

№ 330210017001870693



## საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №ას-1121-2018

2018 წელი

№ას-1121-2018 რკინიგზა

24 დეკემბერი,

ქ.თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა  
შემადგენლობა:

ბესარიონ ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი)

მოსამართლეები:

ზურაბ ძლიერიშვილი, ნინო ბაქაძური

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – სს „ს-----ა“ (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – ზ-----ს-----ია (მოსარჩელე)

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება** – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილება

**კასატორის მოთხოვნა** – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

**დავის საგანი** – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

## აღწერილობითი ნაწილი:

### 1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. ზ----- ს-----იამ (შემდგომში – მოსარჩელე, აპელანტი ან დასაქმებული) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სს „ს-----ის“ (შემდგომში – მოპასუხე, აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარე, კასატორი ან დამსაქმებელი) მიმართ შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის 27.02.2017წ. #88 ბრძანების (შემდგომში – გათავისუფლების შესახებ ბრძანება) ბათილად ცნობის, სს „ს-----ის“ სატვირთო გადაზიდვების ფილიალის, სალოკომოტივო დეპარტამენტის თბილისის მხარისხებელი სალოკომოტივო დეპოს, ოპერატიულ-საწარმოო პერსონალის, თბომავლის საამქროს, თბომავლის სალოკომოტივო ბრიგადის თბომავლის მემანქანის თანამდებობაზე (შემდგომში – დაკავებულ თანამდებობაზე) აღდგენის, 2017 წლის თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცურის – თვეში 1 250 ლარისა (საგადასახადო კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) და ორი თვისა და 22 დღის ხელფასის – 3 450 ლარის ანაზღაურების მოთხოვნით.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციაში თბომავლის მემანქანედ და მისი თანამდებობრივი სარგო თვეში 1250 ლარს შეადგენდა. სამუშაოს ასრულებდა კეთილსინდისიერად, მის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა რაიმე დისციპლინური ღონისძიება. 2016 წლის 5 დეკემბერს, 20:00 საათიდან 6 დეკემბრის 08:00 საათამდე, ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას მემანქანის თანაშემწე გ--- ნ-----თან ერთად, თბილისი-მხარისხებლის სადგურში, დაახლოებით 3 საათი იმუშავეს ადგილზე და სადგურის მორიგეს დავალებით წავიდნენ გარდაბანში, სადაც, დაახლოებით, 1,5 საათი დაჰყვეს. თბილისში დაბრუნებისას, რადიოკავშირით მიიღეს დავალება, სადგურ ველიდან ერთი ვაგონის წარმოყვანის შესახებ, სადაც დაახლოებით 30 წუთი გაჩერდნენ (რა დროც დასჭირდა ლოკომოტივის შემოწმებასა და საბუთების მომზადებას), რაკი თავისუფალი დრო ჰქონდათ, დაახლოებით 02:00 საათზე დასაქმებულებმა გადაწყვიტეს წახემსება. საკვების მოსატანად წავიდა გ.ნ-----ი, რომელსაც დაგვიანების გამო ტელეფონით დაუკავშირდა მოსარჩელე და ეცნობა, რომ მალე დაბრუნდებოდა, ვინაიდან გაჩერებული ჰყავდა საპატრულო პოლიციას. იმის გამო, რომ გ.ნ-----ი აღარც ტელეფონს პასუხობდა და არც დანიშნულების

ადგილას დაბრუნდა, მოსარჩელემ თანაშემწის გარეშე გააგრძელა მუშაობა. ეს გარემოება მას არ ჩაუთვლია დარღვევად, რადგანაც ხელმძღვანელის დავალებით არაერთხელ უმუშავია თანაშემწის გარეშე. დაახლოებით სამ საათში, სადგურ თბილისი-მახარისხებელში დაბრუნდა გ.ნ-----ი, რომელმაც განმარტა, რომ საპატრულო პოლიციასთან გაუგებრობას ჰქონდა ადგილი და მათ ერთად გააგრძელეს მუშაობა. 2016 წლის 6 დეკემბერს, 08:00 საათზე მოხდა სმენის გადაბარება, რის შემდგომაც ღამით მომხდარი ფაქტის შესახებ მოსარჩელემ აცნობა სამსახურის უფროს გია მეხრიშვილს. მომხდარი შემთხვევის გამო, დამსაქმებელი მოსარჩელის მიმართ განეწყო მტრულად, ხან ეუბნებოდა, რომ გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან, ხან – პირიქით, იჩენდა მის მიმართ დამამცირებელ და უპატივცემულო დამოკიდებულებას. სადავო ბრძანებით, რომლის შესახებაც შეატყობინეს 2017 წლის 4 მარტს, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლდა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან. შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად შეწყვეტამდე მას არ ანაზღაურებია ხელფასი.

## **2. მოპასუხის პოზიცია:**

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ მოსარჩელე სამუშაოს არაჯეროვნად ასრულებდა, კერძოდ, მან დაარღვია მის მოვალეობაში შემავალი წესები და მოთხოვნები და სწორედ ეს გარემოება გახდა ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი. სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას მემანქანის თანაშემწე დაკავებულ იქნა 80 ლიტრი საწვავის ქურდობის ფაქტზე, შესაბამისად, ამ დროს ეს უკანასკნელი არ იმყოფებოდა თბომაველზე, მიუხედავად ამისა, მოსარჩელემ ყოველგვარი წესის უგულებელყოფით დამოუკიდებლად განაგრძო თბომაველით გადაადგილება და ამის შესახებ უფლებამოსილი პირისათვის არ უცნობებია. მან კარგად უწყოდა, რომ თანაშემწის გარეშე გადაადგილების უფლება არ გააჩნდა, გარდა ამისა, მოსარჩელეს არ განუცხადებია 80 ლიტრი საწვავის ქურდობის შესახებ და არც დანაკლისი აღუნიშნავს ტექნიკური მდგომარეობის დავთარში, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის მოშლა კანონის მოთხოვნათა დაცვით განხორციელდა.

## **3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 3 450 ლარის (დარიცხული) გადახდა, დანარჩენ ნაწილში

სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

**4. აპელანტის მოთხოვნა:**

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, ასევე გ.ნ-----ის მოწმედ დაკითხვაზე უარის თქმის შესახებ 07.12.2017 საოქმო განჩინება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მათი ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

**5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 29 მაისის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანება და დასაქმებული აღდგენილ იქნა დაკავებულ თანამდებობაზე, ასევე, 2017 წლის თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა ყოველთვიურად 1 250 ლარის (დარიცხული) გადახდა, საოქმო განჩინების გაუქმების მოთხოვნის ნაწილში გასაჩივრებული განჩინება დარჩა უცვლელად.

**6. კასატორის მოთხოვნა:**

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

## **ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:**

საკასაციო სასამართლომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის შესაბამისად, შეამოწმა საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის საკითხი და მიიჩნევს, რომ იგი დაუშვებელია შემდეგ გარემოებათა გამო:

**1. საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის დასაბუთება:**

1.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის მე-5 ნაწილის შესაბამისად, საკასაციო საჩივარი ქონებრივ ან არაქონებრივ დავაზე დასაშვებია, თუ კასატორი დაასაბუთებს, რომ: 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. ზემოაღნიშნული დანაწესები განსაზღვრავს იმ მოთხოვნებს, რომელთაც საკასაციო საჩივარი უნდა შეიცავდეს და ეფუძნებოდეს.

1.2. მოცემულ შემთხვევაში, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთება ძირითადად იმ დასკვნებს ეფუძნება, რომ:

1.2.1. 2012 წლის 12 ნოემბერს მხარეთა შორის დაიდო უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისადაც, მოსარჩელე ასრულებდა სს „ს-----ის“ სატვირთო გადაზიდვების ფილიალის, სალოკომოტივო დეპარტამენტის, თბილისი-მახარისხებელი სალოკომოტივო სამმართველოს (დეპოს), ოპერატიულ-საწარმო პერსონალის, თბომავლების საამქროს, თბომავლის სალოკომოტივო ბრიგადის თბომავალის მემანქანის უფლება-მოვალეობას. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1 250 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით);

1.2.2. დასაქმებულის 2017 წლის 27 თებერვლის #88 ბრძანებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დასაქმებულთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთებით დგინდება, რომ ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა დასაქმებულის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება (აღნიშნული დოკუმენტის მიხედვით ზ----- ს-----ია 2016 წლის 5 დეკემბერს ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას მემანქანის თანაშემწე გ--- ნ-----თან ერთად, რა დროსაც ეს უკანასკნელი დაკავებულ იქნა საპატრულო პოლიციის მიერ თბომავლის ავზიდან 80 ლიტრი დიზელის საწვავის ქურდობის ფაქტზე, როდესაც ცდილობდა მოპარული საწვავის ავტომობილში გადატანას. შესაბამისად, ზემოაღნიშნულ პერიოდში იგი არ იმყოფებოდა თბომავალზე, რის მიუხედავად, ზ----- ს-----იამ, არსებული წესის მოთხოვნათა უგულვებელყოფით, დამოუკიდებლად გააგრძელა თბომავლის მართვა და აღნიშნულის შესახებ არ შეატყობინა სადგურის ან/და დეპოს ხელმძღვანელობას. ამ

საბუთის შინაარსის მიხედვით ზ----- ს-----იასათვის ცნობილი იყო, რომ იმ სადგურში, სადაც აწარმოებდა სამანევრო სამუშაოებს, არ ჰქონდა მემანქანის თანაშემწის გარეშე ოპერირების უფლება. აღნიშნული ქმედებით დარღვეულ იქნა 2004 წლის 4 ოქტომბრის #450 ინსტრუქციის, 2001 წლის 5 ივლისის #104/ნ ბრძანების, დირექტორთა საბჭოს 2015 წლის 29 აპრილის #8/15 დადგენილების, 2000 წლის 10 თებერვლის სალოკომოტივო ბრიგადებისთვის შრომის დაცვის ტიპური #ნგ-80 ინსტრუქციის, სალოკომოტივო ბრიგადების 2004 წლის 28 ოქტომბრის ინსტრუქციის ნორმები. მოცემული დოკუმენტის მიხედვით, ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა ის გარემოებაც, რომ ზ----- ს-----იამ არ განაცხადა მისი თანაშემწის მიერ თბომავლის ავზიდან 80 ლიტრი დიზელის საწვავის ქურდობის ფაქტი და არ განახორციელა შესაბამისი აღნიშვნა საწვავის დანაკლისის შესახებ);

1.2.3. დამსაქმებელს არ წარუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რომლითაც დადგინდებოდა აპელანტის მიერ მისი თანაშემწის მხრიდან დანაშაულებრივი ქმედების ცოდნისა და მის მიერ დოკუმენტის არასწორად შედგენის ფაქტი, თუმცა, სამუშაოების დამოუკიდებლად, მემანქანის თანაშემწის გარეშე წარმოებით, დასაქმებულმა დაარღვია დამსაქმებელ ორგანიზაციაში მოქმედი წესები და პირობები. საკუთარი ახსნა-განმარტებიდან, ასევე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთებიდან დგინდება, რომ მოსარჩელემ 2016 წლის 5 დეკემბერს სადგურში მარტო, მემანქანის თანაშემწის გარეშე განახორციელა თბომავლის მართვა ისე, რომ აღნიშნულის შესახებ არ შეატყობინა სადგურის ან/და დეპოს ხელმძღვანელობას (დამსაქმებლის გენერალური დირექტორის მიერ 2004 წლის 28 ოქტომბერს დამტკიცებული სალოკომოტივო ბრიგადებისათვის თანამდებობრივი ინსტრუქციის 2.1.1. პუნქტის თანახმად, სალოკომოტივო ბრიგადების მუშაკები მოვალენი არიან იცნობდნენ შპს „ს-----ის“ მოქმედ ბრძანებებს, ინსტრუქციებს და მითითებებს, სალოკომოტივო ბრიგადების მუშაკთა მოვალეობების შესახებ. ამავე ინსტრუქციის 2.4.1 პუნქტის მიხედვით, ლოკომოტივის მემანქანე მოვალეა, უზრუნველყოს მოძრაობის უსაფრთხოება ტექნიკური ექსპლუატაციის წესების მოთხოვნების, მოქმედი ინსტრუქციების, ბრძანებებისა და მითითებების შესრულების საფუძველზე, ხოლო 2.4.2. პუნქტის მიხედვით, ლოკომოტივის მემანქანე მოვალეა უხელმძღვანელოს სალოკომოტივო ბრიგადის შემადგენლობაში შემავალი პირების მუშაობას, გააკონტროლოს მათი მოქმედება. საქართველოს სარკინიგზო ტრანსპორტის გენერალური დირექტორის 2001 წლის 5 ივლისის #104/ნ ბრძანების 1.5.1 პუნქტის თანახმად, სამატარებლო ლოკომოტივებს (სატვირთო და საგზაო მოძრაობაში) და ძრავავაგონიან მატარებლებს ემსახურება ორი პირი - მემანქანე და მემანქანის თანაშემწე, სამანევრო და მიმწოლი ლოკომოტივების მომსახურება ერთი მემანქანით წარმოებს „ს-----ის“ გენერალური დირექტორის ნებართვით, თანახმად სამანევრო და დამხმარე სამუშაოზე დაკავებული ლოკომოტივების მომსახურებისა და მიმწოლი ლოკომოტივების ერთი მემანქანით მომსახურების ცალკე ინსტრუქციების შესაბამისად. 2004 წლის 4 ოქტომბრის ს-----აზე სამანევრო სამუშაოებისას მარტო მემანქანის მიერ ლოკომოტივების მომსახურების ინსტრუქციის მე-3 მუხლის თანახმად, სადგურისა და უბნების ნუსხას, სადაც ლოკომოტივები გადაჰყავთ მარტო მემანქანის მიერ მართვაზე, ადგენს რკინიგზის ხელმძღვანელობა. მე-4 მუხლის შესაბამისად, ერთი პირის მიერ მომსახურებაზე

გადაყვანას წინ უნდა უძღოდეს თითოეულ სადგურში და თითოეულ სამუშაო უბანზე მუშაობის პირობების გულმოდგინე შესწავლა. ამის საფუძველზე, ადგილობრივი პირობების მიხედვით, გათვალისწინებული უნდა იყოს რკინიგზის ხელმძღვანელობის მიერ დამტკიცებული კონკრეტული დამატებითი ღონისძიებები, რომლებიც უზრუნველყოფს უსაფრთხო მოძრაობას და ადამიანთა უსაფრთხოებას. მე-5 მუხლის თანახმად კი, ლოკომოტივებზე მუშაობისათვის, რომლებსაც ერთი პირი ემსახურება, სალოკომოტივო დეპოს მიერ ინიშნება ერთი მემანქანე);

1.2.4. შრომითი ურთიერთობის პერიოდში დასაქმებული ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ შრომით მოვალეობებს და დამსაქმებელს მის მიმართ არასოდეს გამოუყენებია დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე სახე. ჩადენილი დარღვევის გამო, დამსაქმებელს ჰქონდა შესაძლებლობა და არ გამოუყენებია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებიდან რომელიმე, თუნდაც მკაცრი ღონისძიება.

1.3. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება). 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 (შედავება).

1.4. შესაბამისად, საკასაციო პალატა უარყოფს კასატორის პრეტენზიებს და მიიჩნევს, რომ ქვემდგომი სასამართლოების დასკვნები შეესაბამება კანონის მოთხოვნებს, რის გამოც არ არსებობს მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე-394-ე მუხლებით გათვალისწინებული წინაპირობები. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა სრულად იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამართლებრივ დასაბუთებას და მიიჩნევს, რომ შრომითი პირობების უხეშად დარღვევის ფაქტის მტკიცება მართებულად დაეკისრა დამსაქმებელს, რომელსაც დანაშაულებრივი ქმედების თაობაზე მოსარჩელის ინფორმირების თავლსაზრისით არ წარუდგენია განკუთვნილი მტკიცებულებები (საკასაციო საჩივრით მხარე აპელირებს იმ გარემოებაზე, რომ ქურდობის შესახებ ცნობილი იყო მოსარჩელისათვის, რაც მან არ განაცხადა და არც შესაბამისი აღნიშვნა გააკეთა დავთარში. ამგვარი ქმედება,

შესაძლოა პირის სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის საფუძველი იყოს, თუმცა, საქართველოს კონსტიტუციითა და მოქმედი კანონმდებლობით აღიარებული უდანაშაულობის პრეზუმფციას ვერ დაარღვევს დამსაქმებლის ეჭვი, რაიმე სარწმუნო მტკიცებულება კი, რაც მოსარჩელის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებას დაადასტურებდა საქმეში არ მოიპოვება). საკასაციო პალატა იზიარებს კასატორის პოზიციას, რომ რკინიგზაში მოქმედი წესების დარღვევით თბომაველის გადაადგილება წარმოადგენს ხელშეკრულების პირობების დარღვევას, რაც ქვედგომმა სასამართლოებმაც დაადგინეს, თუმცა, იმ პირობებში, როდესაც ამ ქმედებას ზიანი არ მოჰყოლია და რაც უფრო მთავარია, დასაქმებულის მხრიდან მანამდე არ დარღვეულა შრომითი პირობები (ამ მხრივ არც მტკიცებულებებია საქმეში წარმოდგენილი და არც მოპასუხე აპელირებს დარღვევის სისტემატურ ხასიათზე), პალატა მიიჩნევს, რომ პირველი გადაცდომის მიმართ ყველაზე მძიმე სანქციის (ხელშეკრულების მოშლა) გამოყენებით, დამსაქმებელმა დაარღვია სამოქალაქო კოდექსის 8.3 და 115-ე მუხლების მოთხოვნები (შვ-ის 2.2. მუხლის თანახმად, მართალია, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით, თუმცა კანონის ეს ნება, თავად შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, არ უზრუნველყოფს ურთიერთობის მონაწილეთა სრულ თანასწორობას, რამდენადაც განსხვავებით სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან, იგი დაქვემდებარებულია დამსაქმებლის ნებაზე, ამგვარ ვითარებაში შრომის კოდექსი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებათა დაცვის მინიმალურ სტანდარტს რათა არსებობად არ შეიღაბოს მუშაკის უფლებები და გადაჭარბებით არ იქნას გამოყენებული დამსაქმებლის მხრიდან საკუთარი უფლება-მოვალეობები) და მის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნება, ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია. ამ ვითარებაში პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო სასამართლომ სწორად გამოიყენა/განმარტა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, ასევე, 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი და მართებულად დააკმაყოფილა სარჩელი. რაც შეეხება მოწმის დაკითხვაზე უარის თქმის შესახებ საოქმო განჩინების ძალაში დატოვებას, პალატა იზიარებს მას და აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის მხრიდან შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევის მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა გამსაქმებელს, შესაბამისად, მას უნდა წარედგინა შესაბამისი მტკიცებულებები. სადავო ფაქტის მტკიცების მიზნით კი, მოწმის დაკითხვის შესახებ შუამდგომლობდა მოსარჩელე, რომლისგანაც ამ მტკიცებულების მიღება გამართლებული იქნებოდა მას შემდეგ, თუკი დამსაქმებელი დაძლევდა საკუთარ საპროცესო მოვალეობას.

1.5. ამდენად, განსახილველი დავა არ წარმოადგენს იშვიათ სამართლებრივ პრობლემას, რომელიც ხელს შეუწყობს სამართლის განვითარებას, რადგანაც დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად მოშლის კანონიერების საკითხზე არსებობს საკასაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო

პრაქტიკა, რომლისგანაც არ განსხვავდება სააპელაციო პალატის გასაჩივრებული გადაწყვეტილება. კასატორი ვერ მიუთითებს იმგვარ გარემოებებზე, რაც სასამართლოს მისცემდა ვარაუდის საფუძველს, რომ საქმის არსებითი განხილვის შედეგად მანამდე არსებული პრაქტიკისაგან განსხვავებული გადაწყვეტილება შეიძლება ყოფილიყო მიღებული. სააპელაციო სასამართლოს მიერ მოცემული საქმე არ არის განხილული მნიშვნელოვანი მატერიალური ან საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევებით, რომელსაც შეეძლო, არსებითად ემოქმედა საქმის განხილვის შედეგზე. გარდა ამისა, საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანს არ წარმოადგენს სააპელაციო სასამართლოს მეორე დაუსწრებელი გადაწყვეტილება ან განჩინება დაუსწრებელი გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების თაობაზე, ხოლო კასატორი ვერც ქვემდგომი სასამართლოს შეფასებებისა და დასკვნების წინააღმდეგობრიობას ვერ ამტკიცებს მსგავს სამართლებრივ საკითხზე ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის დებულებებთან და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალთან, რის გამოც საკასაციო საჩივარს არა აქვს წარმატების პერსპექტივა.

1.6. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე მუხლის საფუძველზე, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი, დაუშვას საკასაციო საჩივარი, რის გამოც მას უარი უნდა ეთქვას განხილვაზე.

## **2. სასამართლო ხარჯები:**

საკასაციო საჩივარის დაუშვებლად ცნობის გამო, პალატა მიიჩნევს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 401-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად (საკასაციო საჩივრის დაუშვებლად ცნობის შემთხვევაში, პირს დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 70 პროცენტი) კასატორს უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ 26.06.2018წ. #12876 საგადახდო დავალებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 300 ლარისა და 03.08.2018წ. #14594 საგადახდო დავალებით გადახდილი 2 250 ლარის, სულ \_ 2 550 ლარის 70% \_ 1 785 ლარი.

## **ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:**

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 391-ე, 401-ე მუხლებით და

## **დ ა ა დ გ ი ნ ა:**

1. სს „ს-----ის“ საკასაციო საჩივარი დარჩეს განუხილველად დაუშვებლობის გამო.

2. კასატორ სს „ს-----ას“ (ს/კ #2-----) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (ქ.თბილისი, „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი **TRESGE22**, მიმღების ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300773150) დაუბრუნდეს მის მიერ 26.06.2018წ. #12876 საგადახდო დავალებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 300 ლარისა და 03.08.2018წ. #14594 საგადახდო დავალებით გადახდილი 2 250 ლარის, სულ \_ 2 550 ლარის 70% \_ 1 785 ლარი.

3. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

**თავმჯდომარე**

**ბ. ალავეძე**

**მოსამართლეები:**

**ზ. ძლიერიშვილი**

**ნ. ბაქაქური**