



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-954-19

04 დეკემბერი 2019

წელი

ქ.ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე: ირმა პერანიძე

სხდომის მდივანი: ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი (მოპასუხე)
წარმომადგენელი

- სს „ს----- რ-----“
- ე----- შ-----, ს----- ტ-----
ვ----- ჩ-----
- ი----- ჯ-----

მოწინააღმდეგე მხარე
(მოსარჩელე)
წარმომადგენელი

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - სამტრედიის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა: გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება,

სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები: მოსარჩელის მითითებით, 1995 წლიდან მუშაობდა სს „ს----- რ-----“-ში სხვადასხვა თანამდებობებზე, ხოლო 2015 წლიდან კომენდანტის თანამდებობაზე.

2019 წლის 20 მაისს, მისთვის მოულოდნელად ცნობილი გახდა, რომ გათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან ს----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომელიც გულისხმობს შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

მოსარჩელემ მიიჩნია, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონო იყო, ვინაიდან, მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია არანაირ დარღვევას, აღნიშნული კი სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველს წარმოადგენდა.

მოპასუხის პოზიცია: მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 2019 წლის 21 მარტს, ვ----- ჩ-----, სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას, კერძოდ, თბილისში საწყობიდან მასალების ჩამოტანის მიზნით მივლინებაში ყოფნის დროს, დაკავებული იქნა ს----- შს სამინისტროს პოლიციის თანამშრომლების მიერ ქ.თბილისში, დ.გურამიშვილის გამზირის მიმდებარე ტერიტორიაზე, რა დროსაც, მისი მართვის ქვეშ მყოფი სამსახურეობრივი ავტომანქანის ჩხრეკისას ამოღებული იქნა დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალება ბუპრენორფინი.

განვითარებული მოვლენების გამო, ვ. ჩ----- სამსახურეობრივი დავალება ვერ შეასრულა დროულად, საჭირო მასალების ჩამოტანა რეგიონში მოხდა დაგვიანებით, რამაც საგრძნობლად შეაფერხა დაგეგმილი სამუშაოების წარმოება.

გარდა ამისა, რისკის ქვეშ დადგა დამსაქმებლის რეპუტაცია, ასევე საფრთხე შეექმნა კომპანიაში დასაქმებული პირების ინტერესებს და უსაფრთხოებას, რასაც ადასტურებს ის ფაქტიც, რომ მოსარჩელის დაკავების მომენტში, მასთან ერთად მყოფი ორი პირიდან, ერთ-ერთი ასევე იქნა დაკავებული, რითაც კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგა სხვა დასაქმებულის გამართულად მუშაობის საკითხი.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის

განაჩენით, ვ----- ჩ----- ცნობილი იქნა დამნაშავედ, სსკ-ის 260-ე მუხლის მე-3 ნაწილით „ა“ ქვეპუნქტით.

მოსარჩელის დაკავება და სისხლისსამართლებრივი დევნა ისეთი დანაშაულისათვის, როგორცაა დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალების შეძენა-შენახვა, ქმნის იმის გონივრულ ვარაუდს, რომ ამით საფრთხე ექმნება მთლიანად იმ დასაქმებულთა წრეს, რომელთაგანაც მოსარჩელესთან შეხება ჰქონდა, ასევე წარმოადგენს მის მიმართ დამსაქმებლის მხრიდან ნდობის დაკარგვის საფუძველს.

მოსარჩელემ, კანონით გათვალისწინებული აკრძალვების მიუხედავად, ჩაიდინა მძიმე დანაშაული, დაარღვია კომპანიის შიდა დოკუმენტებით ნაკისრი ვალდებულებები და ზოგადად, შინაგანაწესითა და სს „ს----- რ-----“-ს დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 27 ოქტომბრის N22/49 დადგენილებით დამტკიცებული სს „ს----- რ-----ს“ თანამშრომელთა (დასაქმებულთა) ქცევის კოდექსით გათვალისწინებული კეთილსინდისიერების პრინციპი.

ამდენად, სახეზეა, ვ----- ჩ-----ს მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა, რაც სამსახურიდან მისი გათავისუფლების კანონიერი საფუძველია.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. ვ----- ჩ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
2. ბათილად იქნას ცნობილი, სს „ს----- რ-----“ ინფრასტრუქტურის დირექტორის, 2019 წლის 20 მაისის №1991 ბრძანება ვ----- ჩ-----ს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე და ვ----- ჩ----- აღდგენილ იქნას, სს „ს----- რ----- ი-----
----- სამმართველოს აპარატის საწარმოს ტექნიკური განყოფილების კომენდანტის თანამდებობაზე;
3. სს „ს----- რ-----ს“ ინფრასტრუქტურის ფი---ლს დაეკისროს, ვ----- ჩ-----ს სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 20 მაისიდან, სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველ თვეზე 900 ლარის ოდენობით;

4. სს „ს----- რ-----“ ინფრასტრუქტურის ფი---ლს, ვ---- ჩ-----
-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს, მოსარჩელის მიერ, სარჩელზე
გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის გადახდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

**პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინა საქმისათვის
არსებითი მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი
გარემოებები:**

2.1. 2015 წლის 24 ივლისის N2216 ბრძანებით, ვ---- ჩ-----
დაინიშნა სს „ს----- რ-----“-ს ი-----
----- სამმართველოს
აპარატის საწარმოს ტექნიკური განყოფილების კომენდანტის
თანამდებობაზე, რომლის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება
განსაზღვრული იყო 900 ლარი.

2.2. სს „ს----- რ-----“-ს დასავლეთ ე-----
უფროსის 2019 წლის 20 მარტის №39 ბრძანებით, ვ---- ჩ-----
მივლინებული იქნა ქ. თბილისში მასალების მისაღებად, 2019 წლის
20 მარტიდან-22 მარტამდე, ორ პირთან ერთად.

2.3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის
განაჩენით, ვ---- ჩ----- მსჯავრდებული იქნა ს----- სსკ-ის
260-ე მუხლის მესამე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, დიდი ოდენობით
ნარკოტიკული საშუალების უკანონო შეძენა-შენახვისათვის.

2.4. 2019 წლის 16 მაისს, სს „ს----- რ-----“-ს დასავლეთ ელ.
მომარაგების სამმართველოში ოპერატიული თათბირზე განიხილეს
ვ---- ჩ-----ს მიმართ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019
წლის 5 აპრილის განაჩენით დადგენილი გარემოებები.

ოპერატიულ თათბირზე მიღებული გადაწყვეტილებით, სს
„ს----- რ-----“-ს შრომის შინაგანაწესისა და ქცევის კოდექსის
დარღვევის გამო, ვ---- ჩ----- გათავისუფლდა დაკავებული
თანამდებობიდან, ს----- შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის
პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2.5. სს „ს----- რ-----“-ს ინფრასტრუქტურის დირექტორის,

2019 წლის 20 მაისის №1991 ბრძანებით, ვ----- ჩ----- შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა.

ბრძანების საფუძვლად მითითებულია ოპერატიული თათბირის ოქმი.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებისას, სასამართლომ მიუთითა ს----- ორგანული კანონის „ს----- შრომის კოდექსის“ 32-ე (1), 37-ე (1 „ზ“), 38-ე (8), სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლებზე და განმარტა:

დამსაქმებლის მიერ, ვ----- ჩ-----ს გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოებები, შრომის შინაგანაწესით ვ----- ჩ-----სათვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევად ვერ შეფასდებოდა, რადგან, მის მიერ ჩადენილი ქმედება არ უკავშირდებოდა სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებას, მითუმეტეს, ვ----- ჩ-----ს ქმედებას ხელი არ შეუშლია სს „ს----- რ-----“-ს ფუნქციონირებისთვის.

სასამართლო სხდომაზე უდავოდ დადგინდა, რომ აღმოსავლეთის ე----- მთავარი საწყობიდან მასალების ჩამოტანა განხორციელდა დროულად, 2019 წლის 22 მარტს. შესაბამისად, ოპერატიული თათბირის ოქმში დაფიქსირებული მსჯელობა იმის შესახებ, რომ სამსახურეობრივი დავალება ვერ შესრულდა დროულად, არასწორი იყო.

2.7. სასამართლომ მიუთითა, რომ ვ----- ჩ----- მსჯავრდებული არ იყო ნარკოტიკული საშუალების გადაზიდვისთვის და მოპასუხის, მხოლოდ მოსაზრება, რომ სს „ს----- რ-----“ შემწყნარებელია და არ უცხადებს მსგავს ქმედებებს ნულოვან ტოლერანტობას“, ვერ გახდება კონსტიტუციით დაცული უფლების- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

2.8. გაზიარებული არ იქნა მოპასუხის მოსაზრება, რომ დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალების უკანონო შეძენა-შენახვა, არ გამორიცხავდა ნარკოტიკული საშუალების უკანონო მოხმარებასაც.

სასამართლომ მიუთითა, რომ ვ---- ჩ----- არ იმყოფებოდა ნარკოტიკული საშუალებების ზემოქმედების ქვეშ, რაც შრომის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად კერ ჩაითვლებოდა.

2.9. უსაფუძვლოდ ჩაითვალა მოპასუხის მსჯელობა, რომ, თუ სასამართლო სისხლის სამართლის დანაშაულს არ მიიჩნევდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის ნორმატიულ შემადგენლობად, ამით შეიქმნებოდა საშიში პრეცედენტი, წახალისებული იქნებოდა მძიმე დანაშაული იმგვარად, რომ არაკეთილსინდისიერი დასაქმებულებს, მივლინების დროს სამსახურებრივი ავტომანქანის კანონსაწინააღმდეგოდ გამოყენების შემთხვევაში, დამსაქმებლისაგან პასუხი არ მოეთხოვებოდათ.

სასამართლოს აზრით, მხოლოდ სამსახურებრივი ავტომანქანიდან ნარკოტიკული საშუალების ამოღება, მაშინ როდესაც განაჩენით არ იყო დადგენილი ავტომანქანიდან ამოღებული ნივთიერების ოდენობა და დიდ ოდენობათ ჩაითვალა პირადი ჩხრეკის და საცხოვრებელი სახლის ჩხრეკის დროს ამოღებული ნარკოტიკული საშუალება, არ შეიძლება შეფასებულიყო, დასაქმებულის მიერ, მისთვის, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად იმ ხარისხით, რომ სახდელის სახით პირდაპირ უმკაცრესი ზომა - „დათხოვნა“ ყოფილიყო გამოყენებული.

ამდენად, სასამართლომ სარჩელი საფუძვლიანად მიიჩნია და დააკმაყოფილა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მითითებით, წინამდებარე დავაში პირველი ინსტანციის სასამართლომ აპელანტ მხარეს იმაზე მძიმე მტკიცების ტვირთი დააკისრა, ვიდრე ეს ობიექტურად იყო შესაძლებელი.

გაუგებარია, რა მტკიცებულება უნდა წარედგინა დამსაქმებელს იმისათვის, რომ დაედასტურებინა დასაქმებულის მიერ, მასზე ნაკისრი ვალდებულების უხეშ დარღვევა, მაშინ, როდესაც ცალსახად დასტურდება და უდავოა, რომ მივლინების

პერიოდში (ანუ სამსახურებრივი უფლებამოსილების შესრულებისას) დასაქმებულმა განახორციელა დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალებების შეძენა-შენახვა, აღნიშნულისთვის კი გამოიყენა დამსაქმებლის კუთვნილი ავტომანქანა.

რაც შეეხება მის მიერ შესრულებულ ვალდებულებას, იგი შეასრულა სხვა დასაქმებულმა, რომელსაც სულ სხვა ფუნქციები გააჩნდა.

3.2. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში ადგილი აქვს ფაქტების არასწორ ინტერპრეტაციას და მათ სამართლებრივ შეფასებას.

სასამართლოს მოსაზრებით, ვ----- ჩ-----სათვის შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად ვერ შეფასდებოდა მის მიერ ჩადენილი ქმედება, რადგან იგი არ უკავშირდებოდა სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებას.

აღნიშნული მსჯელობის უსწორობა დასტურდება იმ გარემოებით, რომ დანაშაული ჩადენი--- შრომითი მოვალეობის შესრულების დროს, რითაც მნიშვნელოვნად შეილახა სს „საქართველოს რ-----ს“ რეპუტაცია, რაც ასევე წარმოადგენს რ----- თანამშრომელთა ქცევის კოდექსის 2.7 პუნქტის დარღვევას.

3.3. მოსარჩელემ, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, სამსახურებრივი ავტომანქანის გამოყენებით განახორციელა ნარკოტიკული საშუალებების შეძენა-შენახვა, რა დროსაც, მასთან ერთად იმყოფებოდა სს „ს-----ს რ-----ს“ ორი თანამშრომელი, რომელთაგან ერთ-ერთი დააკავეს კიდეც, მხოლოდ იმის გამო, რომ ავტომანქანაში აღმოჩენილი იქნა დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალება.

3.4. სასამართლო სხდომაზე დაიკითხა მოწმე, რომელიც იმყოფებოდა ვ----- ჩ-----ს ერთად და რომელმაც აჩვენა, რომ მას შემდეგ, რაც მოსარჩელე დააკავეს, სამსახურებრივი ავტომანქანის მართვა მან განახორციელა, რაც მის ვალდებულებებში საერთოდ არ შედიოდა.

მარტივად რომ ითქვას, ვ----- ჩ-----ს დანაშაულებრივმა ქმედებამ, არათუ რეპუტაცია შეულახა კომპანიას, არამედ კომპანია იდგა იმ საფრთხის წინაშე, რომ მივლინებით გათვალისწინებული დავალება ვერ შესრულებულიყო.

შესაბამისად, სახეზეა ვ.ჩ-----ს მიერ ვალდებულებების (რომელიც სხვამ შეასრულა) უხეში დარღვევა, რაც პირველი ინსტანციის სასამართლომ არ შეაფასა.

3.5. გადაწყვეტილების დაკვნით ნაწილში სასამართლო არასწორად უთითებს, რომ ვინაიდან, ვ----- ჩ----- ნარკოტიკული საშუალებების გადაზიდვისთვის არ არის მსჯავრდებული, მხოლოდ სს „ს----- რ-----“-ს მოსაზრება ვერ გახდება კონსტიტუციით დაცული უფლების-შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

აღნიშნული მსჯელობის უსწორობას ადასტურებს იმ გარემოება, რომ სისხლის სამართლის კოდექსის 260-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი, რისთვისაც ვ----- ჩ----- ცნობილ იქნა დამნაშავედ, გათვალისწინებულია დანაშაულისათვის - დიდი ოდენობით ახალი ფსიქოაქტიური ნივთიერების უკანონო დამზადება, წარმოება, შეძენა, შენახვა, გადაზიდვა და გადაგზავნა.

გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ სასამართლოს მიერ სს „ს----- რ-----ს“ მიერ გამოცემული ბრძანების უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში, შეიქმნება ძალზედ უხეში პრეცედენტი, რაც გულისხმობს მძიმე დანაშაულისა და არაკეთილსინდისიერად მოქმედი დასაქმებულის წახალისებას.

3.6. უნდა აღინიშნოს, რომ მოპასუხეს, განაჩენსა და შესაგებელში დაფიქსირებულ იმ ფაქტთან მიმართებაში, რომ ვ----- ჩ----- დაკავებული იქნა სამსახურებრივი მივლინების პერიოდში გადაადგილებისას, ხოლო ჩხრეკის შედეგად, სამსახურის ავტომანქანაში აღმოჩნდა ნარკოტიკული საშუალებები-საპირისპირო პოზიცია არ დაუფიქსირებია და აღნიშნული სადავოდ არ გაუხდია.

შესაბამისად, დამსაქმებლისათვის იმ ვალდებულების დაკისრება, რომ ისეთი მძიმე სისხლის სამართლის დანაშაულის ჩადენის შემთხვევაში, რა დროსაც ხდება სამსახურებრივი რესურსების და სამუშაო პერიოდის გამოყენება, ამასთან, შედეგობრივად კომპანია დგება მნიშვნელოვანი რეპუტაციული რისკის წინაშე, ასევე არსებობს საფრთხე იმისა, რომ სხვა თანამშრომელთა მიერ, ამ სახის დანაშაულის ჩადენის შემთხვევაში, გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის

მსუბუქი ზომა და არ გაათავისუფლოს პირი სამსახურიდან, არის გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

4.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

4.2. ამავე კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილისა და 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ და თუკი ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატა მიიჩნევს, რომ არსებობს, სამტრედიის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სს „ს----- რ-----“-ს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.3. პალატა იზიარებს ამ გადაწყვეტილების 2.1.-2.5. პუნქტებში მითითებულ, პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და დამატებით ადგენს:

სს „ს----- რ-----“-ს ინფრასტრუქტურის ფი-----ლის ელექტრომომარაგების დეპარტამენტის დასავლეთის ელექტრომომარაგების სამმართველოს აპარატის, საწარმოს ტექნიკური განყოფილების კომენდანტის სამუშაოს აღწერილობის თანახმად, დასაქმებული, გარდა კონკრეტულად გაწერილი ფუნქციებისა, ასევე „მოვალეა შეასრულოს ხელმძღვანელის სხვა

დავალებები ორგანიზაციის ინტერესებიდან გამომდინარე... (4.4. პუნქტი), დაიცვას შრომის შინაგანაწესი და დისციპლინა (4.6. პუნქტი).
(იხ.ს.ფ.171-175)

4.4. სააპელაციო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე აპელანტმა, ვ----- ჩ----- განმარტა, რომ გარდა შრომითი ხელშეკრულებით კონკრეტულად გაწერილი თანამდებობრივი ფუნქციებისა, ხელმძღვანელის დავალებით ახდენდა თბილისიდან პროდუქციის ჩამოტანის მიზნით სამსახურებრივი ავტომანქანის მართვას, ვინაიდან, ცხოვრობს თბილისში, კარგად ერკვევა თბილისის ქუჩებში და იცის იქ მოძრაობის წესები.
(იხ.სააპელაციო სასამართლოს მთ. სხდომის ოქმი)

4.5. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 05 აპრილის განაჩენის თანახმად, დამტკიცდა პროკურორსა და ბრალდებულ ვ----- ჩ----- შორის დადებული საპროცესო შეთანხმება, რომლითაც ვ----- ჩ----- ცნობილი იქნა დამნაშავედ ს----- სსკ-ის 260-ე მუხლისმე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით და სასჯელის სახედ და ზომად განესაზღვრა თავისუფლების აღკვეთა 5 წლის ვადით, რაც ს----- - სსკ-ის 63-64-ე მუხლების შესაბამისად ჩაეთვალა პირობით და გამოსაცდელ ვადად დაუდგინდა 5 წელი;

ვ----- ჩ-----, ს----- სსკ-ის 42-ე მუხლის თანახმად, დამატებით სასჯელად განესაზღვრა ჯარიმა 5000 ლარის ოდენობით;

ვ----- ჩ-----, „ნარკოტიკული დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“ ს----- კანონის მესამე მუხლის მეორე და მეოთხე პრიმა ნაწილის შესაბამისად, 6 თვით ჩამოერთვა სატრანსპორტო საშუალების მართვის უფლება, ამავე კანონის საფუძველზე 5 წლით ჩამოერთვა საადვოკატო საქმიანობის უფლება, პედაგოგიურ და საგანმანათლებლო დაწესებულებაში საქმიანობის უფლება, სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის სახაზინო (საბიუჯეტო) დაწესებულებაში - საჯარო ხელისუფლების ორგანოებში საქმიანობის უფლება, პასიური საარჩევნო უფლება, იარაღის დამზადების, შეძენის, შენახვისა და ტარების უფლება, ხოლო 10 წლით საექიმო და ფარმაცევტული საქმიანობის უფლება, აგრეთვე ავთიაქის დაფუძნების, ხელმძღვანელობისა და

წარმომადგენლობის უფლება;

ვ----- ჩ-----, სასჯელის მოხდაში ჩაეთვალა პატიმრობაში ყოფნის ვადა 2019 წლის 21 მარტიდან-2019 წლის 28 მარტის ჩათვლით.....

განაჩენში ასევე მითითებულია, რომ:

2019 წლის 21 მარტს, ს----- შს სამინისტროს ცენტრალური კრიმინალური პოლიციის დეპარტამენტის თანამშრომლების მიერ ქ.თბილისში, დ.გურამიშვილის გამზირი №84-ის მიმდებარე ტერიტორიაზე, ვ----- ჩ-----ს პირადი, **ავტომანქანის** და მისი საცხოვრებელი ბინის **ჩხრეკისას ამოღებული იქნა 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.
(იხ. განაჩენი, ს/ფ 54-59).

4.6. სს „ს----- რ-----“-ს დირექტორთა საბჭოს მიერ, 2018 წლის 27 აპრილის №5/15 დადგენილებით დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესის თანახმად:

შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და არეგულირებს შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის (1.2. პუნქტი);

შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობები, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რაც გათვალისწინებული არ არის შრომითი შინაგანაწესით, წესრიგდება ს----- მოქმედი კანონმდებლობით, შრომის კოდექსით, 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 არეგულირებენ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობას,

წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების (ბრძანების) განუყოფელ ნაწილს (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).

(იხ. შრომის შინაგანაწესი, ს/ფ 60-83).

4.7. სს „ს----- რ-----“-ს დირექტორთა საბჭოს მიერ, 2017 წლის 27 ოქტომბრის №22/49 დადგენილებით დამტკიცებული დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების თანახმად:

„წინამდებარე დოკუმენტი აღწერს სს „ს----- რ-----ს“ 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 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 დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობების განუყოფელ ნაწილს. შესაბამისად, გათვალისწინებული ვალდებულებების/პრინციპების დარღვევა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების დარღვევად (14.4. პუნქტი);

ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების სამსახური, სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან ერთად, ვალდებულია უზრუნველყოს თანამშრომლის მიერ დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის წესების გაცნობა და ბრძანებაზე/შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერა (14.5. პუნქტი); (იხ. ეთიკისა და ქცევის წესები, ს/ფ 86-96).

სამართლებრივი დასაბუთება

4.8. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, პალატა მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობა გამომდინარეობს შრომის ხელშეკრულებიდან.

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტის პრეტენზია მიმართულია გასაჩივრებული გადაწყვეტილების იმ მსჯელობის წინააღმდეგ, რომლითაც მიჩნეული იქნა, რომ ვ.ჩ.-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებული ფაქტები, არ წარმოადგენდა საკმარისს ისეთი სახის დისციპლინური სახდელის დადებისათვის, როგორიცაა სამუშაოდან გათავისუფლება.

4.9. სააპელაციო პალატა განმარტავს, იმისათვის, რომ შეფასდეს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის კანონიერება, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას – არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური. ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ პირველ რიგში უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

უმნიშვნელოვანესი პრინციპი, რაც უნდა იქნეს გათვალისწინებული დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ესაა პროპორციულობის და გონივრული საფუძვლის პრინციპი.

პროპორციულობის, იგივე თანაზომიერების პრინციპი ნიშნავს, რომ კანონის მიზნის მისაღწევად გამოყენებული ღონისძიება უნდა იყოს დასაშვები, აუცილებელი და პროპორციული.

ერთ-ერთ საქმეში ს----- უზენაესმა სასამართლომ, სწორედ პროპორციულობის პრინციპი გამოიყენა და განმარტა: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. ამასთან, **გათავისუფლების შემოწმებისას, უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს დასაქმებულის ბრალის ფორმას**, რადგან ხშირად, სწორედ ეს უკანასკნელი ახდენს სამართლებრივ შედეგზე გავლენას.

ამდენად, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად ჩაითვლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც სახეზეა ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

რაც შეეხება გონივრული საფუძვლის პრინციპს, საერთაშორისო სამართალში მას უწოდებენ – Ultima Ratio-ს. გერმანულ სამართალში იგი განიმარტება, როგორც უკანასკნელი საშუალება, რადგან მიჩნეულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე გამოყენებული უნდა იქნეს უფრო მსუბუქი ზომა, თუკი ამის საშუალებას, ჩადენილი დარღვევიდან გამომდინარე, იძლევა დასაქმებულის კანონიერი ინტერესი.

ვინაიდან, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა წარმოადგენს უკიდურეს და სერიოზულ დისციპლინურ ღონისძიებას, დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს, არამართლზომიერი ქცევის-ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, ხომ არ არსებობს სხვა უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესაძლებლობა.

ნიშანდობლივია, რომ Ultima Ratio-ს პრინციპის შესაბამისად, დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს მასაც და სხვა დასაქმებულებს

უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

4.10. ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, დასაქმებულის- ვ.ჩ-----ს სამსახურიდან დათხოვნის კანონიერების საკითხის გარკვევა შესაძლებელია, მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

განსახილველ შემთხვევაში, ვ----- ჩ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი - „დასაქმებულის მიერ, მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა“, ასევე ოპერატიული თათბირის ოქმი.

16.05.2019წ. ოპერატიული თათბირის ოქმში აღნიშნულია, რომ ვ. ჩ-----, შრომითი მოვალეობის შესრულებისას, სამსახურებრივ მივლინებაში ყოფნის დროს, ჩაიდინა მძიმე დანაშაული, ამ ქმედებით მნიშვნელოვნად შელახა სს „ს----- რ-----ს“ რეპუტაცია, რაც წარმოადგენდა შინაგანაწესის და რ----- თანამშრომელთა ქცევის კოდექსის უხეშ დარღვევას. გარდა ამისა, ვ----- ჩ-----სთვის დავალებული საქმე შესრულდა დაგვიანებით, რამაც შეაფერხა დაგეგმილი სამუშაოები (ს.ფ.50-52).

4.11. სააპელაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ დასაქმებულის მიერ, მივლინების დროს მძიმე დანაშაულის ჩადენა, როდესაც, სამსახურებრივი ავტომანქანიდანაც იქნა ამოღებული დანაშაულის საგანი-მის მიერ უკანონოდ შეძენილი და შენახული დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალება, ეწინააღმდეგება, არა მხოლოდ კომპანიაში, არამედ საზოგადოებაში დამკვიდრებული პიროვნული ქცევის უმაღლეს სტანდარტებს: პატიოსნებას, კეთილსინდისიერებას, საკუთარი კოლეგების, ორგანიზაციის, თუ განურჩევლად მდგომარეობისა ფართო საზოგადოების ცალკეული წევრის წინაშე პატივისცემას, რაც წარმოადგენს სამსახურში მოქმედი რეგულაციების (შრომის შინაგანაწესი, რ----- თანამშრომელთა ქცევის კოდექსი) უხეშ დარღვევას და საკმარისია იმისათვის, რომ კომპანიას დაუკარგოს რწმენა (ნდობა) საკუთარი

დასაქმებულის პატიოსნებასა და კეთილსინდისიერებაში.

ასეთ ვითარებაში, დამსაქმებლის მოქმედება, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტზე მითითებით შეეწყვიტა შრომის ხელშეკრულება- მართლზომიერია (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი), ვინაიდან, სახეზეა ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

შესაბამისად, ვ.ჩ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლება ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიებაა და ვერ მიიჩნევა ს----- კონსტიტუციით გარანტირებული ადამიანის ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების, ასევე თავად შრომის კოდექსით დადგენილი პრინციპების დარღვევად.

ამ მსჯელობის გათვალისწინებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება, რომლითაც დაკმაყოფილდა ვ----- ჩ-----ს სასარჩელო მოთხოვნები-დაუბუთებულია, რაც მისი გაუქმების და ვ----- ჩ-----ს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

4.12. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე, 386-ე, 393-ე, 394-ე მუხლის ე1 პუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას და იღებს ახალ გადაწყვეტილებას, თუ სასამართლოს მიერ დარღვეული იქნა საპროცესო სამართლის ნორმა, რამაც არასწორი გადაწყვეტილება გამოიწვია, ან თუ გადაწყვეტილების დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ მისი სამართლებრივი საფუძლიანობის შეფასება შეუძლებელია.

თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

იმის გათვალისწინებით, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და ვ----- ჩ-----ს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებით დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება მიიღო, პალატა მიიჩნევს, რომ აღნიშნული

გარემოება, სსსკ-ის 385-ე მუხლისა და 394-ე მუხლის ე1 პუნქტის შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია და ამავე კოდექსის 386-ე მუხლის თანახმად, მიღებულ უნდა იქნას ახალი გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის თაობაზე.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ შეისწავლა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი, მოიკვლია საქმეში არსებული მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებანი, მოახდინა ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება, თვლის, რომ სს „ს----- რ-----“-ს სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, გაუქმდეს სამტრედიის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილება და მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც, ვ----- ჩ-----ს სასარჩელო მოთხოვნები განთავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას, ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

ვინაიდან, დაკმაყოფილდა სააპელაციო საჩივარი, სსსკ-ის 53-

ე მუხლის შესაბამისად, ვ----- ჩ-----, სს „ს----- რ-----“-ს სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, სააპელაციო წარმოებისათვის, წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 1456 ლარის ანაზღაურება.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. სს „ს----- რ-----“-ს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს, სამტრედიის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. ვ----- ჩ-----ს სასარჩელო მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდეს;
4. ვ----- ჩ-----, სს „ს----- რ-----“-ს სასარგებლოდ დაეკისროს, სააპელაციო წარმოებისათვის წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის-1456 ლარის ანაზღაურება;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში საკასაციო წესით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 (ოცდაერთი) დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;
7. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის სასამართლო გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას

უზრუნველყოფს სასამართლო, ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

ირმა პერანიძე