გაფრთხილებით და სულ მცირე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, 2017 წლის 01 ივნისს თ-- ნ-----ე არ უნდა დაეწინაურებია, ეს უკა--სკნელი არ უნდა გადაეყვა--ლომბარდ-შემფასებლის (უნივერსალი) თა--მდებობაზე გაზრდილი სახელფასო გა--კვეთით.

ზემოხსენებულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოცემული მტკიცებულების მოხმობა აპელანტს დასჭირდა სწორედ იმ მიზნით, რომ აუდიტორული შემოწმების შედეგად არ დგინდებოდა უშუალოდ თ-- ნ-----ის მიერ გასაჩივრებული ბრძანების გამოცემის საფუძვლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

4.1.6. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებით - სს „თ----- ბანკის“ მიერ 2018 წლის 15 თებერვალს გაცემული ცნობით დადგენილია რომ მითითებული თარიღისათვის პოზიციაზე-„ლომბარდ შემფასებელი“-თავისუფალი საშტატო ერთეული არ არის. ა--ლოგიურად განიმარტა მოცემული საკითხი აპელანტის წარმომადგენლის მიერ სააპელაციო სასამართლოში საქმის გახილვის ეტაპზეც. (იხ.ს.ფ. 116; სააპელაციო სასამართლოს სხდომის ოქმი)

4.2.სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს უპირველესად მიუთითოს იმ საკითხებზე, რაც წარმოადგენს მხარეთა შორის სადაოს და რასაც უნდა გაეცეს შესაბამისი პასუხი სამართლებრივი დასაბუთებისას. პალატის აზრით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, მოსარჩელის თა--მდებობაზე აღდგენის ნაწილში, იურიდიულად დასაბუთებული არ არის და, ამდენად,

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ამ ნაწილში იგი უნდა გაუქმდეს და მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება.

4.2.1. მხარეთა შორის სადაოს წარმოადგენს:

-რამდენად კანონიერი და გამართლებული იყო დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა თ-- ნ-----ესთან.

- არსებობს თუ არა მართლაც ის პოზიცია „ლომბარდ შემფასებელი“-თავისუფალი ბანკში, რომელზედაც თ-- ნ-----ე იყო დასაქმებული.

4.2.2. სააპელაციო სასამართლო უპირველესად აღნიშნავს, რომ „შრომის უფლება“ ადამიანის სოციალურ უფლებათა ერთ-ერთი ძირითადი ფუნდამენტია. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილით „შრომა თავისუფალია“. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თა--ხმად კი შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ა--ზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით. კონსტიტუციური ჩა--წერი „შრომა თავისუფალია“, მოიცავს არა მხოლოდ შრომითი საქმიანობის არჩევის თავისუფლებას, არამედ სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებას დაიცვას დასაქმებულის ყველა ის სოციალური უფლება, რომელიც გამომდინარეობს შრომითი სამართალურიერთობიდან, მათ შორის დაიცვას დასაქმებულის უფლება ჰქონდეს განჭვრეტადი შრომითი ხელშეკრულება, იცოდეს რა პირობებში მოუწევს საქმიანობა და რა ხანგრძლივობით, უფლება მიიღოს სამართლიანი და ადეკვატური ა--ზღაურება, ა--ზღაურდეს მისი დასვენება, უფლება გაწევრიანდეს პროფესიულ კავშირებში, იყოს დაცული დამსაქმებლის თვითნებობისაგან.

შრომითი უფლებების დაცულობის გარეშე შეუძლებელია სოციალური სახელმწიფოს აშენება, რაც საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით ქართული სახელმწიფოს დეკლარირებული მიზანია. შრომის უფლება პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსეული ცხოვრებისა და ყოფის შენარჩუნებას, ამიტომ შრომითი უფლებების სტანდარტები არაერთი საერთაშორისო ხელშეკრულებითა და პაქტით არის განმტკიცებული.

„ადამიანის უფლებათა საყოვეთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლის თა--ხმად ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თა--ბარი შრომის თა--ბრად ა--ზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.

„სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები გა--მტკიცებს შრომის უფლების დაცვის მნიშვნელობას ადამიანის სიცოცხლისათვის აუცილებელი საარსებო სახსრების მოპოვებაში და ამისათვის, შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობების დადგენის ვალდებულებას ადგენს. „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი ასახელებს

იმ ძირითად კომპონენტებს, რომლებსაც შეიცავს უფლება სამართლიან და ხელსაყრელ შრომაზე: ესაა ა--ზღაურება, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თა--ბარი ა--ზღაურებით, რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თა--ბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ა--ზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას, ისევე, როგორც ა--ზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

სააპელაციო სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ყველა ზემოაღნიშნული საერთაშორისო აქტი გა--მტკიცებს შრომის უფლებას, როგორც ადამიანის ცხოვრებისა და ყოფის განუხრელ და უპირობო შემადგენელს, რომელიც მოიპოვა თა--მედროვე საზოგადოებამ და რომლის დაცვის ვალდებულება ვერ გადაიფარება ამ პროცესში დამსაქმებლის ისეთი ინტერესების დაცვის საბაბით, რაც არ შეესაბამება შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში საყოველთაოდ დეკლარირებულ და აღირებულ პრინციპებს.

4.2.4. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, 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 რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება გა--ხორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ა--ზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო აქტებით განმტკიცებული შრომის უფლების დეკლარირებული სტანდარტების საფუძველზე, საქმეში არსებული უდავო და დადგენი სადავო ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, **სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არამართლობიერი საფუძველით და დამსაქმებლის გადაწყვეტილება აღნიშნულთან დაკავშირებით იყო უკანონო.**

4.3.3. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი პუნქტის თა--ხმად,

შრომითი ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ თ-- ნ-----ე 2007 წლიდან მუშაობდა სს „თ---- ბანკში“, 2-----ს ხელშეკრულებით, რომელიც დადებულია განუსაზღვრელი ვადით, იგი დაინიშნა ქუთაისის №- სერვის-ცენტრის ლომბარდ-შემფასებლის თა--მდებობაზე 1/2 გა--კვეთზე და განესაზღვრა ხელფასი 700 (შვიდასი)ლარის ოდენობით, 2015 წლის 03 თებერვლიდან გადაყვანილ იქნა სრულ გა--კვეთზე, ხოლო 2017 წლის 01 ივნისს კი გადაყვანილი იქნა ლომბარდ-შემფასებლის (უნივერსალი)თა--მდებობაზე და დაენიშნა ხელფასი თვეში 1200 (ერთი ათას ორასი) ლარის ოდენობით.

4.3.4.საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თა--ხმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და **შრომის შინაგა--წესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა**. შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების **უხეში დარღვევის ფაქტი**. ამ მიმართებით, პალატა ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის ჩა--წერზე მასზე, რომ დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია **არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა**, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით შეფასებულ უნდა იქნეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები და.ა.შ.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელე თ-- ნ-----ე გათავისუფლდა სამსახურიდან სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით. მოპასუხის ახსნა-განმარტება იძლევა შესაძლებლობას დავასკვნათ, რომ გათავისუფლებას საფუძველად დაედო მასზე დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობა. თუმცა საქმის მასალებიდან არ ირკვევა და მოპასუხე მხარე ვერ ადასტურებს, თუ რაში გამოიხატა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეუსრულებლობა და კონკრეტულად როდის და რა ფორმით დაირღვია მან ნაკისრი მოვალეობები. **შესაბამისად პალატას მიაჩნია, რომ სს „თ---- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალში 2017 წლის 12-15 დეკემბერს ჩატარებული არაგეგმიური ადუდიტის შედეგად გამოვლენილი დარღვევები თ-- ნ-----ეს ბრალად ვერ შეერაცხება.**

ამდენად, უნდა დავასკვნათ, რომ არ გამოვლენილა ის გარემოებები, რომლებზეც აპელირებს მოპასუხე მხარე და რაც შესაძლოა სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობად მივიჩნიოთ, რომელიც შექმნიდა უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის გამოყენების ლეგალურ წინაპირობას. „1982 წლის რეკომენდაცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of employment recommendation №166)

განმარტავს, რომ „შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება და დასაქმებული გაგრძობს მოვალეობის არადამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა“ **მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში არ არის წარმოდგენილი მოსარჩელის მიმართ რაიმე სხვა დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე წერილობითი გაფრთხილება, რომელსაც შესაძლოა სასამართლოსათვის გარკვეული რწმენა შეექმნა მოსარჩელის არასათა--დო ქცევასა თუ არაკვალიფიციურობაზე, მისი მხრიდან შემოწმების პერიოდში ვალდებულების უხეშ დარღვევაზე.**

4.3.5. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის ხელშეკრულება უპირველეს ყოვლისა არის სამოქალაქო სასამართლებრივი გარიგება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის თა--ხმად გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ამავე კოდექსის 51-ე მუხლის თა--ხმად ნების გამოვლენა, რომელიც მოითხოვს მეორე მხარის მიერ მის მიღებას, ნამდვილად ჩაითვლება იმ მომენტიდან, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა, ხოლო 54-ე მუხლით ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო უკანონოდ მიიჩნევს რა სს „თ----- ბანკის“ ქუთაისის ფილიალის დირექტორის 2017 წლის 27 დეკემბრის ბრძანებას თ-- ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, თვლის, რომ იგი ბათილია და უნდა გაუქმდეს.

4.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თა--ხმად 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.

4.4.1. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც ფაქტობრივ გარემოებებში აღინიშნა, სს „თ----- ბანკის“ მიერ 2018 წლის 15 თებერვალს გაცემული ცნობით დადგენილია, რომ მითითებული თარიღისათვის პოზიციაზე „ლომბარდ შემფასებელი“-თავისუფალი საშტატო ერთეული არ არის. ა--ლოგიურად განიმარტა მოცემული საკითხი აპელანტის წარმომადგენლის მიერ სააპელაციო სასამართლოში საქმის გახილვის ეტაპზეც. (იხ.ს.ფ. 116; სააპელაციო სასამართლოს სხდომის ოქმი)

4.4.2. საქმის მასალებით არ დგინდება, რომ სს „თ----- ბანკში“ ტოლფასი სამუშაო არსებობს და ამის თაობაზე არც მხარეებს მიუთითებიათ. ამის შესაბამისად, სასამართლო მოსარჩელეს ვერც ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფს.

4.4.3. შესაბამისად ზემოთქმულისა, განსახილველ შემთხვევაში, იმ მოცემულობიდან გამომდინარე, რომ თ-- ნ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა უკანონოდ და რადგან ვერც პირვანდელ სამუშაოზე მოსარჩელის აღდგენა და ვერც ტოლფასი სამუშაოთი მისი უზრუნველყოფა ხერხდება, აპელანტმა მოსარჩელეს უნდა გადაუხადოს სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით კომპენსაცია.

4.4.4. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 325-ე მუხლის თა--ნმად, კომპენსაციის ე.ი. ვალდებულების ოდენობა სამართლიანობის საფუძველზე უნდა განისაზღვროს.

პალატა აღნიშნული საკითხის განხილვისას მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებაზე, რომლის თა--ნმადაც კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა და მისი ტოლფასი თა--მდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანი სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი იმ შემთხვევაში, როდესაც **ამგვარი შედეგი სამუშაო ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია.** რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, ამას კანონის ნორმატიული და--წესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ა--ზღაურება და სხვა. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. **სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას** (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 ივნისის განმარტება №ას-353-338-2016 საქმეზე).

გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის თა--ნმად, როდესაც სასამართლო ხელისუფლება დარწმუნდება, რომ არ არის შესაძლებელი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე დაბრუნება შესაბამისი ზომები უნდა იყოს მიღებული

მისი უკანონოდ დათხოვნის სრული კომპენსაციისთვის.

განსახილველ შემთხვევაში პალატას მიზანშეწონილად და გონივრულად მიაჩნია თ-- ნ-----ეს კომპენსაცია მიეცეს 14 400 (თოთხმეტი ათას ოთხასი) ლარის ოდენობით, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით, რაც ფაქტობრივად შეადგენს თა--მდებობრივი სარგოს ოდენობაზე გაანგარიშებით (1200 X 12=14400) ამ უკა--სკნელის მიერ ერთი წლის განმავლობაში მისაღებ ხელფასს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

5.1. ამდენად, სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სს „თ----- ბანკის“ სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5.2. უნდა გაუქმდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც თ-- ნ-----ე აღდგენილ იქნა სს „თ----- ბანკის“ ლომბარდის შემფასებლის (უნივერსალი) თა--მდებობაზე და ამ ნაწილში მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება.

5.3. თ-- ნ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5.4. სს „თ----- ბანკს“ თ-- ნ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით 14 400 (თოთხმეტი ათას ოთხასი) ლარის გადახდა;

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟი მოსარჩელეს (აპელანტს) გადახდება იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რა ნაწილშიც არ დაკმაყოფილდა სარჩელი, ხოლო მოპასუხეს (მოწინააღმდეგე მხარეს), სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული; თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების გა--წილებასაც. თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების გა--წილებასაც.

აპელანტის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 1578,00 (ერთი ათასხუთასსამოცდათვრამეტი) ლარის ოდენობით.

განსახილველ შწემტხვევაში, ვინაიდან სს „თ----- ბანკის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, კერძოდ იმგვარად, რომ მას გა--ცდურის ა--ზღაურება აღარ ეკისრება თ-- ნ-----ის სასარგებლოდ, მის მიერ სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებული ნაწილის პროპორციულად ბიუჯეტიდან უნდა დაუბრუნდეს 1168.00 (ერთი ათას ასსამოცდარვა) ლარი, 2018 წლის 21 დეკემბერს №01 საგადასახადო დავალებით გადახდილი 1578.00 (ერთი ათას ხუთასსამოცდათვრამეტი ლარი და 00 თეთრი) ლარიდან. (მიმღების ანგარიში/სახაზინო კოდი 300183150.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გადაწყვიტა:

1. ს.ს „თ----- ბანკის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც თ-- ნ-----ე აღდგენილ იქნა სს „თ-----ბანკის“ ლომბარდის შემფასებლის (უნივერსალი) თანამდებობაზე და ამ ნაწილში მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება.
3. თ-- ნ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
4. სს „თ----- ბანკს“ თ-- ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით 14 400 (თოთხმეტი ათას ოთხასი) ლარის გადახდა;
5. ს.ს „თ----- ბანკს“ (ს.კ 2-----) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაუბრუნდეს 1168.00 (ერთი ათას ასსამოცდარვა) ლარი, მის მიერ სააპელაციო საჩივარზე (მოწინააღმდეგე მხარე თ-- ნ-----ე) 2018 წლის 21 დეკემბერს №01 საგადასახადო დავალებით გადახდილი 1578.00 (ერთი ათას ხუთასსამოცდათვრამეტი ლარი და 00 თეთრი) ლარიდან. (მიმღების ანგარიში/სახაზინო კოდი 300183150)
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გააღწევილობის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
7. 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 ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გადაწყვეტილების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ნანა კალანდაძე