



განჩინება
საქართველოს სახელით

საქმე №2\ბ- 516-2019
4 ივლისი 2019 წელი
ქ.ქუთაისი

**ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე: თამარ სვანიძე

სხდომის მდივანი: ბექა გიორგაძე

აპელანტი: სს „ლ-----ი“

წარმომადგენელი: გ----- გ-----

მოწინააღმდეგე მხარე: მ----- ბ-----ე

წარმომადგენელი: ნ----- მ-----ე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება: ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება;

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

აღწერილობითი ნაწილი:

მ----- ბ-----ემ სარჩელით მიმართა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს, მოპასუხედ სს „ლ-----ი“ დაასახელა და მოითხოვა - ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ლ-----ის“ 2-----ს N-- ბრძანება მისი გათავისუფლების

თაობაზე; აღდგენილი იქნეს სს „ლ-----ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის სარფის საბაჟო სერვის ცენტრში მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე და განახლდეს მხარეთა შორის 2015 წლის 01 ივლისს დადებული შრომითი ხელშეკრულება; სს „ლ-----ს“ მის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის 3 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე პერიოდისთვის იძულებითი განაცდურის გადახდა, ყოველთვიური ხელფასის 397 ლარის ოდენობით საშემოსავლო გადასახადის გარეშე; სს „ლ-----ს“ მის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის მაისიდან იძულებითი აღსრულების დასრულებამდე ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის თანხის გადახდა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე ხელფასის 397 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) 0,07 პროცენტი; პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება გადაეცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

მოსარჩელის განმარტებით: 2015 წლის 1 ივლისის შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე დასაქმებული იყო სს „ლ-----ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის სარფის საბაჟო სერვის ცენტრში მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე.

2-----ს ბრძანების საფუძველზე, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოპასუხე მხარის 2018 წლის 10 მაისის N09065 დასაბუთებული წერილობითი შეტყობინებით ცნობილი გახდა, რომ გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა კორპორატიული სახელმძღვანელოს, თანამდებობრივი ინსტრუქციისა და შრომის შინაგანაწესის დარღვევა, რაც გამოიხატა ონლაინთამაშების თამაშით.

მოპასუხე მხარის მიერ არასწორად ინტერპრეტირებული ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე უკანონოდ, სრულიად მიზანშეუწონლად მოხდა მისი თანამდებობიდან გათავისუფლება.

მოპასუხე მხარის მიერ უკანონოდ განხორციელდა მის ანგარიშებზე წვდომა, კონტროლი და მონიტორინგი, ბანკის მიერ კანონის მოთხოვნათა გვერდის ავლით განხორციელდა მისი პირადი ინფორმაციის გადამოწმება.

მითითებულ თანამდებობაზე ოთხი წლის მუშაობის მანძილზე მის წინააღმდეგ არ ყოფილა გამოყენებული რაიმე ტიპის დისციპლინური სახდელი. ასევე, არ ჰქონია ადგილი რაიმე ტიპის მცირე გადაცდომასაც. ხშირ შემთხვევაში ასრულებდა ხელმძღვანელი პირების - მენეჯერების მოვალეობის, მათი არ ყოფნის შემთხვევაში.

აღნიშნული თამაშები წარმოადგენდა მომენტალურ გართობას, რომელიც არანაირად არ იყო დაკავშირებული პათოლოგიურ ან სხვა მსგავს დამოკიდებულებასთან. აღნიშნულის გამოუკვლევლად მოპასუხემ მიიღო სანქციის ყველაზე მკაცრი ზომა, პირდაპირ შეუსაბამო და არაპროპორციული არსებულ დარღვევასთან. მოპასუხე შეიჭრა პირადი ცხოვრებით დაცულ სფეროში და საქმის გამოუკვლევლად შეუზღუდა შრომის უფლება.

მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და წარმოადგინა მოთხოვნის გამომრიცხავი

შესაგებელი. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა 2018 წლის 02 მაისის N-- ბრძანებით. განთავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა კორპორაციული სახელმძღვანელოს წესების დარღვევა.

თანამშრომრომელთა პირადი ანგარიშების გადამოწმება მოხდა ბანკის შიდა პოლიტიკიდან გამომდინარე, უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად და კორპორაციული სახელმძღვანელოს შესრულების პრევენციის მიზნით. შემოწმებისას გაირკვა, რომ მოსარჩელე ონლაინთამაშში ერთვებოდა სისტემატიურად. ბოლო პერიოდში მოსარჩელის მიერ სათამაშო საიტებზე გადარიცხულია ჯამში 3736.73 ლარი - 179 ტრანზაქცია, ხოლო „აჭარა ბეთიდან“ ანგარიშზე სულ ჩარიცხული აქვს 3385 ლარი - 37 ტრანზაქცია.

შესაბამისად, მის მიერ უხეშად დაირღვა კორპორაციული სახელმძღვანელო, თანამდებობრივი ინსტრუქცია, რომელიც მსგავს შემთხვევაში ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულთან.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილებით: მოსარჩელე მ----- ბ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი სს „ლ-----ის“ 2-----ს N-- ბრძანება მ----- ბ-----ის მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ; მ----- ბ-----ე აღდგენილი იქნა სს „ლ-----ში“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის სარფის საბაჟო სერვის ცენტრში მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე; დაეკისრა სს „ლიბერთი ბანკს“ მ----- ბ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური 397 ლარი (ხელზე ასაღები) 2018 წლის 3 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე; უარი ეთქვა მ----- ბ-----ეს ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე; პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება მიქცეული იქნა დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მუშაკისათვის არაუმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების ნაწილში; მოსარჩელის სამუშაოზე დაუყოვნებლივ აღდგენის ნაწილში პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილების აღსასრულებლად გადაცემაზე მოსარჩელეს ეთქვა უარი; დაეკისრა სს „ლ-----ს“ მ----- ბ-----ის სასარგებლოდ მის მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით; დაეკისრა სს „ლ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟი 428.76 ლარის ოდენობით;

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

– 2015 წლის 1 ივლისის შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე დასაქმებული იყო სს „ლ-----ის“ აჭარის რეგიონალური ფილიალის სარფის საბაჟო სერვის ცენტრში მოლარე-ოპერატორის პოზიციაზე. მისი დარიცხული სახელფასო ანაზღაურება თვეში შეადგენდა 497 ლარს (ხელზე ასაღები 397.6 ლარი).

– 2-----ს N-- ბრძანების საფუძველზე, მ----- ბ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

– სადავო ბრძანების თანახმად, მ----- ბ-----ე განთავისუფლდა

დაკავებული თანამდებობიდან არაერთგზის აზარტულ და მომგებიან (ტოტალიზატორი) თამაშობებში მონაწილეობის მიღების გამო, რაც დამსაქმებლის მიერ შეფასებული იქნა როგორც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და კორპორატიული სახელმძღვანელოთი ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევა.

ბრძანების გამოცემის სამართლებრივი საფუძველია „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად გათავისუფლების საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა.

მოსარჩელე არ ხდიდა სადავოდ იმ ფაქტს, რომ მართლაც ღებულობდა მონაწილეობას აზარტულ და მომგებიან თამაშებში, რაც დადასტურებული იქნა საქმეში წარმოდგენილი საბანკო გადარიცხვების ამონაწერით.

– სადავო ბრძანება გამოიცა უსაფრთხოების და ინკასაციის ორგანიზების დეპარტამენტის 2018 წლის 1 მაისის შეტყობინების და მ----- ბ-----ის 2018 წლის 30 აპრილის წერილობითი ახსნა-განმარტების საფუძველზე, რომლითაც დარღვევა გამოვლენილი იქნა 2018 წლის 30 აპრილს აუდიტისა და უსაფრთხოების დეპარტამენტის მიერ. ამავე შეტყობინებით: აჭარის ფილიალის მოლარე-ოპერატორი მ----- ბ-----ე თავისი სახელფასე ანგარიშიდან რიცხავდა თანხებს აჭარაბეთის ტოტალიზატორის ანგარიშზე და თამაშობდა.

– დადგენილი იქნა, რომ 2016 წლის მარტიდან 2018 წლის აპრილის ჩათვლით მ----- ბ-----ე პერიოდულად რიცხავდა საკუთარი ანგარიშიდან ფულს ტოტალიზატორში.

– დადგენილი იქნა, რომ არც შრომის ხელშეკრულება და არც კორპორატიული სახელმძღვანელო არ შეიცავდა მითითებას დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის პირად ანგარიშებზე წვდომის შესაძლებლობის შესახებ.

– დადგენილი იქნა, რომ შრომითი ურთიერთობის მანძილზე მ----- ბ-----ის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის არც ერთი ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა. მისი მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვანი შესრულების რაიმე ფაქტზე მოსარჩელე მხარეს არ მიუთითებია.

– დადგენილი იქნა, რომ რაიმე სახის ფინანსური ზიანი მ----- ბ-----ის ქმედებას ბანკისათვის არ მიუყენებია.

სასამართლომ განმარტა:

სასამართლომ კვლევისა და სამართლებრივი შეფასების საგანს წარმოადგენდა შეესაბამებოდა თუ არა მ----- ბ-----ის ქმედება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობას.

საქმეში დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ არასწორი შეფასება მიეცა მ----- ბ-----ის ქმედებას, როდესაც იგი დაკვალიფიცირდა როგორც უხეში

დარღვევა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მ----- ბ-----ის ბრძანება უნდა შეიცავდეს მყარ და არგუმენტირებულ დასაბუთებას, რატომ ვერ გამოიღებდა შედეგს უფრო მსუბუქი სანქცია, მით უფრო, იმ პირობებში, როცა არც ერთი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა ადრე მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა, სახეზე არ იყო მატერიალური ან სხვა სახის ზიანი.

ვალდებულების დარღვევის გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უნდა მოხდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დარღვევას იმდენად მძიმე შედეგი მოჰყვა, რომ მისი გამოსწორება ვერ მოხდება ან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება შეუძლებელია ობიექტური საფუძვლებიდან გამომდინარე. ობიექტური ვერ იქნება საფუძველი, რომელიც დამყარებულია მხოლოდ ვარაუდებზე, საზოგადოებაში გაბატონებულ აზარტულ თამაშებში ჩართულ პირებთან დაკავშირებით და სტერეოტიპებზე.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის ვალდებულებას წარმოადგენდა არა მხოლოდ იმის დადასტურება, რომ პირმა დაარღვია შიდაკორპორატიული რეგულირების დოკუმენტით განსაზღვრული ვალდებულება, არამედ მისი მტკიცების საგანი იყო მოცემულ სიტუაციაში დისციპლინირების უფრო მსუბუქი ფორმის გამოყენების შეუძლებლობა, მით უფრო იმ პირობებში, როცა შიდა კორპორაციული სახელმძღვანელოს თანახმად, აზარტულ და მომგებიან თამაშობებში მონაწილეობის მიღებისას სამსახურიდან განთავისუფლება რეკომენდირებული ღონისძიებაა და არა სავალდებულო და უპირობო.

სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძვლად სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის მე-20, 26-ე; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა კონვენციის მე-8; ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე; ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე; შრომის კოდექსის მე-13, 37-ე (1 „ზ“) მუხლებზე.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გასაჩივრებული იქნა მოპასუხე სს „ლ-----ის“ მიერ.

აპელანტის მითითებით:

გადაწყვეტილება მიღებულია კანონის მოთხოვნათა დარღვევით, რაც განპირობებულია სასამართლოს მიერ არასწორად დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით.

მ----- ბ-----ის გარდა, უსაფრთხოების და ინკასაციის ორგანიზების დეპარტამენტის მიერ გამოვლენილი იქნა სხვა თანამშრომლების მხრიდან აზარტული თამაშებში მონაწილეობის ფაქტები. სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა გამოყენებული იქნა მხოლოდ მოსარჩელის მიმართ.

სასამართლო უთითებს, რომ პირველივე შემთხვევაზე უკიდურესი ზომა იყო გათავისუფლება. საინტერესოა სასამართლოს პირველი შემთხვევა რა არის, როცა ამონაწერით დასტურდებოდა ათეულობით ტრანზაქცია, რაც უკვე სისტემატურობას ადასტურებდა და პირველ შემთხვევად ფაქტის დაკვალიფიცირებას გამორიცხავდა.

სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა დამსაქმებლის ქმედებას, როდესაც იგი არ შეაფასა უხეშ დარღვევად. სასამართლომ ფაქტობრივად მხოლოდ მოსარჩელე მხარის კუთხით შეხედა განსახილველ საკითხს და საერთოდ არ მიიღო მხედველობაში ის სპეციფიკები, რაც ბანკში მოსარჩელის მიერ დაკავებულ პოზიციაზე მუშაობას ახასიათებს. მოსარჩელე იყო მოლარე-ოპერატორი, რომელსაც შეხება ჰქონდა ფულთან. შესაბამისად, აზარტულ თამაშებში მონაწილეობა, ერთი მხრივ, არსებითი პირობის დარღვევა იყო, ხოლო, მეორე მხრივ, დიდი რისკის შემცველი ბანკისათვის.

აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია ის გარემოება, რომ იგი გაცნობილი იყო კორპორატიული სახელმძღვანელოს 7.26 პუნქტს აზარტულ და მომგებიან თამაშებთან დაკავშირებით. დასაქმებულმა იცოდა, რომ აღნიშნული დარღვევა ცალსახად ითვალისწინებდა სამსახურიდან გათავისუფლების ფაქტს და მიუხედავად ამისა სისტემატიურად ახორციელებდა გადარიცხვებს აზარტულ თამაშებში მონაწილეობის მიზნით.

ყველა დამსაქმებელს აქვს უფლება დაადგინოს სასურველი ქცევის წესები და მოითხოვოს მისი შესრულება, რისი დაცვაც დასაქმებულის მოვალეობაა. შესაბამისად, სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა უკანონოდ. იგი სამსახურიდან გათავისუფლდა კორპორატიული სახელმძღვანელოს არაერთგზის უხეშ დარღვევის გამო, რაც მის მიერვე აღიარებულია.

ამ და სხვა გარემოებათა გამო აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება ითხოვა.

სააპელაციო სასამართლომ მოუსმინა მხარეებსა და მათ წარმომადგენლებს, შეამოწმა და მისცა შეფასება საქმეზე შეკრებილ მტკიცებულებებს, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით და მიიჩნევს, რომ სს „ლ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს; ბათუმის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელად.

სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ამ გადაწყვეტილებაში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს და დამატებით ადგენს შემდეგს:

– დადგენილია, რომ სს „ლ-----ის“ დირექტორთა საბჭოს მიერ დამტკიცებული იქნა კორპორატიული სახელმძღვანელო, რომელშიც გაწერილი წესების დაცვა წარმომადგენდა იქ მომუშავე თანამშრომლების ვალდებულებას.

აღნიშნული სახელმძღვანელოს თანახმად:

კორპორატიული სახელმძღვანელო განსაზღვრავს ბანკის და მისი დასაქმებულის ქცევის სტანდარტს, რომელიც მიმართულია: ა) ბანკის ეფექტურობის, ფინანსური მომგებიანობის გაზრდაზე, ბ) ბანკის კორპორატიული კულტურის ჩამოყალიბებაზე (1.2 პუნქტი);

დასაქმებულს, რომლის სამუშაო უკავშირდება ბანკში ან/და მის აფილირებულ პირებთან განთავსებული მატერიალური ფასეულობების (ნაღდი ფული, ძვირფასი ლითონები, ძვირფასი ლითონებისაგან დამზადებული ნაწარმი, მკაცრი აღრიცხვის ბლანკები, ბანკის საკუთრებაში სარგებლობაში არსებული ნებისმიერი უძრავი და მოძრავი ქონება და ა.შ.) მოვლა-პატრონობას, ასევე ნებისმიერ სხვა დასაქმებულს, რომელმაც თავისი ქმედებით შეიძლება ზიანი მიაყენოს ბანკს, ეკრძალება მონაწილეობა მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრულ აზარტულ (მათ შორის აზარტული ტურნირი, სათამაშო აპარატები) და მომგებიან (ტოტალიზატორი) თამაშობებში, ან/და ასეთი თამაშობების ორგანიზება. თუ ბანკისათვის ცნობილი გახდება მსგავს თამაშობებში დასაქმებულის მონაწილეობის შესახებ, ბანკი უფლებამოსილი იქნება ბანკის ან/და მისი საქმიანი რეპუტაციისათვის ზიანის მიყენების თავიდან აცილების მიზნით გამოიყენოს დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები **სამსახურიდან განთავისუფლების ჩათვლით** (7.27 პუნქტი);

ბანკში დადგენილი იყო შემდეგი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები: სიტყვიერი საყვედური; წერილობითი საყვედური; **სასტიკი საყვედური** (დასაქმებულს რეკომენდირებულია მიეცეს ხელშეკრულების, კორპორატიული სახელმძღვანელოს, ბანკის მიერ განსაზღვრული პროცედურების/ინსტრუქციების, ხელმძღვანელის მითითებების განმეორებით ან უხეში დარღვევის შემთხვევაში, რომლის შემდეგაც შესაძლებელია განხილულ იქნას დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხი); სრული მატერიალური პასუხისმგებლობა; ფულადი სანქცია; **სამსახურიდან გათავისუფლება** (12.7 პუნქტი);

სამსახურიდან განთავისუფლება პასუხისმგებლობის უკიდურესი ფორმაა, რომელიც გამოიყენება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულებების უხეში დარღვევისას. სამსახურიდან განთავისუფლება **რეკომენდირებულია** დასაქმებულის აზარტულ და მომგებიან თამაშობებში მონაწილეობის მიღებისას (12.7.8 პუნქტი).

(იხ. კორპორატიული სახელმძღვანელო, ს/ფ 79-92).

სამართლებრივი დასაბუთება:

სააპელაციო სასამართლო შენიშნავს, რომ წინამდებარე სამოქალაქო დავაში სადავო არ არის ფაქტობრივი გარემოებები, არამედ სადაოა დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა შეფასება.

მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა შრომითი დავა. შრომით ურთიერთობებს აწესრიგებს საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, რომლის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის

ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

შრომითი დავა როცა საქმე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ეხება მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. ამ დროს უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა ინტერესებს შორის სამართლიანი ბალანსის დაცვა.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, უნდა არსებობდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრული საფუძველი. გონივრულობის პრინციპი ასახული უნდა იყოს სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ რეგულაციების დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში;

შრომით უფლებებს იცავს და განამტკიცებს ისეთი საერთაშორისო აქტები, როგორიცაა 1996 წლის 03 მაისის „ევროპის სოციალური ქარტია“ და 1950 წლის 04 ნოემბრის „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია“. მათი ხელმომწერ სახელმწიფოთა შორის საქართველოცაა და შესაბამისად, ჩვენს ქვეყანას აღებული აქვს პასუხისმგებლობა მასში გაწერილი მოვალეობების შესრულებაზე.

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ 24-ე მუხლის თანახმად, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ. ა) ყველა მუშაკის უფლება არ შეუწყდეთ დასაქმება ასეთი შეწყვეტის თაობაზე **საპატიო მიზეზების გარეშე**, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს მათ შესაძლებლობასთან ან ქცევასთან ან განპირობებული უნდა იყოს შრომითი დაწესებულების, საწარმოს ან სამსახურის ოპერატიული მოთხოვნებით...

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით 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 ჩანაწერზე, რომლის თანახმადაც დასაქმებულთან 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, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა.

მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის სადავო არაა ის გარემოება, რომ 2016 წლის მარტიდან 2018 წლის აპრილის ჩათვლით მ----- ბ-----ე პერიოდულად რიცხავდა საკუთარი ანგარიშიდან ფულს ტოტალიზატორში და

თამაშობდა მომგებიან/აზარტულ თამაშებს, რითაც დაარღვია სს „ლ-----ის“ დირექტორთა საბჭოს მიერ დამტკიცებული კორპორატიულ სახელმძღვანელოში გაწერილი წესები. აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ გათავისუფლებამდე ამ ფაქტის გამო მის მიმართ არანაირის სახის დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

აღნიშნული დარღვევის გამო, კომპანიაში მოქმედი დადგენილი წესების თანახმად, ბანკი **უფლებამოსილი იყო** ბანკის ან/და მისი საქმიანი რეპუტაციისათვის ზიანის მიყენების თავიდან აცილების მიზნით გამოეყენებინა დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები **სამსახურიდან განთავისუფლების ჩათვლით**.

ამავე წესების თანახმად, ბანკში ერთ-ერთ დისციპლინური ზომის სახით გათვალისწინებული იყო **სასტიკი საყვედური**, რომელიც დასაქმებულს რეკომენდირებული იყო მისცემოდა ხელშეკრულების, კორპორატიული სახელმძღვანელოს, ბანკის მიერ განსაზღვრული პროცედურების/ინსტრუქციების, ხელმძღვანელის მითითებების განმეორებით ან უხეში დარღვევის შემთხვევაში, რომლის შემდეგაც შესაძლებელი იყო განხილულ ყოფილიყო დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხი.

ამასთან, სამსახურიდან განთავისუფლება პასუხისმგებლობის უკიდურესი ფორმა იყო, რომელიც გამოიყენებოდა ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულებების უხეში დარღვევისას. **დასაქმებულის აზარტულ და მომგებიან თამაშობებში მონაწილეობის მიღებისას, რეკომენდირებული იყო (რეკომენდირებული და არა სავალდებულოდ მისაღები) სამსახურიდან გათავისუფლება.**

უდავოა, რომ მოსარჩელის მხრიდან გამოვლინდა კორპორატიულ სახელმძღვანელოში დადგენილი წესების დარღვევის ფაქტი.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავოა ამ გადაცდომების გათვალისწინებით, სამუშაოდან გათავისუფლების სანქციის გამოყენების მიზანშეწონილობა.

პალატა განმარტავს, რომ შრომითი დავის განხილვისას უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რაც უნდა იყოს გათვალისწინებული დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ესაა **პროპორციულობისა და გონივრული საფუძვლის პრინციპი**.

პროპორციულობის, იგივე თანაზომიერების პრინციპი ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული.

გონივრული საფუძვლის პრინციპს საერთაშორისო სამართალში უწოდებენ – Ultima Ratio-ს. გერმანულ სამართალში იგი განიმარტება, როგორც უკანასკნელი საშუალება, რადგან მიჩნეულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე გამოყენებულ უნდა იქნეს უფრო მსუბუქი ზომა, თუკი ამის საშუალებას, ჩადენილი დარღვევიდან გამომდინარე, იძლევა დასაქმებულის კანონიერი ინტერესი.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა წარმოადგენს უკიდურეს და ძალიან მწვავე მსუსხავი ეფექტის მქონე დისციპლინურ ღონისძიებას, რომელიც

შესაძლოა დამსაქმებელმა გამოიყენოს დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში.

შესაბამისად, იმ შემთხვევებში, როდესაც კანონმდებლობა დამსაქმებელს ანიჭებს განსაზღვრული თავისუფლების შესაძლებლობას, აუცილებელია, რომ დამსაქმებელმა გაითვალისწინოს, არამართლზომიერი ქცევის-ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, სხვა უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობა.

ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ, სწორედ პროპორციულობის პრინციპი გამოიყენა და განმარტა: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია დამსაქმებლის უფლების დაცვისათვის სხვა საფუძვლების გამოყენება.

მაშასადამე, არასათანადო მოქმედებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს დათხოვნის საფუძველი, როცა იგი მიაღწევს მნიშვნელოვან დონეს.

შრომის სამართალში Ultima Ratio-ს პრინციპი მოითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას – არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური.

ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს.

შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს, არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას სრულიად გამორიცხავს.

შესაძლებელი იყო თუ არა კონკრეტულ შემთხვევაში მ----- ბ-----ის მიმართ უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება?-პალატის მოსაზრებით ეს იქნებოდა არა თუ შესაძლებელი, არამედ სამართლიანი მიდგომა საკითხის მიმართ.

მართლაც და იმ პირობებში, როცა მოსარჩელის მიმართ გათავისუფლებამდე არ ყოფილა გამოყენებული არანაირი დისციპლინური ღონისძიება, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული იყო სტაბილური შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, რომლის ფარგლებშიც მ----- ბ-----ეს მუშაობის პერიოდში არ მიუღია არცერთი შენიშვნა. პირიქით, იგი საჭიროების შემთხვევაში მენეჯერის ფუნქციებსაც

ითავსებდა ამასთან, არც თუ უმნიშვნელოა ის გარემოება, რომ რაიმე სახის ფინანსური ზიანი მ----- ბ-----ის ქმედებას ბანკისათვის არ მიუყენებია- პალატა მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ გამოყენებული სანქცია-მეტიცმეტად მკაცრია.

პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებასაც, რომ როგორც მონიტორინგის შედეგებმა გამოავლინეს მ----- ბ-----ეს აზარტული თამაშები არ დაუწყია ერთი ან ორი დღის ან თვის უკან, არამედ იგი წლებია ამ თამაშების მომხმარებელია. ამისდა მიუხედავად იგი არც ერთხელ არ მოქცეულა ისე, რომ თუნდაც შენიშვნა ან საყვედური დაემსახურებინა, ან მინიმალური სახით მატერიალური ზიანი მიეყენებინა მოპასუხისათვის, პირიქით, როგორც სჩანს მისი ქცევა სამსახურში იყო სანიმუშო, რადგან საჭიროების შემთხვევაში სწორედ მას ანდობდნენ მენეჯერის ფუნქციების შესრულებას.

სწორედ ამის გამო პალატა სარწმუნოდ მიიჩნევს მოსარჩელის მითითებას იმის თაობაზე, რომ მსგავსი თამაშები მისთვის წარმოადგენდა ეპიზოდურ გართობას და არა პათოლოგიურ დამოკიდებულებას.

პალატა რა თქმა უნდა ვერ წაახალისებს მოსარჩელის დამოკიდებულებას თუნდაც გართობის მიზნით-აზარტული თამაშებისადმი, მაგრამ ერთმნიშვნელოვნად რჩება იმ აზრზე რომ სანქცია, რომელიც შექმნილი რეალობის პირობებში შეეფარდა მოსარჩელე მხარეს არის-არასამართლიანი.

გადაწყვეტილებაში უკვე იყო საუბარი იმაზე, რომ კორპორაციულ სახელმძღვანელოს დათქმებში თავად მოპასუხე ორგანიზაციამაც აზარტული თამაშები მიიჩნია იმ სახის დარღვევად, რომლისთვისაც შესაძლებელი იყო პირის სამსახურიდან დათხოვნა. **შესაძლებელი და არა-უალტერნატივოდ აუცილებელი.**

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებელი წარმოადგენს საფინანსო ორგანიზაციას, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა მოსარჩელის მიმართ ძალიან მძიმეა, უსამართლოდ მკაცრია. არაადექვატურია, რადგან მოსარჩელეს არ ჩაუდენია კანონით გათვალისწინებულ სამსახურებრივ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მისთვის უფრო მსუბუქი სახის სანქციის, შეფარდებას ვიდრე სამსახურიდან დათხოვნაა გამორიცხავდა. პალატა მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელს შეეძლო გამოეყენებინა მ----- ბ-----ის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის თუნდაც მკაცრი ზომა, მაგრამ არა – უკიდურესი, სამსახურიდან გათავისუფლება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე არ არსებობს მ----- ბ-----ესთან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საკმარისი საფუძველი.

შესაბამისად, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სს „ლ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და არ არსებობს მისი დამკაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

საპროცესო ხარჯები:

აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

**სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ
დაადგინა:**

1. სს „ლ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელი ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების 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. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.
6. პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებულნი არიან გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არაუგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდნენ სასამართლოში გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარების მიზნით.
7. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების დადგენილებითი ნაწილის მე-4-7 პუნქტებით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;

მოსამართლე:

თამარ სვანიძე