



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

27 იანვარი 2020 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბეჟან ნემსაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - სს „ს-----ი“

წარმომადგენელი - გ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - თ-----ე

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 14 ნოემბრის გადაწყვეტილება

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

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 14 ნოემბრის გადაწყვეტილებით თ-----ის სარჩელი სს „ს-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის და კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი სს „ს-----ის“ 2018 წლის 31 ივლისის ბრძანება №1086-კ თ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. მოპასუხე სს „ს-----ს“ თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია 1300 (ათას სამასი) ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით

გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით. სს „ს-----ს“ თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით. სს „ს-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 50 ლარის ოდენობით.

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ერთის მხრივ სს „ს-----ს“ და მეორეს მხრივ თ-----ეს შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა 2017 წლის 4 სექტემბრიდან. 2018 წლის 1 აპრილს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც მოქმედებდა მოსარჩელის გათავისუფლების მომენტში. თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად, თ-----ეს ეკავა ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის, ექსპრეს სერვისცენტრის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობა. ხელშეკრულების არსებითი პირობების 1.2 პუნქტით შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა განისაზღვრა 12 თვით, ხოლო შრომის ანაზღაურება თვეში 750 ლარით კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით.

2.2. 2018 წლის 31 ივლისს სს „ს-----ს“ ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის ნ-----ის მიერ გამოიცა №1086-კ ბრძანება თ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. ბრძანების შესაბამისად, შეწყდა სს „ს-----ს“ და ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის თბილისის სერვის ცენტრის მოლარე-ოპერატორ თ-----ეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) და „ზ“ (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) ქვეპუნქტების საფუძველზე და მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის ბოლო თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 31 ივლისი.

2.3. 2017 წლის 26 ოქტომბრის №----- ბრძანებით სალაროს პროცედურის დარღვევისთვის სს „ს-----ს“ ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის სარეზერვო მოლარე-ოპერატორ თ-----ეს გამოეცხადა საყვედური. აღნიშნული ბრძანება არ გასაჩივრებულა დასაქმებულის მიერ.

2.4. თ-----ის მიერ განხორციელებული სადავოდ გამხდარი ქმედებით სს „ს-----

-----ს“ მატერიალური ზიანი არ მისდგომია.

2.5. სს „ს-----ის“ წარმომადგენლის განმარტებით, ბანკში მოქმედებს შინაგანაწესი, რომელსაც გაცნობილია მოსარჩელე. აღნიშნული გარემოება არ დაადასტურა თ-----ემ. სასამართლომ მიუთითა, რომ მტკიცების ტვირთის გადანაწილების თვალსაზრისით, აღნიშნული გარემოების დადასტურება შეეძლო ბანკს, თუმცა მას არ წარმოუდგენია თ-----ის მიერ ხელმოწერილი შინაგანაწესი ან/და სხვა სახის რაიმე წერილობით დოკუმენტი, რაც დაადასტურებდა მისი პოზიციის სისწორეს, რის გამოც სასამართლო მიიჩნევს, რომ თ-----ე არ არის გაცნობილი შინაგანაწესს.

2.6. თ-----ის განმარტებით, მისთვის და ბანკის ყველა თანამშრომლისთვის ცნობილია, რომ დისციპლინური სახდელი ზომა გაქარწყლებულად ითვლება წერილობით საყვედურის გამოცხადებიდან 6 თვის გასვლის შემდგომ. აღნიშნულის საფუძველად მოსარჩელე მიუთითებს მის საბანკო ამონაწერზე, სადაც ბონუსები ფიქსირდება და საქმეში წარმოდგენილ მოტივაციის სისტემის პრეზენტაციის ჩანაწერზე, სადაც მითითებულია, რომ „წერილობითი საყვედური - 50%-ით აკორექტირებს პრემიას, მოქმედებს 6 თვის მანძილზე“. აღნიშნულ ჩანაწერთან დაკავშირებით მოპასუხე მხარე განმარტავდა, რომ იგი ეხება ბონუსურ სისტემას და არ არის კავშირში სახდელის გაქარწყლების ვადებთან, რაც დადგენილია შრომის კოდექსით და განისაზღვრება 1 წლის ვადით. საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ, მართალია დისციპლინური სახდელის გაქარწყლება საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად ხდება 1 წელში, მაგრამ წარმოდგენილი ჩანაწერი ობიექტურად ქმნის იმის დაშვების შესაძლებლობას დასაქმებულისთვის, რომ აღნიშნული ჩანაწერით ივარაუდოს მისი სახდელი გაქარწყლება დაკისრებიდან 6 თვის შემდგომ. შესაბამისად, სასამართლომ ამ კუთხით გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია და განმარტა, რომ ვარაუდი იმისა, რომ განმეორებით ეკისრებოდა დისციპლინური სახდელის ზომა, მოსარჩელეს არ ჰქონია. სასამართლომ აღნიშნა, რომ როგორც წესი, დისციპლინური სახდელის პირობებში დასაქმებულს ბონუსები და პრემიები არ ერიცხება და წარმოდგენილი ამონაწერით კი, მოსარჩელეს უფიქსირდება ბონუსების ჩარიცხვა. აღნიშნული სასამართლოს მოსაზრებით წარმოადგენს ობიექტურ საფუძველს მოსარჩელისთვის, რომ მისი მხრიდან საყვედური მიჩნეულ იქნეს გაქარწყლებულად. თუმცა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტის შესაბამისად, თ-----ეს უფიქსირდება დარღვევის განმეორებით ჩადენა.

2.7. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2018 წლის 16 ივლისს მოსარჩელე თ-----ემ კლიენტის ანგარიშზე ნაცვლად 10 000 აშშ დოლარისა, განათავსა 100 000 აშშ დოლარი. სასამართლო ასევე დადგენილად მიიჩნია, რომ ქმედება შეცდომად უნდა იქნეს შეფასებული. შეფასების საგანს წარმოადგენს ის გარემოება, არის თუ არა გადაცდომა იმდენად უხეში ხასიათის, რომ

დამსაქმებელმა ამ საფუძვლით მოახდინოს დასაქმებულის გათავისუფლება სამსახურიდან ან არის თუ არა დარღვევა ადრე ჩადენილი დარღვევის მსგავსი და ისეთი სახის, რათა მისი გათავისუფლება მოხდეს სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტის საფუძველზე. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, უდავოა, რომ თ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტები. „თ“ ქვეპუნქტთან დაკავშირებით სასამართლომ უკვე მიუთითა და აღნიშნა დასაქმებულის სუბიექტური ფაქტორი საყვედურის გაქარწყლებასთან დაკავშირებით, ხოლო „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. სამოქალაქო სამართალში მოქმედი პრინციპის მიხედვით, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით. საქალაქო სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია ყურადღება გაემახვილებინა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე, რომლის მიხედვითაც, არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ. მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით

წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას. სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ. სუსგ-ები - # ას-816-782-2016, 06.12.2016წ; #ას-416-399-16, 29.06.2016, Nას-812-779-2016, 19.10. 2016 წ.; #ას-1276-1216-2014, 18. 03. 2015 წ.; # ას-483-457-2015, 07.10. 2015წ.). საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, მოცემულ შემთხვევაში, მართალია სახეზეა თ-----ის შეცდომა, თუმცა არ გაიზიარა მოპასუხის მითითება მასზედ, თითქოს დარღვევა იყო უხეში ან იმ სახის, რაც შეიძლება საფუძვლად დაედოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა არსებულ ფაქტობრივ გარემოებებზე, კერძოდ, მითითებულ დღეს (2018 წლის 16 ივლისს) თ-----ის ფსიქოლოგიურ ფონზე, რაზეც იგი თავად აღნიშნავდა, კერძოდ, თ-----ეს ადმინისტრაციამ უარი უთხრა სამაგისტრო გამოცდაზე გასვლის მიზნით სამსახურიდან დროებით გათავისუფლებაზე. ამასთან, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ რეალურად ბანკს ფინანსური ზიანი არ მისდგომია მოსარჩელის მიერ დაშვებული შეცდომის გამო. აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, უკანონოა დასაქმებულის მიმართ სახდელის სახით გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური სახდელის ყველაზე მკაცრი ზომა - განთავისუფლება.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.8. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ სადავო პერიოდში მოქმედი საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად (მოქმედი რედაქციის 31-ე მუხლი), ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების

სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. სასამართლოს მითითებით, განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

2.9. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას. ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. მოცემულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაც რეგულირებულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით.

2.10. საქართველოს კონსტიტუცია ადგენს, რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო

(გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადექვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში. შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მართალია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების

მართებულობას. განსახილველ შემთხვევაში უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. ასევე დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება კომპანიის მოლარე-ოპერატორის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვან შესრულებას. ამასთან, სასამართლოს მხრიდან შესაფასებელია ამ გადაცდომის „უხეში“ ხასიათი და განმეორებითობა.

2.11. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით 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, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (საქმე #2ბ/6113-15) განმარტა, რომ ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს არა მხოლოდ სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის სიტყვა-სიტყვითი, არამედ ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის ისტორიული ახსნა-განმარტებიდანაც. ამ მიმართებით, პალატამ მიზანშეწონილად მიიჩნია, ყურადღება გაემახვილებინა იმ ფაქტზე, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში ითვალისწინებს. შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ კი შრომის ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ მასზე დაკისრებულ ვალდებულებათა დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი აღარ არის. 2013 წლის 12 ივნისიდან იმისათვის, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდეს, აუცილებელია, რომ დარღვევა „უხეშ“ ხასიათს ატარებდეს. სწორედ კანონის მითითებული რეგულირების რეჟიმში მოწმდება სასამართლოს მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის პირობებში. ამავე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტის თანახმად კი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. საქალაქო სასამართლომ აღნიშნა, რომ, მართალია 2017 წლის 26 ოქტომბერს თ-----ის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - საყვედური, თუმცა მოსარჩელის სუბიექტური შეფასებით დისციპლინური სახდელის გაქარწყლების ვადა გავიდა 6 თვის

შემდეგ. მართალია, სახეზეა დარღვევის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტით კვალიფიკაციისათვის ყველა აუცილებელი პირობა, თუმცა მიუხედავად დარღვევის განმეორებითობისა, თ-----ის ქმედება არ უნდა შეფასდეს იმ სახის დარღვევად, რაც შეიძლება საფუძვლად დაედოს მის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

2.12. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, 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. განსახილველ დავაში საქალაქო სასამართლომ შეაფასა არსებული დარღვევა, დასაქმებულის დამოკიდებულება დარღვევის მიმართ, დამდგარი შედეგი და მივიდა დასკვნამდე, რომ ბრძანება დასაქმებულთან

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არის უკანონო და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, რამდენადაც, დამსაქმებლის მიერ მოხდა დარღვევის არაადეკვატური სახდელის შეფარდება.

2.13. კომპენსაციის საკითხის განსაზღვრასთან მიმართებით საქალაქო სასამართლომ მოიხმო საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, რომლის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაოზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე ითხოვს კომპენსაციას 1300 ლარის ოდენობით, რაც მისი მხრიდან დათვლილია არსებული შრომის ანაზღაურების გათვალისწინებით. მოსარჩელემ მიუთითა, რომ იგი 2018 წლის სექტემბრის თვიდან დასაქმებულია და აღარ სურს მოპასუხე კომპანიაში დაბრუნება, თუმცა განიცდის მის უკანონოდ გათავისუფლებას. სასამართლომ განმარტა, რომ დისპოზიციურობის პრინციპის გათვალისწინებით, მოსარჩელე თავად განსაზღვრავს დავის საგანს და მოცულობას. კონკრეტულ შემთხვევაში დაუსაბუთებელია, თუ რატომ გამოიყენა დამსაქმებელმა ყველაზე მკაცრი ზომა - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, მაშინ, როდესაც დარღვევის ხარისხის გათვალისწინებით თანაზომიერი იქნებოდა სხვა, უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენება. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ბრძანება თ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და აღნიშნულის გათვალისწინებით დასაბუთებულად განიხილა მოსარჩელის მე-2 სასარჩელო მოთხოვნაც. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, 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. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ. აფასებს რა ამ ყოველივეს, ასევე ითვალისწინებს მოსარჩელის მიერ მითითებულ იმის თაობაზე, რომ იგი ამ ეტაპზე დასაქმებულია, სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნია მოთხოვნილი ოდენობით კომპენსაციის მოპასუხეზე დაკისრება.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, თბილისის საქალაქო სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ თ-----ე არ იყო გაცნობილი სს „ს-----ის”

შინაგანაწესს. თ-----ესა და სს „ს-----ს“ შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მე-2 პუნქტი განმარტავს ხელშეკრულებაში გამოყენებულ დეფინიციებს. ამავე პუნქტის 2.16 ქვეპუნქტის შესაბამისად, შინაგანაწესი განმარტებულია, როგორც დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული და დამტკიცებული სახელმძღვანელოების დებულებების, ინსტრუქციების, პოლიტიკების და სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტების ერთობლიობა, რომლებიც წარმოადგენენ ხელშეკრულების შემადგენელ/განუყოფელ ნაწილს და მოქმედებენ მასთან ერთად და რომლებიც აუცილებელი წესით მოიცავენ: „მექრთამეობისა და კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკას“, „ინტერესთა კონფლიქტის მართვის პოლიტიკას“, „შეტყობინების მართვის პოლიტიკას“, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების დებულებას, ინსტრუქციას, მეთოდოლოგიას ან სხვა შიდა ნორმატიულ დოკუმენტს, სადაც საქმიანობს დასაქმებული და ნებისმიერ სხვა დებულებას თუ სახელმძღვანელოს, რომელიც აუცილებელია შესასრულებლად დასაქმებულის მიერ. შრომითი ხელშეკრულების 3.1 პუნქტის მიხედვით, დასაქმებულმა, დამსაქმებლის წინაშე აიღო ვალდებულება სრულად და ჯეროვნად შეასრულოს ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებები. ამავე ხელშეკრულების 13.2 პუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით დადგენილ შემთხვევებში და პირობებით შესაძლებელია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ, თუ: დასაქმებული უხეშად დაარღვევს ხელშეკრულებით (მათ შორის შინაგანაწესით) ან/და კანონმდებლობით ნაკისრ ვალდებულებებს (პუნქტი 13.2.1.3). ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტის მოსაზრებით, თ-----ის მიერ ხელშეკრულების ხელმოწერით (რომლის განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს შინაგანაწესი) დასტურდება, რომ ის გაცნობილი იყო ხელშეკრულების ყველა პირობას, მათ შორის ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს - შინაგანაწესს. გარდა ამისა, მოსარჩელეს სარჩელით სადავოდ არ გაუხდია ის ფაქტი, რომ ის არ იყო გაცნობილი შინაგანაწესს. მხოლოდ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე განაცხადა აღნიშნულის თაობაზე. შრომითი ხელშეკრულების ხელმოწერამდე ყოველ პირს გადაეცემა შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი დოკუმენტები, რომელთა გაცნობის შედეგად, ორივე მხარის მიერ ხელი ეწერება ხელშეკრულებას. შესაბამისად, ხელშეკრულების ხელმოწერა ადასტურებს მასში მითითებული დებულებებისა და შემადგენელი ნაწილების გაცნობის ფაქტს. გარდა ამისა, შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი დოკუმენტები ხელმისაწვდომია სს „ს-----ში“ დასაქმებული ყველა პირისათვის, შიდა მომხმარებლის პორტალზე, სადაც ატვირთულია შრომის შინაგანაწესი.

3.2. აპელანტის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ თ-----ის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელი იყო გაქარწყლებული. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა ქარწყლდება 1 წელიწადში. სს „ს-----ის“ შრომითი ურთიერთობების

მარეგულირებელი აქტები არ შეიცავენ რაიმე განსხვავებულ წესს დისციპლინური სახდელების გაქარწყლებასთან დაკავშირებით. შესაბამისად, დისციპლინური სახდელი გაქარწყლებულად ითვლება 1 წლის გასვლის შემდგომ. ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დადგენილად მიჩნევისათვის, სასამართლო დაეყრდნო თ-----ის მიერ წარმოდგენილ საბანკო ამონაწერს (რომლითაც დასტურდება ბონუსების ჩარიცხვა) და სასამართლოს დავალების შესაბამისად, სს „ს-----ის“ მიერ წარდგენილ მოტივაციის სისტემის პრეზენტაციას. აღნიშნული დოკუმენტები ვერ ადასტურებენ თ-----ისათვის შეფარდებული დისციპლინური სახდელის გაქარწყლების ფაქტს. წარმოდგენილი პრეზენტაციით დგინდება მხოლოდ ის, რომ სამოტივაციო და საბონუსე სისტემა განკუთვნილია მხოლოდ ექსპრეს ბანკის (Express Bank) თანამშრომლებისათვის და როგორც დოკუმენტშია აღნიშნული, ადმინისტრაციული სანქციის ზეგავლენა და მისი ვადა ბონუსის გაცემაზე მითითებულია მხოლოდ ბონუსის გაცემის მიზნებისათვის. სასამართლომ ასევე უსაფუძვლოდ მიიჩნია დადგენილად „როგორც წესი დისციპლინური სახდელის პირობებში დასაქმებულს ბონუსები არ ერიცხება ხოლმე“. სასამართლო არ უთითებს, თუ რომელ წესზე დაყრდნობით მივიდა ამ დასკვნამდე. სს „ს-----ში“ არსებობს მოტივაციის სისტემა, რომელიც მიუხედავად მოქმედი დისციპლინური სახდელისა მიზნად ისახავს თანამშრომლის მოტივაციის ამაღლებას, მათ შორის საბონუსე სისტემის გზით, ხოლო ბონუსის ოდენობა დამოკიდებულია გამომუშავებაზე.

3.3. აპელანტის მითითებით, თბილისის საქალაქო სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ თ-----ის ქმედება იყო „შეცდომა“ და არა უხეში დარღვევა. „თანამშრომელთა კორპორატიული სახელმძღვანელოს“ (შრომის შინაგანაწესის შემადგენელი ერთ-ერთი დოკუმენტი) 2.1.14 პუნქტის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია ბრალეული ქმედებით არ მიაყენოს დასაქმებულს ქონებრივი ზიანი ან არ შექმნას ასეთი ზიანის წარმოშობის საფუძველი. აპელანტის განმარტებით, თ-----ემ თავისი დაუდევარი ქმედებით ბანკი დააყენა საშიშროების წინაშე მიეღო მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი 90 000 (ოთხმოცდაათი ათასი) აშშ დოლარის ოდენობით. ხოლო, 2.1.28 პუნქტის თანახმად, კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.1.10 - 2.1.15 ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევა წარმოადგენს უხეშ დარღვევას, რომელიც შრომის კოდექსის მიხედვით წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

3.4. აპელანტმა ასევე მიუთითა, რომ სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად ადმინისტრაციის მიერ თ-----ის გამოცდაზე გასვლის მიზნით დროებით გათავისუფლებაზე უარი. აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი არ ყოფილა, რის გამოც ვერც სასამართლომ ვერ მიუთითა ასეთი მტკიცებულების არსებობის შესახებ გადაწყვეტილებაში.

3.5. სს „ს-----მა“ სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში მიუთითა ასევე გადაწყვეტილების სამართლებრივ უსწორობაზე და განმარტა, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვან პრაქტიკის მიხედვით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას აუცილებელია კონკრეტული კრიტერიუმების საფუძველზე შეფასდეს დარღვევის სიმძიმე. აპელანტის მოსაზრებით, საქალაქო სასამართლომ სშკ-ს 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შეფასებისას არ დაასაბუთა, თუ რატომ მიიჩნია, რომ ადგილი არ ჰქონია სამსახურეობრივი უფლება-მოვალეობის შესრულებისას უხეშ დარღვევას თ-----ის მხრიდან. ამავდროულად, სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა თ-----ისათვის დისციპლინური სახდელის გაქარწყლების ვადას. შედეგად, გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია. აპელანტმა ყურადღება გაამახვილა შრომის კოდექსში 2013 წელს განხორციელებულ ცვლილებებზე. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებებით, ნორმის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს მიენიჭა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება, არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულებათა მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. საქართველო უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის გათვალისწინებით შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“ ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია და უნდა შეფასდეს საქმის ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით. „უხეში დარღვევის“ შეფასებისას სასამართლომ პირველ რიგში მხედველობაში უნდა მიიღოს დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე, გამოკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები“ (იხ. სუსგ №ას-127-123-2016). სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. (იხ. სუსგ №ას-812-779-2016, 19 ოქტომბერი, 2016 წ.; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წ.; სუსგ №ას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015წ.). აპელანტის განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში, თბილისის საქალაქო სასამართლომ კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების სათანადო შესწავლისა და მტკიცებულებების გარეშე, იმგვარად, რომ მხედველობაში არ მიუღია დარღვევის სიმძიმე და სამუშაოს სპეციფიკა, მიიჩნია რომ დარღვევას ადგილი არ ჰქონია, და მოსარჩელის ქმედება შეაფასა, როგორც „შეცდომა“. ამასთან, აპელანტმა აღნიშნა, რომ თ-----ის გათავისუფლების საფუძველი ასევე გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებულის მიერ მისთვის

ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა). აპელანტის მითითებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა, შეაფასა და განმარტა, კანონით დადგენილი დისციპლინური სახდელის გაქარწყლების ვადა. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლი ამომწურავად ჩამოთვლის გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტურ საფუძვლებს. აღნიშნული მუხლის მიხედვით, გადაწყვეტილება უნდა გაუქმდეს, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული ან/და გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება შეუძლებელია. ხსენებულიდან გამომდინარე, აპელანტის მოსაზრებით, სახეზეა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 14 ნოემბრის გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტური საფუძვლები.

3.6. აპელანტმა დამატებით მიუთითა, რომ საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება კანონის დარღვევითაა გამოტანილი. სასამართლომ არასწორად განმარტა და გამოიყენა კანონი. ამასთან, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ ერთგვაროვან პრაქტიკას განსახილველ საკითხთან დაკავშირებით. გარდა ამისა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული და მისი დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ შეუძლებელია მისი სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმება. საქმის მასალებით დასურდება, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ შრომის ხელშეკრულებით დაკისრებული მოვალეობების უხეში დარღვევა. სს „ს-----სა“ და თ-----ეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მე-2 პუნქტი განმარტავს ხელშეკრულებაში გამოყენებულ დეფინიციებს. ამავე პუნქტის 2.16 ქვეპუნქტის შესაბამისად, შინაგანაწესი განმარტებულია, როგორც დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული და დამტკიცებული სახელმძღვანელოების დებულებების, ინსტრუქციების, პოლიტიკების და სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტების ერთობლიობა, რომლებიც წარმოადგენენ ხელშეკრულების შემადგენელ/განუყოფელ ნაწილს და მოქმედებენ მასთან ერთად და რომლებიც აუცილებელი წესით მოიცავენ: „მექრთამეობისა და კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკას“, „ინტერესთა კონფლიქტის მართვის პოლიტიკას“, „შეტყობინების მართვის პოლიტიკას“, შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულების დებულებას, ინსტრუქციას, მეთოდოლოგიას ან სხვა შიდა ნორმატიულ დოკუმენტს, სადაც საქმიანობს დასაქმებული და ნებისმიერ სხვა დებულებას თუ სახელმძღვანელოს, რომელიც აუცილებელია შესასრულებლად დასაქმებულის მიერ. შრომითი ხელშეკრულების 3.1 პუნქტით დასაქმებულმა, დამსაქმებლის წინაშე აიღო ვალდებულება სრულად

და ჯეროვნად შეასრულოს ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებები. ამავე ხელშეკრულების 13.2 პუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით დადგენილ შემთხვევებში და პირობებით შესაძლებელია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ, თუ: დასაქმებული უხეშად დაარღვევს ხელშეკრულებით (მათ შორის შინაგანაწესით) ან/და კანონმდებლობით ნაკისრ ვალდებულებებს (პუნქტი 13.2.1.3). „თანამშრომელთა კორპორატიული სახელმძღვანელოს“ (შრომის შინაგანაწესის შემადგენელი ერთ-ერთი დოკუმენტი) მიხედვით, სახელმძღვანელოთი გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება წარმოადგენს ბანკში საქმიანობის ერთ-ერთ აუცილებელ და სავალდებულო პირობას. დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის უპირობო შეწყვეტის საფუძველი სახელმძღვანელოს ტექსტში აღნიშნულია, როგორც უხეშად დარღვევა. კანონმდებელმა დამსაქმებლის დისკრეციად აქცია დარღვევის სიმძიმის განსაზღვრა, რაც განპირობებულია იმით, რომ ერთი სახის დარღვევა სხვადასხვა შედეგს იწვევს სხვადასხვა დამსაქმებლისათვის. შესაბამისად, დამსაქმებლის საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის დისკრეციას წარმოადგენს კონკრეტული დარღვევის სიმძიმის განსაზღვრა. მოსარჩელემ შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით გამოხატა თანხმობა შინაგანაწესის შემადგენელი დოკუმენტების შინაარზე, ასევე იმაზეც, რომ კონკრეტული დარღვევა უხეშად დარღვევაა. შესაბამისად, მას როგორც დასაქმებულს სრულად უნდა ჰქონოდა გააზრებული დარღვევის სიმძიმე და მისი მოსალოდნელი შედეგები. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დასტურდება, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეშად დარღვევა. კერძოდ, „თანამშრომელთა კორპორატიული სახელმძღვანელოს“ (შრომის შინაგანაწესის შემადგენელი ერთ-ერთი დოკუმენტი) 2.1.14 პუნქტის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია ბრალეული ქმედებით არ მიაყენოს დასაქმებულს ქონებრივი ზიანი ან არ შექმნას ასეთი ზიანის წარმოშობის საფუძველი. თ-----ემ თავისი დაუდევარი ქმედებით ბანკი დააყენა საშიშროების წინაშე მიეღო მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი 90 000 (ოთხმოცდაათი ათასი) აშშ დოლარის ოდენობით. ხოლო, 2.1.28 პუნქტის თანახმად, კორპორატიული სახელმძღვანელოს 2.1.10 - 2.1.15 ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევა წარმოადგენს უხეშ დარღვევას, რომელიც შრომის კოდექსის მიხედვით წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. აპელანტის მოსაზრებით, მოსარჩელის ქმედება წარმოადგენდა დარღვევის იმ სახეს, რომელიც სს „ს-----ში“ შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი წესების მიხედვით წარმოადგენს უხეშ დარღვევას და აღნიშნულის თაობაზე მოსარჩელე იყო ინფორმირებული, რაც დასტურდება მის მიერ ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით. გარდა ამისა, შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი დოკუმენტები ხელმისაწვდომია სს „ს-----ში“ დასაქმებული ყველა პირისათვის, შიდა მოხმარების პორტალოზე, სადაც ატვირთულია შრომის შინაგანაწესი. შესაბამისად, თ-----ეს სრულად უნდა

ჰქონოდა გააზრებული მის მიერ ჩადენილი დარღვევის მოსალოდნელი შედეგი. აპელანტმა ასევე აღნიშნა, რომ მოსარჩელე იმყოფებოდა მაღალი პასუხისმგებლობის მქონე დაწესებულებაში, რომელიც უკავშირდება როგორც ბანკის, ასევე მომხმარებელთა ფართო წრის ფინანსურ ინტერესებს. მოსარჩელის ქმედებები წარმოადგენს ისეთი შინაარსის დარღვევას, რომელიც მიუღებელია ბანკში. ბანკის საქმიანობა თავისთავად მეტად სპეციფიკურია, მასთან დაკავშირებულია მომხმარებელთა დიდი წრის ინტერესი. შესაბამისად, ბანკის თანამშრომელთა მიმართ მოქმედებს დამატებითი სახის სხვადასხვა ღონისძიებები, რომელთა შესრულებაც დაკავშირებულია როგორც ბანკის, ისე მომხმარებელთა ინტერესების დაცვასთან. მათი შეუსრულებლობა ხშირად უკავშირდება მძიმე ქონებრივ შედეგებს. ამ თვალსაზრისით გამართლებულია ბანკის მოქმედება მსგავსი წესებისა და რეგულაციების დარღვევის შემთხვევაში თანამშრომლის გათავისუფლების თაობაზე. აპელანტის განმარტებით, განსახილველ შემთხვევაში, ბანკის დანიშნულებისა და დასაქმებულის ფუნქციამოვალეობის გათვალისწინებით, მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედება წარმოადგენს ვალდებულების უხეშ დარღვევას. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 13 ივნისის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-127 -123-2016) განმარტებულია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებებით, კერძოდ, აღნიშნული მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს მიენიჭა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულებათა მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში (გადაწყვეტილებაში პუნქტი 36). იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში უნდა გამოკვლეულ იქნას იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები (გადაწყვეტილებაში პუნქტი 36). აპელანტის მითითებით, მოსარჩელის ქმედებები გამორიცხავდა მის მიმართ ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას და შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო ქმნიდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისა და დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს. ამასთან მოსარჩელის მიმართ უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, რომლის მოქმედების ვადა მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად არ იყო გაქარწყლებული. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აპელანტის მოსაზრებით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ეწინააღმდეგება მოქმედი კანონმდებლობის ნორმებს და შესაბამისად, ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგად კომპენსაციის დაკისრება 1300 ლარის ოდენობით უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია, რის გამოც სს „ს-----მა“ მოითხოვა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 14 ნოემბრის გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება ახალი გადაწყვეტილების მიღებით მოსარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, შეამოწმა გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო პალატა თვლის, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რასაც იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.2. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ერთი მხრივ სს „ს-----ს“ და მეორეს მხრივ თ-----ეს შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა 2017 წლის 4 სექტემბრიდან. 2018 წლის 1 აპრილს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც მოქმედებდა მოსარჩელის გათავისუფლების მომენტში. თანამდებობრივი ინსტრუქციის შესაბამისად, თ-----ეს ეკავა ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის, ექსპრეს სერვისცენტრის მოლარე-ოპერატორის თანამდებობა. ხელშეკრულების არსებითი პირობების 1.2 პუნქტით შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა განისაზღვრა 12 თვით, ხოლო შრომის ანაზღაურება თვეში 750 ლარით კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით.

4.3. 2018 წლის 31 ივლისს სს „ს-----ის“ ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის დირექტორის ნ-----ის მიერ გამოიცა №1086-კ ბრძანება თ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. ბრძანების შესაბამისად, შეწყდა სს „ს-----სა“ და ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის თბილისის სერვის ცენტრის მოლარე-ოპერატორ თ-----ეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) და „ზ“ (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) ქვეპუნქტების საფუძველზე და მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის ბოლო თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 31 ივლისი.

4.4. 2017 წლის 26 ოქტომბრის №----- ბრძანებით სალაროს პროცედურის დარღვევისთვის სს „ს-----ის“ ექსპრეს საბანკო მომსახურების დეპარტამენტის სარეზერვო მოლარე-ოპერატორ თ-----ეს გამოეცხადა საყვედური. აღნიშნული ბრძანება არ გასაჩივრებულა დასაქმებულის მიერ.

4.5. თ-----ის მიერ განხორციელებული სადავოდ გამხდარი ქმედებით სს „ს-----ს“ მატერიალური ზიანი არ მისდგომია.

4.6. სს „ს-----ის“ წარმომადგენლის განმარტებით, ბანკში მოქმედებს შინაგანაწესი, რომელსაც გაცნობილია მოსარჩელე. აღნიშნული გარემოება არ დაადასტურა თ-----ემ. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, მტკიცების ტვირთის გადანაწილების თვალსაზრისით, აღნიშნული გარემოების დადასტურება შეუძლო ბანკს, თუმცა მას არ წარმოუდგენია თ-----ის მიერ ხელმოწერილი შინაგანაწესი ან/და სხვა სახის რაიმე წერილობით დოკუმენტი, რაც დაადასტურებდა მისი პოზიციის სისწორეს, რის გამოც თ-----ე არ არის გაცნობილი შინაგანაწესს.

4.7. თ-----ის განმარტებით, მისთვის და ბანკის ყველა თანამშრომლისთვის ცნობილია, რომ დისციპლინური სახდელი ზომა გაქარწყლებულად ითვლება წერილობით საყვედურის გამოცხადებიდან 6 თვის გასვლის შემდგომ. აღნიშნულის საფუძველად მოსარჩელე მიუთითებს მის საბანკო ამონაწერზე, სადაც ბონუსები ფიქსირდება და საქმეში წარმოდგენილ მოტივაციის სისტემის პრეზენტაციის ჩანაწერზე, სადაც მითითებულია, რომ „წერილობითი საყვედური - 50%-ით აკორექტირებს პრემიას, მოქმედებს 6 თვის მანძილზე“. აღნიშნულ

ჩანაწერთან დაკავშირებით მოპასუხე მხარე განმარტავდა, რომ იგი ეხება ბონუსურ სისტემას და არ არის კავშირში სახდელის გაქარწყლების ვადებთან, რაც დადგენილია შრომის კოდექსით და განისაზღვრება 1 წლის ვადით. განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ, მართალია დისციპლინური სახდელის გაქარწყლება საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად ხდება 1 წელში, მაგრამ წარმოდგენილი ჩანაწერი ობიექტურად ქმნის იმის დაშვების შესაძლებლობას დასაქმებულისთვის, რომ აღნიშნული ჩანაწერით ივარაუდოს მისი სახდელი გაქარწყლება დაკისრებიდან 6 თვის შემდგომ. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ ამ კუთხით სწორად გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია და მართებულად განმარტა, რომ ვარაუდი იმისა, რომ განმეორებით ეკისრებოდა დისციპლინური სახდელის ზომა, მოსარჩელეს არ ჰქონია. საქალაქო სასამართლომ სწორად აღნიშნა, რომ როგორც წესი, დისციპლინური სახდელის პირობებში დასაქმებულს ბონუსები და პრემიები არ ერიცხება და წარმოდგენილი ამონაწერით კი, მოსარჩელეს უფიქსირდება ბონუსების ჩარიცხვა. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, აღნიშნული წარმოდგენს ობიექტურ საფუძველს მოსარჩელისთვის, რომ მისი მხრიდან საყვედური მიჩნეულ იქნეს გაქარწყლებულად. თუმცა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტის შესაბამისად, თ-----ეს უფიქსირდება დარღვევის განმეორებით ჩადენა.

4.8. საქმის მასალებით ასევე დადგენილია, რომ 2018 წლის 16 ივლისს მოსარჩელე თ-----ემ კლიენტის ანგარიშზე ნაცვლად 10 000 აშშ დოლარისა, განათავსა 100 000 აშშ დოლარი. სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მითითებული ქმედება შეცდომად უნდა იქნეს შეფასებული. შეფასების საგანს წარმოადგენს ის გარემოება, არის თუ არა გადაცდომა იმდენად უხეში ხასიათის, რომ დამსაქმებელმა ამ საფუძველით მოახდინოს დასაქმებულის გათავისუფლება სამსახურიდან ან არის თუ არა დარღვევა ადრე ჩადენილი დარღვევის მსგავსი და ისეთი სახის, რათა მისი გათავისუფლება მოხდეს სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტის საფუძველზე. უდავოა, რომ თ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტები. „თ“ ქვეპუნქტთან დაკავშირებით უკვე ვიმსჯელეთ და მივუთითეთ დასაქმებულის სუბიექტური ფაქტორი საყვედურის გაქარწყლებასთან დაკავშირებით, ხოლო „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. სამოქალაქო სამართალში მოქმედი პრინციპის მიხედვით, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის

შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ. მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას. სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ. სუსგ-ები - # ას-816-782-2016, 06.12.2016წ; #ას-416-399-16, 29.06.2016, Nას-812-779-2016, 19.10. 2016 წ.; #ას-1276-1216-2014, 18. 03. 2015 წ.; # ას-483-457-2015, 07.10. 2015წ.).

სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, მოცემულ შემთხვევაში, მართალია სახეზეა თ-----ის შეცდომა, თუმცა სააპელაციო სასამართლოც არ იზიარებს მოპასუხის მითითებას მასზედ, თითქოს დარღვევა არის უხეში ან იმ სახის, რაც შეიძლება საფუძვლად დაედოს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება მართებულად გაამახვილა არსებულ ფაქტობრივ გარემოებებზე, კერძოდ, მითითებულ დღეს (2018 წლის 16 ივლისს) თ-----ის ფსიქოლოგიურ ფონზე, რაზეც იგი თავად აღნიშნავდა, კერძოდ, თ-----ეს ადმინისტრაციამ უარი უთხრა სამაგისტრო გამოცდაზე გასვლის მიზნით სამსახურიდან დროებით გათავისუფლებაზე. ამასთან, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ რეალურად ბანკს ფინანსური ზიანი არ მისდგომია მოსარჩელის მიერ დაშვებული შეცდომის გამო. აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ უკანონოა დასაქმებულის მიმართ სახდელის სახით გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური სახდელის ყველაზე მკაცრი ზომა - განთავისუფლება.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.9. სააპელაციო სასამართლო ასევე სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს.

4.10. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ სადავო პერიოდში მოქმედი საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად (მოქმედი რედაქციის 31-ე მუხლი), ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელთად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის

ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას. ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. მოცემულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაც რეგულირებულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით.

4.11. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის თანახმად, შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს იმას, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა) აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი

ურთიერთობა მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადექვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში. შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე. მართალია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას. განსახილველ შემთხვევაში უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. ასევე დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება კომპანიის მოლარე-ოპერატორის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვან შესრულებას. ამასთან, სასამართლოს მხრიდან შესაფასებელია ამ გადაცდომის „უხეში“ ხასიათი და განმეორებითობა.

4.12. საქალაქო სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით 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, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები,

რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (საქმე #2ბ/6113-15) განმარტა, რომ ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს არა მხოლოდ სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის სიტყვა-სიტყვითი, არამედ ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის ისტორიული ახსნა-განმარტებიდანაც. ამ მიმართებით, პალატამ მიზანშეწონილად მიიჩნია, ყურადღება გაემახვილებინა იმ ფაქტზე, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში ითვალისწინებს. შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ კი შრომის ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ მასზე დაკისრებულ ვალდებულებათა დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი აღარ არის. 2013 წლის 12 ივნისიდან იმისათვის, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდეს, აუცილებელია, რომ დარღვევა „უხეშ“ ხასიათს ატარებდეს. სწორედ კანონის მითითებული რეგულირების რეჟიმში მოწმდება სასამართლოს მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის პირობებში. ამავე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტის თანახმად კი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. განსახილველ შემთხვევაში, მართალია 2017 წლის 26 ოქტომბერს თ-----ის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - საყვედური, თუმცა მოსარჩელის სუბიექტური შეფასებით დისციპლინური სახდელის გაქარწყლების ვადა გავიდა 6 თვის შემდეგ. მართალია, სახეზეა დარღვევის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტით კვალიფიკაციისათვის ყველა აუცილებელი პირობა, თუმცა მიუხედავად დარღვევის განმეორებითობისა, თ-----ის ქმედება არ უნდა შეფასდეს იმ სახის დარღვევად, რაც შეიძლება საფუძვლად დაედოს მის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

4.13. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული

მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ 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. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. განსახილველ დავაში საქალაქო სასამართლომ შეაფასა რა არსებული დარღვევა, დასაქმებულის დამოკიდებულება დარღვევის მიმართ, დამდგარი შედეგი და სწორად მივიდა დასკვნამდე, რომ ბრძანება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არის უკანონო და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, რამდენადაც, დამსაქმებლის მიერ მოხდა დარღვევის არაადეკვატური სახდელის შეფარდება. საქალაქო სასამართლოს ზემოაღნიშნულ მსჯელობას სრულად იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.14. კომპენსაციის საკითხის განსაზღვრასთან მიმართებით საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად მოიხმო საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, რომლის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაოზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე ითხოვს კომპენსაციას 1300 ლარის ოდენობით, რაც მისი მხრიდან დათვლილია არსებული შრომის ანაზღაურების

გათვალისწინებით. მოსარჩელემ მიუთითა, რომ იგი 2018 წლის სექტემბრის თვიდან დასაქმებულია და აღარ სურს მოპასუხე კომპანიაში დაბრუნება, თუმცა განიცდის მის უკანონოდ გათავისუფლებას. სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ დისკოზიციურობის პრინციპის გათვალისწინებით, მოსარჩელე თავად განსაზღვრავს დავის საგანს და მოცულობას. კონკრეტულ შემთხვევაში დაუსაბუთებელია, თუ რატომ გამოიყენა დამსაქმებელმა ყველაზე მკაცრი ზომა - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, მაშინ, როდესაც დარღვევის ხარისხის გათვალისწინებით თანაზომიერი იქნებოდა სხვა, უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენება. ამდენად, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ბრძანება თ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და აღნიშნულის გათვალისწინებით დასაბუთებულია მოსარჩელის მე-2 სასარჩელო მოთხოვნაც. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, 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. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ. შეაფასა რა ყოველივე ეს, ასევე გაითვალისწინა მოსარჩელის მიერ მითითება იმის თაობაზე, რომ იგი ამ ეტაპზე დასაქმებულია, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია საფუძვლიანად მოთხოვნილი ოდენობით კომპენსაციის მოპასუხეზე დაკისრება.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სახეზე არ არის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებული საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით, მხარის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად მტკიცებულებები, რომლებიც გააბათილებდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებებს და გაკეთებულ სამართლებრივ დასკვნებს.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე-55-ე მუხლების შესაბამისად, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 372-ე, 390-ე, 391-ე, 397-ე მუხლებით და

დაადგინა:

1. სს „ს-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 14 ნოემბრის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მერაბ ლომიძე