



**საქართველოს უზენაესი სასამართლო
განჩინება
საქართველოს სახელით**

**3 ივლისი, 2018 წელი,
თბილისი**

საქმე # 330210015692986

საქმე №ას-627-627-2018

ას-627-627-2018 ა-----ო

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

**მოსამართლეები: მზია თოდუა (თავმჯდომარე,
მომხსენებელი),**

**პაატა ქათამაძე,
ეკატერინე გასიტაშვილი**

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი მოსმენის გარეშე

**საკასაციო საჩივრის ავტორი - სსიპ ა-----ო
(მოპასუხე)**

მოწინააღმდეგე მხარე - და---- ჩ-----ნი (მოსარჩელე)

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის სააპელაციო
სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 თებერვლის
გადაწყვეტილება**

**საკასაციო საჩივრის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების
გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის უარყოფა**

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

აღწერილობითი ნაწილი:

1. და---- ჩ-----ნი (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოსარჩელე, პირველი აპელანტი, მოწინააღმდეგე მხარე, დასაქმებული, მუშაკი ან აღმასრულებელი) საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ა-----
----ოს (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც მოპასუხე, მეორე აპელანტი, კასატორი, დამსაქმებელი ან სააღსრულებო ბიურო) 2011 წლის 21 ოქტომბრის ბრძანებით, იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სააღსრულებო ბიუროს აღმასრულებლის თანამდებობაზე, განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება 1210 ლარს შეადგენდა.

2. 2014 წლის 3 დეკემბერს 21:40 საათზე, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საპატრულო პოლიციის ეკიპაჟმა მოსარჩელე ქ. წყალტუბოში, კოლხეთის ქუჩაზე ავტომანქანით მოძრაობისას გააჩერა და ალკოტესტით შეამოწმა. ამ უკანასკნელს დაუდგინდა ალკოჰოლური თრობის ფაქტი 3,378 პრომილეს ოდენობით (იხ. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი №ა263435, ტ.1, ს.ფ. 48-49).

3. იმავე ღამეს, 23:18 საათზე, მოსარჩელემ სსიპ „ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროს“ (შემდეგში ტექსტში მოხსენიებული, როგორც ექსპერტიზის ბიურო) ალკოჰოლური თრობის ფაქტის შემოწმების მიზნით მიმართა. ლაბოლატორიული გამოკვლევის შედეგად, მას დაუდგინდა მსუბუქი ხარისხის ალკოჰოლური თრობის ფაქტი ინტოქსიმეტრ EC/IR/II 0,34 პრომილეს ოდენობით (იხ. ალკოჰოლური თრობის ფაქტის დადგენის სამედიცინო შემოწმების დასკვნა N006650514, ტ.1, ს.ფ. 24, 50). ამ სამართალდარღვევისათვის ის ადმინისტრაციული წესით დაჯარიმდა.

4. შემთხვევის მომდევნო დღეს - 2014 წლის 4 დეკემბერს, მოსარჩელემ დილის საათებშივე აცნობა მომხდარის შესახებ მის უშუალო უფროსს - ი-----ი ჭ---იას, ხოლო იმავე წლის 5 დეკემბერს მან საქართველოს იუსტიციის მინისტრს წერილობითი ახსნა-განმარტებაც გაუგზავნა.

5. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს გენერალური ინსპექციის 2014 წლის 5 დეკემბრის დასკვნის მიხედვით, მოსარჩელემ დაარღვია საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2012 წლის 1 თებერვლის N 153

ბრძანების პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულება, ვინაიდან, მან დაუყოვნებლივ არ აცნობა იუსტიციის სამინისტროს გენერალურ ინსპექციას იმ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის შესახებ, რომელიც ჩადენილი იყო ალკოჰოლური სიმთვრალის მდგომარეობაში. აღნიშნული წარმოადგენდა აღსრულების ეროვნული ბიუროს შინაგანაწესის 25-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დისციპლინურ გადაცდომას. ამასთან, მოსარჩელის მიერ ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომობილის მართვის ფაქტი, აღსრულების ეროვნული ბიუროს შინაგანაწესის 25-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით (ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების დარღვევა, აღსრულების ეროვნულ ბიუროში დასაქმებული პირის ან აღსრულების ეროვნული ბიუროს დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ის ჩადენილი თუ მის გარეთ) გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომაც იყო (იხ. N24-2014 დასკვნა, ტ.1, ს.ფ. 19-20, 51-52).

6. დამსაქმებლის 2014 წლის 11 დეკემბრის N 1278 ბრძანებით, სამსახურებრივი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო (ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომანქანის მართვა) მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა და ის, იმავე თარიღიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან (იხ. გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, ტ.1, ს.ფ. 22-23). გათავისუფლებას საქართველოს შრომის კოდექსის, შემდეგში სშკ-ის, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი, დამსაქმებლის დებულების მე-5 მუხლის „კ“, „მ“ და „ხ“ ქვეპუნქტები, ასევე, შინაგანაწესის 24-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და 25-ე მუხლის „ა“, „გ“ და „მ“ ქვეპუნქტები დაედო საფუძვლად.

7. 2015 წლის 9 იანვარს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით, გათავისუფლების დღიდან, 2014 წლის 11 დეკემბრიდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, მისი ყოველთვიური ხელფასის - 1210 ლარის გათვალისწინებით. ის ამტკიცებდა, რომ დაკავებული თანამდებობიდან უკანონოდ გათავისუფლდა, გამომდინარე იქიდან, რომ დამსაქმებელმა გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ისეთი მძიმე ზომა, რომელიც არ იყო დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ქმედების ადეკვატური, შესაბამისად, მოპასუხემ დაარღვია მუშაკის შრომითი უფლებები, რადგან არ არსებობდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

8. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, წარდგენილი შესაგებლით გამორიცხა მოთხოვნა და განმარტა, რომ მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან

კანონიერად გათავისუფლდა, სახელდობრ: დასაქმებული ვალდებული იყო შემთხვევის შესახებ დაუყოვნებლივ ეცნობებინა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს გენერალური ინსპექციისთვის, რაც მან არ შეასრულა; მოსარჩელემ უშუალო უფროსს, მიაწოდა ინფორმაცია არა დაუყოვნებლივ, არამედ მოგვიანებით, მომდევნო დღეს, 2014 წლის 4 დეკემბერს; ინსპექციამ 2014 წლის 5 დეკემბრის N24-2014 დასკვნით დადასტურებულად მიიჩნია, რომ დასაქმებულმა დაარღვია იუსტიციის მინისტრის 2012 წლის 1 თებერვლის N153 ბრძანების პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულება; გარდა აღნიშნულისა, დამსაქმებლისთვის მოსარჩელის ქმედება რეპუტაციის შემლახავი იყო.

9. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 14 ივნისის გადაწყვეტილებით, სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ 2014 წლის 11 დეკემბრის N 1278 ბრძანება; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის - 20 000 ლარის ანაზღაურება დაეკისრა; დანარჩენ ნაწილში სარჩელი უარყოფილი იქნა. სასამართლომ დავის მოსაწესრიგებლად ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი, საქართველოს კონსტიტუციის 42.1, 30.4 მუხლები, სშკ-ის 38.8, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, შემდეგში სსკ-ის, 317.1, 361.2, 54-ე, 408.1 მუხლები გამოიყენა.

10. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა. მოსარჩელემ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო მოპასუხემ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

10.1. მოსარჩელის სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები :

10.1.1. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებული, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი. შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა უნდა

ადასტუროს ფაქტი, რომ პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს ან არსებობს, თუმცა არ არის ვაკანტური. ნიშანდობლივია, რომ აღნიშნულის თაობაზე მოპასუხეს რაიმე მტკიცებულება სასამართლოსთვის არ წარუდგენია, ამდენად, სასარჩელო მოთხოვნა დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ნაწილში, უსაფუძვლოდ იქნა უარყოფილი.

10.2. მოპასუხის სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები :

10.2.1. საქალაქო სასამართლომ არ შეაფასა თუ რა მიიჩნეოდა მოსარჩელის მიერ დისციპლინის უხეშ დარღვევად, თუ არა თრობის ფაქტი და ნასვამ მდგომარეობაში ავტოსატრანსპორტო საშუალების მართვა;

10.2.2. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ დასაქმებული დაკავებული თანამდებობიდან მართებულად გათავისუფლდა, რადგანაც, მის მიერ ჩადენილი ქმედების ხასიათიდან გამომდინარე, დაუშვებელი იყო ამ უკანასკნელისთვის სხვა უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდება.

11. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 27 თებერვლის გადაწყვეტილებით, მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილა; მოსარჩელის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება; გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 1.2, 1.3 და მე-2 პუნქტები; სარჩელი სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის შესახებ დაკმაყოფილდა; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა სააღსრულებო ბიუროს აღმასრულებლის თანამდებობაზე; მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება დაეკისრა 2014 წლის 11 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1210 ლარის ოდენობით (დარიცხული).

11.1. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევისას დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს გამოყენებულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა,

რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. იმისთვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

პალატის დასკვნებით, განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ მსუბუქი ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომატური მართვის ფაქტის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად შეფასება არ იყო სწორი და შესაბამისად, აღნიშნული ქმედება, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი არ უნდა გამხდარიყო;

11.2. სააპელაციო პალატამ სშკ-ის 44-ე, 32-ე, ასევე, სსკ-ის 408.1 და 411-ე მუხლებზე მიუთითა და განმარტა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, რადგანაც მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უკანონო იყო, ამ უკანასკნელის სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძველი სახეზე იყო.

12. აღნიშნული გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების, ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით, შემდეგ საფუძველებზე მითითებით:

12.1. უდავოა, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მოსარჩელის მიერ დამსაქმებლის შინაგანაწესის 25-ე მუხლის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომა გახდა, შესაბამისად, გამოვლინდა სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევა, რაც წარმოშობდა დამსაქმებლის უფლებას დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე;

12.2. სააპელაციო პალატამ არ გაითვალისწინა, რომ მოსარჩელემ ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომატური მართვით, უხეშად დაარღვია ზნეობრივ-ეთიკური ნორმები, რაც დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული სახდელის სახის - თანამდებობიდან გათავისუფლების, ადეკვატურ და სამართლიან სახდელის ზომად მიჩნევის აბსოლუტური საფუძველი იყო;

12.3. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლომ არ გაითვალისწინა, რომ თანამდებობა, რომელიც მოსარჩელეს ეკავა, დღეის მდგომარეობით ვაკანტური არ არის. შესაბამისად, მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენით, ირღვევა იმ პირის შრომითი უფლებები, რომელიც კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით დასაქმდა იმ პოზიციაზე, რომელზეც დასაქმებული მუშაობდა. ნიშანდობლივია, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ იმ შემთხვევაში, თუკი ობიექტურად შეუძლებელია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე პირის აღდგენა, სასამართლო უფლებამოსილია დაავალდებულოს დამსაქმებელი უზრუნველყოს დასაქმებული ტოლფასი სამუშაოთი ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია. აღნიშნული ალტერნატივის მიზანი სადავო სამუშაო ადგილზე სხვა დასაქმებული პირის ინტერესების დაცვაა;

12.4. იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელე ამჟამად დასაქმებულია ერთ-ერთ ბანკში და იღებს ყოველთვიურ შრომით ანაზღაურებას, უსაფუძვლოა გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობა, ამ უკანასკნელის სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

13. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 მაისის განჩინებით, საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, შემდეგში სსსკ-ის, 391-ე მუხლის მიხედვით, დასაშვებობის შესამოწმებლად.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო საჩივარი დაუშვებელია, რადგანაც იგი არ აკმაყოფილებს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მოთხოვნებს.

14. სსსკ-ის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ და სხვა არაქონებრივ დავებში დასაშვებია, თუ:

ა) საქმე მოიცავს სამართლებრივ პრობლემას, რომლის გადაწყვეტაც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბებას;

ბ) საქართველოს უზენაეს სასამართლოს მანამდე მსგავს სამართლებრივ საკითხზე გადაწყვეტილება არ მიუღია;

გ) საკასაციო საჩივრის განხილვის შედეგად მოცემულ საქმეზე

სავარაუდოა მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღება;

დ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება განსხვავდება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან;

ე) სააპელაციო სასამართლომ საქმე განიხილა მატერიალური ან/და საპროცესო სამართლის ნორმების მნიშვნელოვანი დარღვევით, რასაც შეეძლო არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე;

ვ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციასა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს;

ზ) გასაჩივრებულია სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე.

15. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი არ არის დასაშვები სსსკ-ის 391-ე მუხლით გათვალისწინებული არცერთი საფუძვლით. ამასთან, საკასაციო საჩივარი დასაშვები რომც ყოფილიყო, მას არა აქვს წარმატების პერსპექტივა, სახელდობრ:

15.1. სსსკ-ის 407.2 მუხლის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია. დასაბუთებულ პრეტენზიაში იგულისხმება მითითება იმ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც დაშვებული იყო სააპელაციო სასამართლოს მიერ საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ კასატორს, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით, არ წარმოუდგენია დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედაკება).

15.2. განსახილველ შემთხვევაში, იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის

ანაზღაურების მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 38.8 (სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394.1-ე (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1-ე (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები.

15.3. დამსაქმებელმა მოსარჩელე სამსახურიდან გაათავისუფლა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის, დამსაქმებლის დებულების მე-5 მუხლის „კ“, „მ“ და „ხ“ ქვეპუნქტებისა და შინაგანაწესის“ 24-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“, 25-ე მუხლის „ა“, „გ“ და „მ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, რაც დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას გულისხმობს. მოპასუხის მტკიცებით, უხეში დარღვევა გამოიხატა მოსარჩელის მიერ არასამუშაო დროს ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომანქანის მართვაში, რაც ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების ისეთი დარღვევაა, რომ დამსაქმებლის მხრიდან დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მძიმე ზომის - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის აბსოლუტური საფუძველია.

15.4. შრომითი ურთიერთობა არის, შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება, ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომითი ხელშეკრულება მხარეებს შორის იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (**შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015**). დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა მისთვის მინიჭებული უფლებები კეთილსინდისიერად გამოიყენოს. მხოლოდ კანონით და არა შინაგანაწესით გათვალისწინებული წინაპირობების განხორციელება ანიჭებს დამსაქმებელს უფლებას შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობა. დამსაქმებელს არა აქვს უფლება შრომის შინაგანაწესში შეიტანოს კანონსაწინააღმდეგო დებულება (შსკ-ის 13.4 მუხლი). აღსრულების ეროვნული ბიუროს შინაგანაწესის 25-ე მუხლის „გ“

ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემდეგი შინაარსის დებულება: „ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების დარღვევა, აღსრულების ეროვნულ ბიუროში დასაქმებული პირის ან აღსრულების ეროვნული ბიუროს დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ის ჩადენილი თუ მის გარეთ“, ამ კონკრეტულ შემთხვევაში ვერ ჩაითვლება ნამდვილად, რადგანაც ის ეწინააღმდეგება როგორც სამართლიანობის, ისევე სამართლებრივი უსაფრთხოების პრინციპებს.

15.5. მოსარჩელემ, რომელიც 2011 წლის 21 ოქტომბრიდან სააღსრულებო ბიუროში აღმასრულებლად მუშაობდა, დაარღვია საგზაო მოძრაობის წესები, ის 2014 წლის 3 დეკემბერს, არასამუშაო დროს - 21:40 საათზე, ავტომანქანას მართავდა არაფხიზელ მდგომარეობაში და ალკოტესტით შემოწმებისას მას დაუდგინდა მსუბუქი ხარისხის ალკოჰოლური თრობის ფაქტი ინტოქსიმეტრ EC/IR/II 0,34 პრომილეს ოდენობით. აღნიშნული სამართალდარღვევის ჩადენის შემდგომ, დამსაქმებელმა მუშაკი დაკავებული თანამდებობიდან სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტისა (რაც სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას გულისხმობს) და შინაგანაწესით გათვალისწინებული წინაპირობების დარღვევის საფუძველით უკანონოდ გაათავისუფლა.

15.6. საკასაციო პალატა არ იზიარებს კასატორის პრეტენზიას, რომ მოსარჩელემ ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტომანქანის მართვით, უხეშად დაარღვია სამსახურებრივი მოვალეობები. დამსაქმებლის შინაგანაწესით გათვალისწინებულ უნდა იქნეს ისეთი დებულებები, რომლებიც დაკავშირებულია დასაქმებულთა სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების წესებთან და პირობებთან. განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის მოვალეობა იყო აღმასრულებლის ფუნქციის შესრულება, მის მიერ ჩადენილი სამართალდარღვევა კი, აღმასრულებლის საქმიანობასთან დაკავშირებული არ ყოფილა, რადგანაც მისი მხრიდან არასამუშაო საათებში ნასვამ მდგომარეობაში ავტომანქანის მართვა ადმინისტრაციული და არა დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძველი იყო. ჩადენილი სამართალდარღვევისათვის ის ადმინისტრაციული წესით დაისაჯა და იგივე ქმედებისათვის მის მიმართ დამატებით დისციპლინური ზომის გამოყენებაც ეწინააღმდეგება, როგორც უკვე აღინიშნა, სამართლიანობისა და სამართლებრივი უსაფრთხოების პრინციპებს. ამდენად, რადგანაც დასაქმებულის მიერ ჩადენილი სამართალდარღვევა, მხარეებს შორის

არსებულ შრომით ურთიერთობასთან და აღმასრულებლის საქმიანობასთან დაკავშირებული არ ყოფილა, შესაბამისად, ის შრომითი ხელშეკრულების დარღვევად და მითუმეტეს, უხეშ დარღვევად ვერ შეფასდება.

15.7. ასევე უსაფუძვლოა კასატორის პრეტენზია, რომ რადგანაც მოსარჩელე დასაქმებულია ერთ-ერთ ბანკში და იღებს ყოველთვიურ შრომით ანაზღაურებას, სასამართლოს იძულებითი განაცდურის მოთხოვნა, როგორც უსაფუძვლო უნდა უარეყო. საკასაციო სასამართლო არაერთ განჩინებაში უთითებს სსსკ-ის 201-ე მუხლით დადგენილ მოწესრიგებაზე, რომელიც მოპასუხის მიერ წარდგენილი შესაგებლის შინაარსს განსაზღვრავს. დასახელებული ნორმა ადგენს „მოპასუხის საპროცესო თავდაცვის ძირითადი ინსტრუმენტის - შესაგებლის ინსტიტუტს და ნორმის მე-4 და მე-5 ნაწილებით განსაზღვრულია, რომ პასუხში (შესაგებელში) სრულყოფილად და თანამიმდევრობით უნდა იყოს ასახული მოპასუხის მოსაზრებები სარჩელში მითითებულ თითოეულ ფაქტობრივ გარემოებასა და მტკიცებულებასთან დაკავშირებით. თუ მოპასუხე არ ეთანხმება სარჩელში მოყვანილ რომელიმე გარემოებას, იგი ვალდებულია მიუთითოს ამის მიზეზი და დაასაბუთოს შესაბამისი არგუმენტაციით; წინააღმდეგ შემთხვევაში, მას ერთმევა უფლება, შეასრულოს ასეთი მოქმედება საქმის არსებითად განხილვის დროს. მოპასუხე ვალდებულია, პასუხს დაურთოს მასში მითითებული ყველა მტკიცებულება. თუ მოპასუხეს საპატიო მიზეზით არ შეუძლია პასუხთან ერთად მტკიცებულებათა წარდგენა, იგი ვალდებულია, ამის შესახებ მიუთითოს პასუხში. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მოპასუხეს ერთმევა უფლება, შემდგომში წარადგინოს მტკიცებულებები. მოპასუხე უფლებამოსილია, მტკიცებულებათა წარდგენისათვის მოითხოვოს გონივრული ვადა“ **(შდრ. სუსგ # ას-1067-1026-2016, 23.06.2017წ; #ას-845-789-2017, 22.12.2017წ; #ას-679-633-2017, 05.12.2017წ; #ას -842-786-2017, 20.10.2017წ; #ას-979-911-2017წ)**. საკასაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ კასატორის პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილ შესაგებელში აღნიშნულ გარემოებაზე (მოსარჩელის სხვა სამსახურში დასაქმების თაობაზე) მითითება არ ჰქონია, შესაბამისად, მას არ აქვს უფლება აღნიშნულზე საკასაციო ინსტანციის სასამართლოში წარმოადგინოს პრეტენზია.

15.8. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა

იქნეს გამონაკლისი და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. “favor prestatoris” პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში **(შდრ. სუსგ № ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება).**

15.9. საკასაციო სასამართლო კასატორის პრეტენზიების შეფასების მიზნით ყურადღებას მიაქცევს ასევე სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დანაწესს და განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, ზემოაღნიშნულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს. თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდაშრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება **(შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016).** შესაბამისად, კასატორის მითითება, რომ დამსაქმებელი აღჭურვილია დისკრეციული უფლებამოსილებით, თავისი შეხედულებისამებრ აირჩიოს სშკ-ის 38.8 მუხლით განსაზღვრული ვალდებულებიდან ერთ-ერთი, დაუსაბუთებელია და ეწინააღმდეგება საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკას.

15.10. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა სრულად

ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში განვითარებულ მსჯელობასა და დასკვნებს და აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული დისციპლინური სახდელი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უკანონო იყო. შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანი იყო და მართებულად დაკმაყოფილდა.

16. საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში დაადგინა, რომ დამსაქმებლისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სსკ-ის 115-ე მუხლი) (**იხ. სუსგ-ები №ას-1155-1086-2015, 2016 წლის 2 თებერვლის განჩინება; №ას-545-513-2012, 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება; №ას-549-517-2010, 2010 წლის 19 ოქტომბრის გადაწყვეტილება, №ას-545-513-2012, 2012 წლის 5 ოქტომბრის განჩინება**).

17. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (**იხ. Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81; Boldea v. Romania, par. 30**).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა დეტალურად აღარ იმსჯელებს განსახილველი საკასაციო საჩივრის ყველა პრეტენზიაზე.

18. მოცემულ შემთხვევაში, არ არსებობს სსსკ-ის 391-ე მუხლის მეხუთე ნაწილის სხვა ქვეპუნქტებით დადგენილი საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის წინაპირობებიც, რომელთა მიხედვითაც, საკასაციო საჩივარი დასაშვები იქნებოდა.

19. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოს დასკვნები არსებითად სწორია, რადგანაც კასატორმა ვერ დაძლია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთება დამაჯერებელი და სარწმუნო მტკიცებულებებით, არ არსებობს საკასაციო საჩივრის დასაშვებად ცნობის კანონისმიერი საფუძველი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 284-ე, 285-ე, 391-ე, 401-ე, 408.3 მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ ა-----ოს საკასაციო საჩივარი, როგორც დაუშვებელი, დარჩეს განუხილველად;
2. სსიპ ა-----ს (ს/კ 2-----3) დაუბრუნდეს მის მიერ ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 242 ლარი და მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 2178 ლარის (საგადახდო მოთხოვნა #05966, გადახდის თარიღი 23.04.2018წ. და საგადახდო მოთხოვნა #06006 გადახდის თარიღი 24.04.2018წ.) 70% – 1524.6 ლარი შემდეგი ანგარიშიდან: ქ. თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“ ბანკის კოდი TRESGE22, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 3 0077 3150;
3. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

მოსამართლეები :

მზია თოდუა

პაატა ქათამაძე

გასიტაშვილი

ეკატერინე