



[← უკან](#)

[«წინა შემდეგი»](#)

საკასაციო საჩივარი	
საქმის ნომერი	ას-169-2020
თარიღი	13/10/2021
შედეგი	დატოვებულია უცვლელად
კატეგორია	შრომის სამართლებრივი დავა
სახეობა	სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ
დავის საგანი	ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გადაწყვეტილება/განჩინება

საქმე №ას-169-2020 13 ოქტომბერი, 2021 წელი,
თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა/მოსამართლეები:

ვლადიმერ კაკაბაძე (თავმჯდომარე, მომხსენებელი),
ლევან მიქაბერიძე,
მირანდა ერემაძე

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი მოსმენის გარეშე

კასატორი (მოსარჩელე) - ვ.ჩ-ი

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე) - სს „ს.რ-ა“

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 4 დეკემბრის გადაწყვეტილება

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

კასატორის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. ვ.ჩ-ი (შემდეგში: მოსარჩელე, დასაქმებული, კასატორი), 2015 წლის 24 ივლისის ბრძანებით დაინიშნა სს „ს.რ-ის“ (შემდეგში: მოპასუხე, დამსაქმებელი, კომპანია, მოწინააღმდეგე მხარე) ინფრასტრუქტურის ფილიალის ელექტრომომარაგების დეპარტამენტის, დასავლეთის ელექტრომომარაგების სამმართველოს აპარატის საწარმოს ტექნიკური განყოფილების კომენდანტის თანამდებობაზე.

2. დამსაქმებლის 2019 წლის 20 მარტის ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებული, ორ პირთან ერთად, მასალების მისაღებად მივლინებით თბილისში გაემგზავრა (2019 წლის წლის 20 მარტიდან 22 მარტამდე).

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით, მოსარჩელეს მსჯავრი დაედო საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 260.3 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით, დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალების უკანონო შეძენა-შენახვისათვის.

4. 2019 წლის 16 მაისის ოპერატიულ თათბირზე, დამსაქმებელმა განიხილა დასაქმებულის მიმართ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით დადგენილი გარემოებები. აღნიშნულ თათბირზე მიღებული გადაწყვეტილებით, მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის (შემდეგში - სშკ) 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოპასუხის შრომის შინაგანაწესისა და ქცევის კოდექსის დარღვევის გამო.

5. დამსაქმებლის 2019 წლის 20 მაისის ბრძანებით (შემდეგში - სადავო ბრძანება ან გასაჩივრებული ბრძანება), მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა, რის საფუძველადაც მიეთითა ოპერატიული თათბირის ზემოხსენებულ ოქმზე.

6. იმ თანამდებობის სამუშაო აღწერილობის თანახმად, რომელზეც მოსარჩელე მუშაობდა, კონკრეტულად გაწერილ ფუნქციებთან ერთად, მითითებულია შემდეგი: „მოვალეა შეასრულოს ხელმძღვანელის სხვა დავალებები ორგანიზაციის ინტერესებიდან გამომდინარე...“ (4.4. პუნქტი), „დაიცვას შრომის შინაგანაწესი და დისციპლინა“ (4.6. პუნქტი).

7. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენის მიხედვით, 2019 წლის 21 მარტს, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ცენტრალური კრიმინალური პოლიციის დეპარტამენტის თანამშრომლებმა, ქ.თბილისში,-ის მიმდებარე ტერიტორიაზე, მოსარჩელის პირადი ავტომანქანისა და საცხოვრებელი ბინის ჩხრეკისას ამოიღეს 0.077563 გრამი დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალება (ბუპრენორფინის შემცველი 8 ცალი თეთრი ფერის ექვსკუთხა ფორმის ტაბლეტი; 3 ცალი ერთ მხარეს წახნაგობრივი ფორმის ტაბლეტის ნატეხი და მცირე ზომის ტაბლეტის ნატეხები ფხვიერ ნივთიერებასთან ერთად; თეთრი ფერის ფხვნილი და 2 ცალი ერთჯერადი მოხმარების შპრიცში არსებული გამჭვირვალე სითხე).

8. დამსაქმებლის დირექტორთა საბჭოს 2018 წლის 27 აპრილის დადგენილებით დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად: შრომის შინაგანაწესი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია, რომელიც მათ შორის შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს აწესრიგებს (1.2. პუნქტი);

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობები, რაც შრომითი შინაგანაწესით არაა გათვალისწინებული, წესრიგდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით, შრომის კოდექსით და სხვა აქტებით, რომელიც კომპანიაში დადგენილი წესის შესაბამისად, მიღებულია კომპანიის შესაბამისი ორგანოების მიერ (1.4. პუნქტი);

კომპანიის უფლებამოსილი ორგანოების/პირების მიერ მიღებული აქტები (წესი, ინსტრუქცია, სამუშაოს აღწერილობა და სხვა), რომლებიც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობას აწესრიგებს, შრომის

ხელშეკრულების (ბრძანების) განუყოფელი ნაწილია (1.5. პუნქტი);

მივლინება არის დამსაქმებლის მიერ, დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლა, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე (6.1. პუნქტი); დამსაქმებლის მიერ, დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა ხელშეკრულების პირობების შეცვლად... (6.2. პუნქტი).

9. კომპანიის დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 27 ოქტომბრის დადგენილებით დამტკიცებული, დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების თანახმად: წინამდებარე დოკუმენტი აღწერს კომპანიის დასაქმებულთა ქცევის ზოგად პრინციპებს (1.1 პუნქტი); კოდექსით გათვალისწინებული ნორმების დაცვა სავალდებულოა კომპანიის თითოეული დასაქმებულისათვის, განურჩევლად დაკავებული თანამდებობისა.

კოდექსის დაუცველობა გამოიწვევს დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სასჯელის გამოყენებას, მათ შორის, სამსახურიდან გათავისუფლებას (1.3 პუნქტი);

კომპანიის თითოეული დასაქმებული ვალდებულია იმოქმედოს იმ სტანდარტებით და პიროვნული ქცევის წესებით, რაც პასუხობს კომპანიის აღიარებულ ვალდებულებებს და ტრადიციებს (2.1 პუნქტი);

პიროვნული ქცევის უმაღლესი სტანდარტები დასაქმებულისგან მოითხოვს პატიოსნებას, კეთილსინდისიერებას და პატივისცემას საკუთარი კოლეგების, ორგანიზაციის, ფართო საზოგადოების თუ მისი ცალკეული წევრის წინაშე, განურჩევლად მდგომარეობისა (2.2. პუნქტი);

კომპანიის დასაქმებულს უნდა ახსოვდეს, რომ იგი წარმოადგენს კომპანიის სახეს და კომპანიის სახელით წარმოებულ გარემოსთან ნებისმიერ ურთიერთქმედებაში უნდა მოუფრთხილდეს კომპანიის რეპუტაციას (2.7. პუნქტი); კომპანიას აქვს საკუთარი დასაქმებულების პატიოსნებისა და კეთილსინდისიერების რწმენა და მოელის, რომ თითოეული მათგანი განუხრელად დაიცავს გათვალისწინებულ პრინციპებს და წესებს (14.1 პუნქტი);

წინამდებარე წესები წარმოადგენს კომპანიისა და მასში დასაქმებულების შრომითი ურთიერთობების განუყოფელ ნაწილს, შესაბამისად, გათვალისწინებული ვალდებულებების/პრინციპების დარღვევა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების დარღვევად (14.4. პუნქტი).

10. დასაქმებულმა სასამართლოში სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

11. სამტრედიის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა.

12. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, რომელმაც ამ გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

13. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის 4 დეკემბრის გადაწყვეტილებით: მოპასუხის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა; ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

13.1. სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგენილად ცნო წინამდებარე განჩინების 1-9 პუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები და მიიჩნია, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლება, ამ უკანასკნელის მიერ ჩადენილი დარღვევის (გადაცდომა) ადეკვატური იყო.

13.2. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, გასათვალისწინებელია, პროპორციულობისა (იგივე თანაზომიერების) და გონივრულობის საფუძვლის პრინციპები.

პროპორციულობის პრინციპი იმას გულისხმობს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მხოლოდ მაშინ ჩაითვლება, როდესაც არსებული მძიმე დარღვევა არამიზანშეწონილს ხდის სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას.

გონივრულობის პრინციპის არსი ისაა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე, დამსაქმებელმა უფრო მსუბუქი ზომა უნდა გამოიყენოს, თუკი დასაქმებულის კანონიერი ინტერესი ამის საშუალებას (ჩადენილი დარღვევიდან გამომდინარე) იძლევა. ამდენად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უკიდურესი დისციპლინური ღონისძიებაა და დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს, ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, ხომ არ არსებობს სხვა უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობა.

13.3. სადავო ბრძანების კანონიერების შეფასებამდე, სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა მთავარ სხდომაზე დასაქმებულის მიერ გაკეთებულ შემდეგ განმარტებაზე: გარდა შრომითი ხელშეკრულებით კონკრეტულად გაწერილი თანამდებობრივი ფუნქციებისა, ხელმძღვანელის დავალებით, ის ახდენდა თბილისიდან პროდუქციის ჩამოტანის მიზნით სამსახურებრივი ავტომანქანის მართვას, ვინაიდან, თბილისში ცხოვრობდა, თბილისის ქუჩებში კარგად ერკვეოდა და იქ მოძრაობის წესები იცოდა.

13.4. სააპელაციო სასამართლოს განსჯით, დასაქმებულის მიერ, მივლინებისას, მძიმე დანაშაულის ჩადენა, როდესაც, სამსახურებრივი ავტომანქანიდანაც ამოიღეს დანაშაულის საგანი - მის მიერ უკანონოდ შეძენილი და შენახული დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალება, ეწინააღმდეგებოდა არა მხოლოდ კომპანიაში, არამედ საზოგადოებაში დამკვიდრებული პიროვნული ქცევის უმაღლეს სტანდარტებს: პატიოსნებას, კეთილსინდისიერებას, საკუთარი კოლეგების, ორგანიზაციისა თუ განურჩევლად მდგომარეობისა, ფართო საზოგადოების ცალკეული წევრის წინაშე პატივისცემას, რაც სამსახურში მოქმედი რეგულაციების (**შრომის შინაგანაწესი; თანამშრომელთა ქცევის კოდექსი**) უხეში დარღვევაა და საკმარისია იმისათვის, რომ კომპანიას დაუკარგოს საკუთარი დასაქმებულის პატიოსნებისა და კეთილსინდისიერების რწმენა (ნდობა).

აქედან გამომდინარე, მართლზომიერი იყო დამსაქმებლის მოქმედება - სშკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტზე დაყრდნობით, დასაქმებულთან შრომის ხიოშიაროოიბის შინაგანაწესი (საქართველოს სამოქალაქო

კოდექსის, შემდეგში სსკ-ის 115-ე მუხლი).

საქმეზე გამოიკვეთა ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდიდა. შესაბამისად, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება, ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება იყო და ვერ მიიჩნეოდა საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული ადამიანის ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების, ასევე, თავად შრომის კოდექსით დადგენილი პრინციპების დარღვევად.

13.5. ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება გააუქმა და ახალი გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი არ დააკმაყოფილა.

14. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე საკასაციო საჩივარი შემოიტანა მოსარჩელემ, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით.

საკასაციო საჩივარი შემდეგნაირადაა დასაბუთებული:

14.1. მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედება არ უნდა შეფასდეს, შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად, ვინაიდან, აღნიშნული ქმედება არ უკავშირდება მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებას, მით უმეტეს, როცა ამით სამსახურის ფუნქციონირება არ შეფერხებულა. სამსახურებრივი ავტომატურიდან ნარკოტიკული საშუალების ამოღება, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი ვერ გახდება, რამდენადაც იგი დამსაქმებლის მიერ მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევაზე არ მიუთითებს.

15. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 20 თებერვლის განჩინებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (შემდეგში - სსკ) 391-ე მუხლის მიხედვით, მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმოებაში დასაშვებობის შესამოწმებლად.

2020 წლის 8 ივლისის განჩინებით, სსკ-ის 391.5 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, საკასაციო პალატამ საკასაციო საჩივარი დასაშვებად ცნო და დაადგინა საქმის ზეპირი მოსმენის გარეშე განხილვა.

სამოტივაციო ნაწილი:

საკასაციო სასამართლო საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის საფუძვლების შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის საკასაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

16. მოცემული დავის საკვანძო საკითხია, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების კანონიერების განსაზღვრა, ე.ი. შესამოწმებელია, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

17. ზემოაღნიშნული საკითხის დადგენა, შესაძლებელია, მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროსა და მომდევნო

სოლიდარი სულსეკოულუტის სეფეკტის თაობაზე სიღიჟულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ყოველ კონკრეტულ ბრძანებას თავისი საფუძველი გააჩნია, რაც ამართლებს ან არ ამართლებს მის გამოცემას. ასეთ დროს, სასამართლოს როლი სწორედ ბრძანების საფუძვლის მართლზომიერების საკითხის გამორკვევაა, რაც დასაქმებულის სარჩელის იურიდიული ბედის განმსაზღვრელია (შდრ. იხ. სუსგ: №ას-1304-2020, 11.06.2021; №ას-151-147-2016, 19.04.2016).

18. სანამ სადავო ბრძანების საფუძვლის კანონიერების შემოწმებაზე გადავალთ, რამდენიმე საკითხს უნდა მიექცეს ყურადღება:

1). არსებობს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის თანახმად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმისა და დარღვევით გამოწვეული შედეგის თვალსაზრისით. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, 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 ეფექტურ შრომის მოტივაციას შეუქმნის. **ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად ჩაითვალოს, აუცილებელია, ვლინდებოდეს ისეთი დარღვევა, როდესაც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება მიზანშეუწონელია (შდრ. იხ. სუსგ: №ას-267-2021, 11.06.2021; №ას-997-2020, 10.02.2021; №ას-658-2020, 4.12.2020).**

2). სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესი, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზეც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხლი). შრომითსამართლებრივ დავებში კი, მტკიცების ტვირთის განაწილების წესი განსხვავებული და თავისებურია. ამ წესის თანახმად, **დამსაქმებელი ვალდებულია, ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა.** ეს იმითაა გამოწვეული, რომ მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს არათანაბარი შესაძლებლობები აქვთ, დამსაქმებელს მტკიცებითი უპირატესობა აქვს, სასამართლოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები წარუდგინოს. ამდენად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი სამსახურიდან უკანონოდ გაათავისუფლეს, მტკიცების ტვირთის დამსაქმებლის მხარეს აბრუნებს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას (შდრ. იხ. სუსგ: №ას-151-147-2016, 19.04.2016; №ას-483-457-2015, 7.10.2015; №ას-1276-1216-2014, 18.03.2015).

19. რაც შეეხება განსახილველ შემთხვევას, სადავო ბრძანების სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი (ნორმის ამჟამინდელი რედაქციით 47.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი № 7177 - ვებგვერდი, 5.10.2020წ.). ამ მუხლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის მინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

ამავე ბრძანებაში, მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის ფაქტობრივ საფუძვლად დასახელებულია კომპანიის დასავლეთის ელექტრომომარაგების სამმართველოში 2019 წლის 16 მაისს ჩატარებული #16 ოქმი, სადაც აღნიშნულია შემდეგი:

2019 წლის 16 მაისს, კომპანიის დასავლეთის ელექტრომომარაგების სამმართველოში ჩატარებულ ოპერატიულ თათბირზე განიხილეს მოსარჩელის მიმართ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით დადგენილი გარემოებები, კერძოდ, **დასაქმებულის მხრიდან კომპანიის შრომის შინაგანაწესისა და ქვევის კოდექსის უხეშად დარღვევის ფაქტი.**

2019 წლის წლის 20-22 მარტს, დამსაქმებლის ბრძანებით, დასაქმებული, ორ პირთად ერთად, მასალების მისაღებად მივლინებით თბილისში გაემგზავრა; თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით, მოსარჩელეს მსჯავრი დაედო საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 260.3 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით, დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალების უკანონო შეძენა-შენახვისათვის.

20. ხსენებული განაჩენით, რომელიც სადავო ბრძანების ფაქტობრივ საფუძვლად დასახელებული დოკუმენტის - კომპანიის დასავლეთის ელექტრომომარაგების სამმართველოს 2019 წლის 16 მაისს #16 ოქმის ძირითადი საფუძველია, ირკვევა შემდეგი:

2019 წლის 21 მარტს, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ცენტრალური კრიმინალური პოლიციის დეპარტამენტის თანამშრომლებმა, ქ.თბილისში,-ის მიმდებარე ტერიტორიაზე, **მოსარჩელის პირადი ავტომანქანისა და საცხოვრებელი ბინის ჩხრეკისას ამოიღეს 0.077563 გრამი დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალება (ზუპრენორფინის შემცველი 8 ცალი თეთრი ფერის ექვსკუთხა ფორმის ტაბლეტი; 3 ცალი ერთ მხარეს წახნაგობრივი ფორმის ტაბლეტის ნატეხი და მცირე ზომის ტაბლეტის ნატეხები ფხვიერ ნივთიერებასთან ერთად; თეთრი ფერის ფხვნილი და 2 ცალი ერთჯერადი მოხმარების შპრიცში არსებული გამჭვირვალე სითხე).**

21. ზემოთხსენებული ფაქტობრივი გარემოებები სააპელაციო სასამართლომ დამტკიცებულად ცნო, ხოლო კასატორს მათ მიმართ დასაბუთებული პრეტენზია (შედავება) არ წარმოუდგენია, შესაბამისად, საკასაციო სასამართლოსათვის ისინი სავალდებულოა (სსსკ-ის 407.2 მუხლი). ამასთან, ეს გარემოებები იმის მაუწყებელია, რომ სადავო ბრძანებით მოსარჩელის სამუშაოდან დათხოვნას საფუძვლად დაედო, ამ უკანასკნელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

გასაჩივრებული ბრძანების ფაქტობრივ საფუძვლად დასახელებული, დამსაქმებლის 2019 წლის 16 მაისს #16 ოქმი სწორედ იმაზე მიუთითებს, რომ მიმე ნარკოტიკული დანაშაულის (დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალებების უკანონო შეძენა-შენახვა) ჩადენის შედეგად, **მოსარჩელემ შრომის შინაგანაწესი დაარღვია, რითაც „მიშენელოვნად შეიღაზა“ კომპანიის რეპუტაცია რაც ასევე, წარმოადგენს კომპანიის თანამშრომელთა ქვევის კოდექსის დარღვევას** (ტომი 1, ს.ფ. 51). მითითებული ოპერატიული თათბირის დღის წესრიგიც შემდეგნაირად იყო დასათაურებული: კომპანიის **„შრომის შინაგანაწესისა და ქვევის კოდექსის უხეში დარღვევის ფაქტის განხილვა“** (ტომი 1, ს.ფ. 50).

22. ამდენად, გასაჩივრებული ბრძანებით მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველი გახდა, მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობის უხეში დარღვევა. შესაბამისად, აღნიშნული ბრძანების კანონიერების საკითხის განსაზღვრისას, დღის წესრიგში დგება, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებისა და კომპანიის შრომის შინაგანაწესის, დასაქმებულის მიერ ჩადენილ ქმედებასთან ერთობლიობაში შეფასება.

23. კომპანიის დირექტორთა საბჭოს 2018 წლის 27 აპრილის დადგენილებით დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესის 1.2 პუნქტის მიხედვით, შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და აწესრიგებს შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. ამავე შინაგანაწესის 1.4 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობები, რაც შრომითი შინაგანაწესით არაა გათვალისწინებული, წესრიგდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით, შრომის კოდექსით და სხვა აქტებით, რომელიც კომპანიაში დადგენილი წესის შესაბამისად, მიღებულია კომპანიის შესაბამისი ორგანოების მიერ. **კომპანიის უფლებამოსილი ორგანოების/პირების მიერ მიღებული აქტები (წესი, ინსტრუქცია, სამუშაოს აღწერილობა და სხვა), რომლებიც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობას აწესრიგებს, შრომის ხელშეკრულების (ბრძანების) განუყოფელი ნაწილია** (შრომის შინაგანაწესის 1.5 პუნქტი).

24. ამდენად, შრომის შინაგანაწესის ზემომითითებული პუნქტები იმაზე მიუთითებს, რომ მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია, ამავე ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობის მომწესრიგებელი ყველა აქტი, მათ შორის, კომპანიის დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 27 ოქტომბრის დადგენილებით დამტკიცებული - **„დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესები“.** შესაბამისად, სადავო ბრძანების კანონიერება, ხსენებული „წესების“ კონტექსტშიც უნდა შემოწმდეს.

პალატის მოსაზრებით, დასახელებული „წესებიდან“, მოცემული დავისათვის საგულისხმოა, რამდენიმე პუნქტის შინაარსი, კერძოდ:

კომპანიის თითოეული დასაქმებული ვალდებულია იმოქმედოს იმ სტანდარტებით და პიროვნული ქცევის წესებით, რაც პასუხობს კომპანიის აღიარებულ ვალდებულებებს და ტრადიციებს (2.1 პუნქტი);

პიროვნული ქცევის უმაღლესი სტანდარტები დასაქმებულისაგან მოითხოვს პატიოსნებას, კეთილსინდისიერებას და პატივისცემას საკუთარი კოლეგების, ორგანიზაციის, ფართო საზოგადოების თუ მისი ცალკეული წევრის წინაშე, განურჩევლად მდგომარეობისა (2.2 პუნქტი);

კომპანიის დასაქმებულს უნდა ახსოვდეს, რომ იგი წარმოადგენს კომპანიის სახეს და კომპანიის სახელით წარმოებულ გარემოსთან ნებისმიერ ურთიერთქმედებაში, უნდა მოუფრთხილდეს კომპანიის რეპუტაციას (2.7 პუნქტი);

კომპანიას აქვს რწმენა, საკუთარი დასაქმებულების პატიოსნებისა და კეთილსინდისიერებისა და მოელის, რომ თითოეული მათგანი განუხრელად დაიცავს გათვალისწინებულ პრინციპებს და წესებს (14.1 პუნქტი);

წინამდებარე წესები წარმოადგენს კომპანიისა და მასში დასაქმებულების შრომითი ურთიერთობების განუყოფელ ნაწილს, შესაბამისად, გათვალისწინებული ვალდებულებების/პრინციპების დარღვევა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების დარღვევად (14.4 პუნქტი).

25. დასაქმებულის შრომის შინაგანაწესის 1.5 პუნქტიდან გამომდინარე, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია, აგრეთვე, კომპანიის დირექტორთა საბჭოს 2014 წლის 11 ივნისის დადგენილებით დამტკიცებული, ელექტრომომარაგების დეპარტამენტის ელექტრომომარაგების სამმართველოს ტექნიკური განყოფილების კომენდანტის სამუშაოს აღწერილობა, რომლის 1.2 პუნქტიდან დადგენილია, რომ ელექტრომომარაგების დეპარტამენტის ელექტრომომარაგების სამმართველოს ტექნიკური განყოფილების კომენდანტი თავის საქმიანობას წარმართავს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობისა და ნორმატიული აქტების, კომპანიის წესდების, შინაგანაწესისა და წინამდებარე სამუშაოს აღწერილობის შესაბამისად. ამავე აქტის 4.6 პუნქტების მიხედვით, კომენდანტი მოვალეა, დაიცვას შრომის შინაგანაწესი და დისციპლინა.

26. როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოცემულ საქმეზე დადგენილადაა ცნობილი ფაქტი იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელემ, სამსახურებრივი მივლინებისას, ჩაიდინა დანაშაული, კერძოდ, მისი პირადი ავტომანქანისა და საცხოვრებელი ბინის ჩხრეკისას ამოიღეს 0.077563 გრამი დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალება (ბუპრენორფინის შემცველი 8 ცალი თეთრი ფერის ექვსკუთხა ფორმის ტაბლეტი; 3 ცალი ერთ მხარეს წახნაგობრივი ფორმის ტაბლეტის ნატეხი და მცირე ზომის ტაბლეტის ნატეხები ფხვიერ ნივთიერებასთან ერთად; თეთრი ფერის ფხვნილი და 2 ცალი ერთჯერადი მოხმარების შპრიცში არსებული გამჭვირვალე სითხე).

სწორედ ამ დანაშაულის გამო, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით, მოსარჩელეს მსჯავრი დაედო საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 260.3 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით, დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალების უკანონო შემენა-შენახვისათვის.

პალატის განსჯით, ზემომითითებული გარემოება საკმარის საფუძველს ქმნის დასკვნისათვის, რომ დასაქმებულმა დაარღვია პიროვნული ქცევის უმაღლესი სტანდარტები - პატიოსნება, კეთილსინდისიერება და პატივისცემა, საკუთარი კოლეგების, ორგანიზაციის, ფართო საზოგადოებისა თუ მისი ცალკეული წევრის წინაშე („დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების“ 2.2 პუნქტი).

მოცემული საკითხის შეფასებისას, კიდევ ერთი გარემოებაა საგულისხმო, პიროვნული ქცევის ზემომითითებული სტანდარტების დაუცველობას, შესაძლებელია, რომ დასაქმებულისათვის დასაქმებულის მიმართ პატიოსნებისა და კეთილსინდისიერების რწმენა გამოეცალა („დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების“ 14.1 პუნქტი).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მართებულია დასკვნა იმის შესახებ, რომ მოსარჩელის ქმედება, მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით (ზემოთ განიმარტა, რომ „დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესები“, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია) ნაკისრი ვალდებულების უხეშად დარღვევის ტოლფასი ქმედებაა. ასეთ შემთხვევაში, მოპასუხეს ვერ მოეთხოვება, რომ შრომითი ურთიერთობა გააგრძელოს დასაქმებულთან, რომელიც მისი ნდობით აღარ სარგებლობს და რომლის მიერ ჩადენილი ქმედებაც, კომპანიის რეპუტაციისთვის შემლახველია („დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების“ 2.7 პუნქტი).

ამდენად, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, არამართლზომიერად ვერ შეფასდება დამსაქმებლის ნება - მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, რაც გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონსაწინააღმდეგობას გამორიცხავს.

27. სსკ-ის 410-ე მუხლის მიხედვით, საკასაციო სასამართლო არ დააკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, თუ: ა) კანონის მითითებულ დარღვევას არა აქვს ადგილი; ბ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა; გ) სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არსებითად სწორია, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი არ შეიცავს შესაბამის დასაბუთებას.

განსახილველ შემთხვევაში, საკასაციო სასამართლო არ აკმაყოფილებს საკასაციო საჩივარს, ვინაიდან სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებულ განჩინებას საფუძვლად არ უდევს კანონის დარღვევა.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 399-ე, 372-ე, 264.3, 407-ე, 408.3, 410-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა :

1. ვ.ჩ-ის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 4 დეკემბრის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელად;
3. საკასაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. განჩინება საბოლოოა და არ საჩივრდება.

მოსამართლეები :

ვლადიმერ კაკაბაძე

ლევან მიქაბერიძე

მირანდა ერემაძე

[← უკან](#)

[«წინა შემდეგ»](#)