

№ 330210015001187071



საქართველოს უზენაესი სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

საქმე №ას-81-81-2018

2019 წელი

№ას-81-81-2018 გ-----ია

4 ოქტომბერი,

ქ.თბილისი

**სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:**

ბესარიონ ალავიძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი)

მოსამართლეები:

ეკატერინე გასიტაშვილი, პაატა ქათამაძე

საქმის განხილვის ფორმა – ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი – სსიპ ს-----ო (მოპასუხე)

მოწინააღმდეგე მხარე – ბ-----გ-----ია (მოსარჩელე)

კასატორი – ბ-----გ-----ია (მოსარჩელე)

მოწინააღმდეგე მხარე – სსიპ ს-----ო (მოპასუხე)

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

კასატორების მოთხოვნა: 1. სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე

უარის თქმის ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის, ასევე, მოპასუხის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

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

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. მოსარჩელის მოთხოვნა და სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

1.1. ბ---- გ-----იამ (**შემდგომში _ მოსარჩელე, მეორე აპელანტი, მეორე კასატორი ან დასაქმებული**) სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ ს-----
-----ოს (**შემდგომში_ მოპასუხე, პირველი აპელანტი, პირველი კასატორი ან დამსაქმებელი**) მიმართ და მოითხოვა დისციპლინური სახდელის შეფარდებისა და სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის 2015 წლის 5 ნოემბრის #4598/კ ბრძანების, ხსენებულ ბრძანებაში ტექნიკური ხარვეზის გასწორების შესახებ 2015 წლის 16 ნოემბრის #2082/ს ბრძანების ბათილად ცნობა, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სსიპ ს-----ოს პროექტების მართვის სამსახურის შტატგარეშე მოსამსახურის თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენა და 2015 წლის 5 ნოემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე განაცდურის _ ყოველთვიურად 4 000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) ანაზღაურება.

1.2. სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: 2015 წლის 16 თებერვალს, განუსაზღვრელი ვადით მოსარჩელე დაინიშნა სსიპ ს-----ოს პროექტების მართვის სამსახურში შტატგარეშე მოსამსახურედ და მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 4 000 ლარით. 2015 წლის 14 სექტემბერს მოსარჩელემ გადაწყვიტა მეგობრებთან ერთად აღენიშნა სვეტიცხოვლობის დღესასწაული, დალუული ჰქონდა 2-3 ჭიქა ალკოჰოლური სასმელი _ არაყი, როდესაც დაახლოებით 21:50 საათზე მას დაუკავშირდა ორსული მეუღლე, რომელიც თავს შეუძლოდ გრძნობდა და სთხოვა სახლში მისვლა. მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელეს მეგობართან დარჩენა ჰქონდა გადაწყვეტილი, შექმნილი მდგომარეობის გამო, დაბრუნდა შინ. 22:00

საათზე, ალკოჰოლის მიღებიდან საკმაო დროის გასვლის შემდეგ დაჯდა საჭესთან. 22:13 საათზე ჩუღურეთში, ნორიოს აღმართზე, მოძრაობის წესების დარღვევის გარეშე, გადამოწმების მიზნით მოსარჩელე გააჩერა საპატრულო პოლიციის ეკიპაჟმა და სთხოვეს ალკოჰოლური თრობის ტერსტის გავლა. ტესტირების შედეგად დადგინდა ალკოჰოლური თრობა 1,286%-ით, რაც დაადასტურა ხელმოწერით. იმის გამო, რომ მოსარჩელე თავს ფხიზლად გრძნობდა და სასმელის მიღებიდან გასული იყო გარკვეული დრო, მან საკითხის გადამოწმების მიზნით მიმართა ლ.სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროს, რომელმაც დაადგინა მსუბუქი ხარისხის ალკოჰოლური თრობა 0,56 პრომილე. 2015 წლის 14 ოქტომბერს დასაქმებულის მიმართ შედგა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი, ხოლო, 2015 წლის 15 ოქტომბერს 6 თვის ვადით შეუჩერდა მართვის უფლება. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს გენერალური ინსპექციის 2015 წლის 3 ნოემბრის #20-2015 დასკვნის საფუძველზე, 2015 წლის 15 ნოემბერს დასაქმებულს შეეფარდა დისციპლინური პასუხისმგებლობა _ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოთხოვნის გამომრიცხველი შესაგებლით მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ გასაჩივრებული ბრძანებები კანონიერია, მოსარჩელე გათავისუფლდა სააგენტოს შინაგანაწესის 33-ე მუხლის „ა“ და „გ“ ქვეპუნქტების მოთხოვნათა დარღვევის გამო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით, რაც შეესაბამება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს.

3. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 6 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2015 წლის 5 ნოემბრისა და მასში ცვლილების შეტანის შესახებ ამავე წლის 16 ნოემბრის ბრძანებები და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის – 48 000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით _ დარიცხული) ანაზღაურება.

4. აპელანტების მოთხოვნა:

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა, პირველმა აპელანტმა (დამსაქმებელი) მოითხოვა მისი ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის

სრულად უარყოფა, ხოლო, მეორე აპელანტმა (დასაქმებული) – სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით პირველი აპელანტის მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა 16 000 ლარის გადახდა. ამავე გადაწყვეტილებით მეორე აპელანტის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა.

6. კასატორების მოთხოვნა:

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა, პირველმა კასატორმა (დამსაქმებელი) მისი ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად უარყოფა მოითხოვა, ხოლო, მეორე კასატორმა – სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ შეისწავლა საქმის მასალები, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასაბუთება, შეამოწმა საკასაციო პრეტენზიათა საფუძვლიანობა და მიიჩნევს, რომ ისინი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

1.1. საკასაციო განაცხადთა მოცულობა და საკასაციო განხილვის ფარგლები (კასატორთა პრეტენზიები):

საკასაციო საჩივრების ფარგლებში პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს, როგორც შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ დამსაქმებლის ნების, ისე – ამ ნების ბათილად ცნობის თანმდევი შედეგების განსაზღვრის კანონიერება. ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა დაადგინეს, რომ დამსაქმებლის სადავო ბრძანებები არ შეესაბემებოდა შრომის კოდექსის მოთხოვნებს და ამ საფუძვლიდან გამომდინარე, ვინაიდან მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიცია არ იყო ვაკანტური, პირვანდელი მდგომარეობის ანაზღაურება კანონიერი იყო დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის დაკისრების გზით. პირველი კასატორის ძირითადი პრეტენზიები მიმართულია სასამართლოს მხრიდან დასაქმებულის ქმედების არასწორი კვალიფიკაციისკენ,

კერძოდ, დამსაქმებელი მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ დაარღვია შრომითი ურთიერთობის მხარეთა შორის შეთანხმებული წესი და პირობები, რაც ამართლებს მასთან სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლას, შესაბამისად, არ არსებობს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები, რაც შეეხება მეორე კასატორს, ის პრეტენზიას აცხადებს კომპენსაციის მოპასუხისათვის დაკისრების კანონიერებაზე იმ საფუძვლით, რომ სააგენტოში არსებობს როგორც მის მიერ ადრე დაკავებული, ისე – ტოლფასი თანამდებობა და ოთხი თვის შრომის ანაზღაურება არ წარმოადგენს პირის რესტიტუციისათვის საკმარის საფუძველს. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე (**საკასაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას საკასაციო საჩივრის ფარგლებში. საკასაციო სასამართლოს არ შეუძლია, თავისი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო დარღვევები, გარდა 396-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტში მითითებული ფაქტებისა**), გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებას პალატა სწორედ კასატორთა პრეტენზიების ფარგლებში შეამოწმებს.

1.2. ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სავალდებულობა წინამდებარე განჩინების მიმართ:

საკასაციო სასამართლოს წინამდებარე განჩინების მიმართ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული (**სააპელაციო სასამართლოს მიერ დამტკიცებულად ცნობილი ფაქტობრივი გარემოებები სავალდებულოა საკასაციო სასამართლოსათვის, თუ წამოყენებული არ არის დასაშვები და დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება)**) სავალდებულო ძალა გააჩნიათ სააპელაციო პალატის მიერ დადგენილ იმ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომელთა წინააღმდეგაც კასატორებს არ მიუთითებიათ პროცესუალურ დარღვევებზე, რომლებიც შესაძლოა დაშვებული იყო საქმის განხილვის დროს და რამაც განაპირობა ფაქტობრივი გარემოებების არასწორად შეფასება-დადგენა, მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმის არასწორად გამოყენება ან/და განმარტება, კერძოდ:

1.2.1. დამსაქმებლის 2015 წლის 13 თებერვლის ბრძანებით მოსარჩელე 2015 წლის 16 თებერვლიდან განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სსიპ ს-----
-----ოს პროექტების მართვის სამსახურში შტატგარეშე მოსამსახურედ და მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 4 000 ლარიით. დასაქმებული მანამდეც წლების განმავლობაში მსახურობდა მოპასუხე დაწესებულებაში;

1.2.2. დასაქმებულისათვის ალკოჰოლური თრობის (1.286%)

დადგენის გამო, 2015 წლის 14 ოქტომბერს, 22:05 საათზე, ნორიოს აღმართზე II ოც. პატრულ ინსპექტორმა შეადგინა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი ავტომანქანის არაფხიზელ მდგომარეობაში მართვის გამო და სამართალდამრღვევს 6 თვის ვადით შეუჩერდა მართვის უფლება. აღნიშნულის გადამოწმების მიზნით, 15 ოქტომბერს ღამით, მოსარჩელემ მიმართა ლევან სამხარაულის სახელობის სახელობის ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს, რომლის დასკვნის შესაბამისად, 00:18 საათზე მას დაუდგინდა მსუბუქი ხარისხის ალკოჰოლური თრობა 0.56 პრომილე;

1.2.3. 2015 წლის 3 ნოემბერს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს გენერალურმა ინსპექციამ შეადგინა #20-2015 დასკვნა, რომლის თანახმადაც მოსარჩელემ არ შეასრულა საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2012 წლის 1 თებერვლის #153 ბრძანების პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულება - დაუყოვნებლივ ეცნობოს იუსტიციის სამინისტროს გენერალურ ინსპექციას იმ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის შესახებ, რომელიც დაკავშირებულია საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევასთან ან ჩადენილია ალკოჰოლური სიმთვრალის მდგომარეობაში, რაც წარმოადგენს ს-----
-----ოს შრომის შინაგანაწესის 33-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დისციპლინურ გადაცდომას, ასევე, დარღვეულია ამავე ნორმის „გ“ ქვეპუნქტი (ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების დარღვევა, სააგენტოს დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ის ჩადენილი თუ მის გარეთ), რის გამოც დასკვნა შემდგომი რეაგირებისთვის გადაეგზავნა საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოს და დაევალა, მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ ეცნობებინა გენერალური ინსპექციისათვის. ამ დასკვნაში, არ არის კონკრეტული მითითება რომელიმე კონკრეტული სახის დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ;

1.2.4. 2015 წლის 5 ნოემბერს საჯარო რეესტრის ეროვნულმა სააგენტომ გამოსცა #4598/კ ბრძანება დასაქმებულისათვის დისციპლინური სახდელის შეფარდებისა და სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ. 2015 წლის 16 ნოემბრის #2082/ს ბრძანებით კი, მასში შეიტანა ტექნიკური შესწორება;

1.2.5. სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს სსიპ ს-----ოს შრომის შინაგანაწესის 33-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტითა (საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევასთან ან ალკოჰოლური სიმთვრალის მდგომარეობაში ჩადენილი ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის შესახებ დაუყოვნებლივი შეტყობინების ვალდებულების დარღვევა) და „გ“ ქვეპუნქტით (ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების

დარღვევასა და სააგენტოს დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელის ჩადენა) გათვალისწინებული მოვალეობების დარღვევა;

1.2.6. სააგენტოს 2008 წლის 14 თებერვლის ბრძანებით სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადების გამო მოსარჩელეს შეფარდებული აქვს დისციპლინური სახდელი - შენიშვნა, ხოლო, 2010 წლის 12 აპრილის ბრძანებით ასევე შენიშვნა 2009 წლის 29 ნოემბერს ჩადენილი საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 116-ე მუხლის მე-4 ნაწილით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის გამო (სატრანსპორტო საშუალების ალკოჰოლური სიმთვრალის მდგომარეობაში მართვა განმეორებით წლის განმავლობაში);

1.2.7. სამართალდარღვევა ჩადენილ იქნა 2015 წლის 14 ოქტომბერს, 22:05 საათზე, ხოლო, 2015 წლის 01:07 საათზე, სამართალდარღვევის ჩადენის თაობაზე მოკლე ტექსტური შეტყობინებით ეცნობა ს-----
-----ოს შიდა კონტროლის სამსახურის უფროსს, აგრეთვე, აღნიშნული პირის მივლინებაში ყოფნის გამო, მისი მითითებით, სამართალდარღვევის შესახებ მოსარჩელემ აცნობა მოვალეობის შემსრულებელს 1:35 საათზე, ხოლო, სამართალდარღვევის ჩადენიდან მომდევნო სამუშაო დღეს, 15 ოქტომბერს, სამსახურში გამოცხადებისას, სამართალდარღვევის ფაქტის თაობაზე ინფორმირების მიზნით, მოსარჩელემ ახსნა-განმარტებით მიმართა საქართველოს იუსტიციის მინისტრს, შესაბამისად, მოსარჩელეს არ დაურღვევია საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2012 წლის 1 თებერვლის #153 ბრძანების პირველი პუნქტით გათვალისწინებული „დაუყოვნებლივი შეტყობინების“ ვალდებულება;

1.2.8. ს-----ოს შრომის შინაგანაწესის 32-ე მუხლი ითვალისწინებს დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგ ზომებს:

- ა) შენიშვნა;
- ბ) საყვედური;
- გ) სასტიკი საყვედური;
- დ) არა უმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება;
- ე) სამსახურეობრივი მოვალეობისაგან ჩამოშორება ხელფასის გაცემის შეჩერებით _ არა უმეტეს ათი სამუშაო დღისა;
- ვ) უფრო დაბალი თანრიგის თანამდებობრივ სარგოზე გადაყვანა - არა უმეტეს ერთი წლისა;
- ზ) სამუშაოდან დათხოვნა/შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კანონით გათვალისწინებული წესით და შემთხვევაში.

ამავე მუხლის მეორე ნაწილით ერთი დისციპლინური გადაცდომისთვის შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მხოლოდ ერთი

წლის 3 მაისის #134 ბრძანებით დამტკიცებული ს-----
-----ოს დებულების, აგრეთვე, მხარეთა განმარტებების თანახმად, ს-----
-----ოს პროექტების მართვის სამსახურში აღარ
არსებობს „ი-----ის“ ფარგლებში
შტატგარეშე მოსამსახურის შესასრულებელი ფუნქციები, ხოლო,
მსოფლიო ბანკის სახელმძღვანელო პრინციპების მოთხოვნების
შესაბამისად კონკურსის წესით შერჩეული კანდიდატის მიერ
დაკავებული მიწის ბაზრის განვითარების კომპონენტის მენეჯერის
თანამდებობა არ არის სსიპ ს-----ოს სამშტატო
ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობა (შტატი). კომპონენტის
მენეჯერის პოზიციაზე შერჩეულ კანდიდატთან გაფორმებული სერვისის/
მოსახურების შესყიდვის ერთწლიანი ხელშეკრულება, რომლის
დაფინანსებაც გათვალისწინებულია „ი-----
-----ით“ განსაზღვრული პროექტის ფარგლებში.

1.3. საკასაციო სასამართლოს შეფასებები და სამართლებრივი დასკვნები:

1.3.1. საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს პირველი კასატორის
პრეტენზიებს მოსარჩელესთან სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლის
შესახებ ბრძანების კანონიერების თაობაზე და განმარტავს, რომ შრომის
კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი
ურთიერთობის მოშლის სამართლებრივი საფუძვლიანობა ამავე ნორმის
პირველი ნაწილით განსაზღვრული წინაპირობების ფარგლებში უნდა
შეფასდეს. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელი მიიჩნევს, რომ
მოსარჩელის მიერ ჩადენილი სამართალდარღვევა, რომლის თაობაზეც
მას შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად, დაუყოვნებლივ უნდა
შეეცობინებინა სააგენტოსათვის, წარმოადგენს სახელშეკრულებო
პირობების უხეშ დარღვევას, რის გამოც, გამართლებულია
დასაქმებულთან სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლა. შრომის
კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად,
ამგვარი სამართლებრივი შედეგის დადგომის წინაპირობაა
დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი
ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის
შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.
განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ დამსაქმებლის შინაგანაწესი
წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების ნაწილს (შკ-ის 6.5), რომელიც
დასაქმებულის მხრიდან არასამუშაო დროს მორალურად გასაკიცხი
ქმედების ჩადენას კრძალავდა, ასევე, ადგენდა ადმინისტრაციული
სამართალდარღვევის შესახებ დამსაქმებლის დაუყოვნებლივ
ინფორმირების ვალდებულებას (იხ. სამოტივაციო ნაწილის პ.პ. 1.2.5.).

1.3.2. უდავოა ის გარემოება, რომ არასამუშაო დროს დასაქმებულმა ჩაიდინა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა, რის შესახებაც პირველი შესაძლებლობისთანავე აცნობა დამსაქმებელს (იხ. სამოტივაციო ნაწილის პ.პ. 1.2.6.-1.2.7.). საკასაციო პალატა ამ უკანასკნელ საკითხთან მიმართებით სრულად ეთანხმება ქვემდგომი სასამართლოების შეფასებებს და მიიჩნევს, რომ შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დამსაქმებლის დაუყოვნებლივი ინფორმირების მიზანია დასაქმებულის მიერ გასაკიცხი ქმედების ჩადენის თაობაზე სამსახურის მხრიდან მყისიერ რეაგირება, სხვა გონივრულ გამართლებას პირველი კასატორი არ სთავაზობს სასამართლოს, ისევე, როგორც ვერ ხსნის ამ პირობის სხვა მწვავე საჭიროების გამო შრომის შინაგანაწესში ასახვის აუცილებლობას, რომლის დასაქმებულის მხრიდან დარღვევა შეიძლება შეფასდეს შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევად.

1.3.3. საკასაციო პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას, რომ ზოგადად ნასვამ მდგომარეობაში მომეტებული საფრთხის წყაროს – ავტომობილის მართვა, გარდა იმისა, რომ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენას წარმოადგენს, მიუღებელი ქმედებაა და უნდა შეფასდეს მკვეთრად უარყოფითად, მიუხედავად იმისა, ამგვარ ქმედებას საჯარო მოხელე თუ სხვა პირი ჩაიდენს, თუმცა, შინაგანაწესის დათქმის იმგვარი გაგება, რომ მორალურად გაუმართლებელი ქმედების არასამუშაო დროს ჩადენა შრომითი ხელშეკრულებიდან გასვლის უპირობო საფუძველია, არ გამომდინარეობს თავად შრომითი ურთიერთობის არსიდან: შრომის კოდექსის პირველი და მე-2 მუხლების პირველი ნაწილებიდან გამომდინარე, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. დასახელებულ ნორმებში ასახულია შრომითი ურთიერთობის ლეგალური დეფინიცია და სახელშეკრულებო ურთიერთობის არეალი შემოიფარგლება უშუალოდ შრომითი პროცესით. რასაკვირველია საკასაციო პალატა არ უარყოფს დამსაქმებლის პოზიციას, რომ საჯარო დაწესებულების, მით უფრო ს-----ოს საქმიანი რეპუტაცია საზოგადოების თვალში მნიშვნელოვანია, რადგანაც ადმინისტრაციული ორგანოსადმი ნდობის პრინციპი ფუნქციონალური საჯარო სამსახურის მიზნის მიღწევის ადეკვატურ საშუალებას წარმოადგენს, თუმცა, თუკი დასაქმებული გასაკიცხ ქმედებას ჩაიდენს

არასამუშაო პირობებში და მისი ქცევა არ არის საჯარო სამსახურის საქმიანი რეპუტაციის შელახვისაკენ მიმართული, იგი შრომითი პირობების დარღვევად, მით უფრო უხეშ დარღვევად არ უნდა იქნას მიჩნეული და მასთან სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლას არ შეიძლება დაედოს საფუძვლად. დამსაქმებლის ამგვარი მიდგომა ეწინააღმდეგება სამოქალაქო კოდექსის 8.3 და 115-ე მუხლებით განსაზღვრულ უფლების მართლზომიერად გამოყენების პრინციპს, რომლის დარღვევით გამოვლენილი ცალმხრივი ნებაც, ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია და არ შეიძლება იურიდიული ძალა მიენიჭოს.

1.3.4. იმ პირობებში, როდესაც დადგენილია, რომ დასაქმებულის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებას დამსაქმებლისათვის რაიმე ზიანი არ მიუყენებია, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან მისი შემადგენელი შინაგანაწესის დებულებათა მხოლოდ ფორმალური განმარტება ვერ გაამართლებს დამსაქმებლის სადავო ნებას. ამდენად, პირველი კასატორის პრეტენზია ბრძანების კანონიერებასთან დაკავშირებით დაუსაბუთებელია.

1.3.5. რაც შეეხება მეორე კასატორის პოზიციას, რომ არსებობს იგივე თანამდებობა, ასევე, მისი ტოლფასი და კომპენსაციის მიცემის გზით პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა დაუსაბუთებელია, ვერ იქნება გაზიარებული საკასაციო პალატის მხრიდან. ამ თვალსაზრისით სასამართლო მიუთითებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობაზე (იხ. სამოტივაციო ნაწილის პ.პ. 1.2.10.) და განმარტავს, რომ საპირისპიროს დასაბუთება ეკისრებოდა მეორე კასატორს. საკასაციო საჩივრის შესწავლით კი, ირკვევა, რომ მხარე არ ეთანხმება სასამართლოს მსჯელობას გათავისუფლებამდე მის მიერ დაკავებული ან მისი ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის თაობაზე, თუმცა, არ მიუთითებს საქმეში არსებულ რომელიმე მტკიცებულებაზე, რომელთა ანალიზი დაადასტურებდა სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის უმართებულებას. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ შინაარსობრივად ხსენებული პრეტენზია წარმოადგენს პროცესუალურ შედავებას, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 404-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად კი, საკასაციო სასამართლო არ არის უფლებამოსილი, საკუთარი ინიციატივით შეამოწმოს საპროცესო ნორმების დარღვევა. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, სწორედ დასაქმებულს ეკისრება ტოლფასი თანამდებობის მითითების ტვირთი, საკასაციო საჩივარი კი, ამ მხრივაც დაუსაბუთებელია.

1.3.6. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, 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. დასახელებული ნორმისა და ზემოხსენებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუცია კომპენსაციის მინიჭების გზით გამართლებულია, რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობას, ამ შემთხვევაში, სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ გარემოებას, რომ 2016 წლის მარტის მდგომარეობით მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის არსებობა აღარ იყო საჭირო. სწორედ ამ მოვლენის გათვალისწინებით გამართლებულია სააპელაციო პალატის დასკვნა, რომ პირის მართლსაწინააღმდეგოდ გათავისუფლების გამო გასაცემი კომპენსაცია განისაზღვროს ხელფასის იმ ოდენობით, რომელსაც ყველა შემთხვევაში მიიღებდა დასაქმებული დამსაქმებლის მხრიდან მოვალეობათა ჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში. ამ მხრივ სასამართლოს მსჯელობა იცავს, როგორც პირთა ორმხრივ ინტერესს, ისე უზრუნველყოფს დარღვეული უფლების აღდგენას, რომლის წინააღმდეგაც მეორე კასატორს სასამართლოსათვის ასევე არ შემოუთავაზებია დასაბუთებული საკასაციო შედავა.

1.4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების პროცესუალურ-სამართლებრივი დასაბუთება:

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 410-ე მუხლის თანახმად (**საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: კანონის მითითებულ დარღვევას არ აქვს ადგილი; სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას**), საკასაციო სასამართლო უცვლელად ტოვებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას, რადგანაც მიიჩნევს, რომ კასატორებმა ვერ დაამტკიცეს მისი გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე-394-ე მუხლებით განსაზღვრული წინაპირობების არსებობა.

2. სასამართლო ხარჯები:

საკასაციო საჩივრის უარყოფის გამო, პალატა თვლის, რომ არ არსებობს ამ ინსტანციის სასამართლოში გაწეული პროცესის ხარჯის მხარეთა შორის განაწილების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე

მუხლით გათვალისწინებული წინაპირობები, ამასთანავე, ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, საკასაციო საჩივრებზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

საკასაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 55-ე, 410-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ ს-----ოს საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. ბ---- გ-----იას საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
3. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად.
4. საკასაციო სასამართლოს განჩინება საბოლოოა და არ გასაჩივრდება.

თავმჯდომარე

ბ. ალავიძე

მოსამართლეები:

ე. გასიტაშვილი

პ. ქათამაძე