



## **განჩინება** **საქართველოს სახელით**

15 ნოემბერი, 2019 წელი  
ქ.ქუთაისი

### **ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო** **სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**მოსამართლე - ინდირა მაშანეიშვილი**  
**სხდომის მდივანი - ბექა გიორგაძე**

**აპელანტი -** სს „ე-----ია“

**წარმომადგენლები -** ტ-----ე, ნ-----ე, მ-----ი

**მოწინააღმდეგე მხარე -** ვ-----ა ნ-----ი

**წარმომადგენელი -** თ-----ა

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

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება -** საჩხერის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 11 ივლისის გადაწყვეტილება

**აპელანტის მოთხოვნა -** გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით ვ-----ა ნ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

### **1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება** **გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი**

1.1. საჩხერის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 11 ივლისის გადაწყვეტილებით ვ-----ა ნ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი სს „ე-----იას“ გენერალური დირექტორის 2019 წლის 30

აპრილის N29 გადაწყვეტილება მოსარჩელისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. ვ-----ა ნ-----ი აღდგენილი იქნა სს „ე-----იას“ ჭიათურის მომსახურების ცენტრში მთავარი ინჟინრის პოზიციაზე. სს „ე-----იას“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 30 აპრილიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თვეში 1320 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით. სს „ე-----იას“ ვ-----ა ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა მოსარჩელის მიერ, წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება.

## **2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით პირველი ინსტანციის მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები**

2.1. მოსარჩელე ვ-----ა ნ-----ი 2007 წლიდან გათავისუფლებამდე - 2019 წლის 30 აპრილამდე, მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში - სს „ე-----პ-----იას“ ჭიათურის მომსახურების ცენტრში სხვადასხვა პოზიციაზე. 2016 წლიდან მოსარჩელე დაინიშნა მთავარი ინჟინრის პოზიციაზე, სს „ე-----პ-----იას“ სს „ე-----პ-----იას“ ჭიათურის მომსახურების ცენტრში. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 1650ლარს (დაუბეგრავი, ხელზე ასაღები 1320 ლარი).

2.2. თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, - მომსახურების ცენტრის მთავარი ინჟინერი ექვემდებარება ფილიალის მთავარ ინჟინერს და მომსახურების ცენტრის მენეჯერს. ინსტრუქციაში გაწერილია მთავარი ინჟინრის უფლებამოსილება მათ შორის მთავარი ინჟინერი ვალდებულია უზრუნველყოს ენერგოდანადგარების და მათი ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი შენობა-ნაგებობების საექსპლუატაციო მზადყოფნა. უხელმძღვანელოს ავარიების ლიკვიდაციას რეგიონალურ სადისპეჩერო სამსახურთან შეთანხმებით. უბედური შემთხვევის ან ავარიის შემთხვევაში ჩამოერთვას ინჟინერ-ტექნიკურ პერსონალს წერილობითი ახსნა - განმარტებები, ცნობები, მასალები და სხვა დოკუმენტაცია.

2.3. 2018 წლის 20 სექტემბერს ჭიათურის მ/ცენტრში შესრულდა სამუშაო შპს „დ---ს“ აღრიცხვის კვანძის მონტაჟისათვის. აღნიშნული სამუშაოს შესრულების დროს გამოვლენილი დარღვევის გამო, 2018 წლის 25 სექტემბერს, საწარმოს გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილებით, მთავარ ინჟინერს ვ-----ა ნ-----ს დისციპლინარული სახდელის სახით განესაზღვრა მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება 6 თვის ვადით, 2018 წლის 25 სექტემბრიდან. მოპასუხე იმავე დღეს გაეცნო აღნიშნულ გადაწყვეტილებას. გადაწყვეტილების მიღების საფუძვლად მითითებულია უსაფრთხოების წესების უხეში დარღვევა. აღნიშნული შემთხვევის შესახებ შრომის უსაფრთხოების ზედამხედველობის განყოფილების მიერ შედგენილი იქნა დასკვნა. მოცემული დასკვნა შემუშავებული იქნა სამუშაოს შესრულებაში მონაწილე პირების

გამოკითხვითა და „განწყისი-დაშვება 23“-ის მიხედვით.

2.4. განწყისი-დაშვება N23-ის თანახმად სამუშაოს ხელმძღვანელი იყო ვ-----ა ნ-----ი, დამშვები – ნ-----ი, ხოლო სამუშაოს მწარმოებელი – ნ-----ი. მოცემული პირების გამოკითხვით დადგენილი იქნა, რომ სრულდებოდა სხვადასხვა სახის სამუშაო სს „ე-----პ-----იას“ გამანაწილებელ ქსელში.

2.5. სს „ე-----პ-----იას“ გამანაწილებელ ქსელში მიმდინარე სამუშაოების შესრულების დროს გამოვლენილ დარღვევებთან დაკავშირებით გამოსაყენებელი დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ფორმები დადგენილია „სს „ე-----პ-----იას“ გამანაწილებელი ქსელის ექსპლუატაციისას გამოვლენილ დარღვევებთან დაკავშირებით გამოსაყენებელი დისციპლინარული პასუხისმგებლობის შესახებ“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 23 თებერვლის ბრძანებით (შემდგომში ბრძანება). აღნიშნული ბრძანება მოქმედებდა ხსენებული შემთხვევის დროს. ბრძანების 1.2. პუნქტის შესაბამისად, 110-35-10-6 კვ-ეგზ-ების და ქვესადგურების, სატრანსფორმატორო პუნქტების დათვალიერებისას ოპერატიული, დეფექტების აღრიცხვის და სხვა ჟურნალების, ცალხაზოვანი სქემების და დოკუმენტაციის არასწორად წარმოებისას ვადაგასული დაცვის საშუალებების გამოყენებისას და განწყის-განკარგულებით სამუშაოების შესრულებისას გამოვლენილი შრომის დაცვის მოთხოვნების დარღვევაზე: პირველ გამოვლენილ შემთხვევაზე შესაბამის პასუხისმგებელ პირებს გამოეცხადოთ საყვედური. ბრძანების 1.3. პუნქტის შესაბამისად 10/6/0,4 კვ გამანაწილებელ ქსელში პროფილაქტიკური სამუშაოების, გამრიცხველიანების ან/და გამანაწილებელ ქსელზე ახალი მომხმარებლის მიერთების სამუშაოების უხარისხოდ შესრულებისას პირველ შემთხვევაში გამოიყენება გაფრთხილება.

2.6. სს „ე-----პ-----იას“ გენერალური დირექტორის 2019 წლის 30 აპრილის N29 გადაწყვეტილებით ჭიათურის მომსახურეობის ცენტრის მთავარი ინჟინერს ვ-----ა ნ-----ს შეუწყდა ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ანპროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან).

2.7. პოზიცია, რომელიც ეკავა ვ-----ა ნ-----ს, ვაკანტურია.

2.8. ვ-----ა ნ-----ის მიმართ არასოდეს არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური სახდელი. გამოცდაში უსაფრთხოების ტექნიკისა და პირველადი დახმარების წესები ვ-----ა ნ-----ს აქვს 100 %-იანი მოსწრება.

2.9. სასამართლოს მითითებით: საწარმოს მიერ, ერთი და იგივე შემთხვევაზე ორი დისციპლინური სახდელია გამოყენებული. კერძოდ საწარმოს შინაგანაწყისის 3.12.3.6.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულთან შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტა შესაძლებელია გამოყენებული იქნას, როდესაც პრობლემის სერიოზულობიდან გამომდინარე ნებისმიერი სხვა ზომის გამოყენება შეუსაბამოა. ამ შემთხვევაში საწარმოს გენერალურმა დირექტორმა გამოიყენა სხვა ზომა და შემდგომ იგივე ფაქტზე გამოიყენა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რასაც კრძალავს შინაგანაწესი.

### **პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით**

2.10. სასამართლომ, სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივ საფუძვლად, მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსზე და განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილები ადგენენ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპს, კერძოდ, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონითან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

2.11. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-7 მუხლის შესაბამისად შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

2.12. თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, რომელიც ასევე წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შემადგენელ ნაწილს მთავარი ინჟინერი ვალდებულია უზრუნველყოს ენერგოდანადგარების და მათი ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი შენობა-ნაგებობების საექსპლუატაციო მზადყოფნა. უხელმძღვანელოს ავარიების ლიკვიდაციას რეგიონალურ სადისპეჩერო სამსახურთან შეთანხმებით. უბედური შემთხვევის ან ავარიის შემთხვევაში ჩამოართვას ინჟინერ-ტექნიკურ პერსონალს წერილობითი ახსნა-განმარტებები, ცნობები, მასალები და სხვა დოკუმენტაცია.

2.13. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის მეორე პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი დავალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს. ამავე კოდექსის მე-13 მუხლის მეორე პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს: ზ) წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი; ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განსაზღვროს სპეციალური წესები.

2.14. შინაგანაწესით მოწესრიგებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხები. საწარმოს შინაგანაწესის 3.12.2. პუნქტის შესაბამისად დისციპლინური ზომის მიღებისას, უშუალო ხელმძღვანელმა უნდა გაითვალისწინოს დარღვევის ხასიათი და სიმძიმე, ყველა შესაბამისი ფაქტი, ინფორმაცია და ნებისმიერი შემამსუბუქებელი გარემოება. გარდა ამისა რეკომენდირებულია, რომ უშუალო ხელმძღვანელმა პერსონალის ადმინისტრირებისა და ხელფასების კონტროლის განყოფილებასთან ერთად, ხოლო ფილიალებში ადამიანური რესურსების მართვის კოორდინატორებთან ერთად განიხილოს შეთავაზებული ღონისძიება, რათა უზრუნველყოფილი იქნას სწორი გადაწყვეტილების მიღება. 3.12.3. პუნქტის შესაბამისად არსებობს დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ექვსი დონე: გაფრთხილება, წერილობითი საყვედური, ფინანსური ჯარიმა. დაქვეითება, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. შინაგანაწესის 3.12.3.5. მუხლის შესაბამისად სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება გამოიყენება, როგორც დისციპლინური სახდელი, როცა დასაქმებული ვერ ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, ან თუ ადგილი აქვს სხვა სერიოზულ დარღვევებს, მაგრამ არსებობს დასაბუთებული საფუძველი ვარაუდისა, რომ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორების შემთხვევაში აღმოიფხვრება ჩამოშორების საფუძველი. სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება შეიძლება გამოყენებული იქნას მოკვლევის შემთხვევაში.

2.15. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

2.16. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდანგან თავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. გენერალური დირექტორის მიერ, შინაგანაწესის დარღვევითაა გამოყენებული მეორე დისციპლინური სახდელი-ხელშეკრულების შეწყვეტა, იმავე შემთხვევაზე, შემთხვევიდან ექვსი თვის თავზე.

2.17. სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებული მოსარჩელე ვ-----ა ნ-----ი ათეული წელი მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში, მას არასოდეს არ მიუღია

დისციპლინური სახდელი, ტესტირება ჩააბარა წარმატებით, მონაწილეობას იღებდა სამსახურის მიერ დაგეგმილ სხვადასხვა პროექტში, რა დროსაც პრეტენზია დასაქმებულის კვალიფიკაციისთან დაკავშირებით არ არსებობდა. სასამართლომ დაუდასტურებლად მიიჩნია გასაჩივრებულ ბრძანებაში მითითებული საფუძველი დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობაზე.

2.18. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთა ნშრომითი 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. ამ შემთხვევაში მთავარი ინჟინრის შტატი ვაკანტურია (მოვალეობის შესრულება დავალებული ააქვს სხვა პირს), რაც მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაოდგილზე აღდგენის საფუძველია.

2.19. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

2.20. მითითებული ფაქტობრივი და სამართლებრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლომ სრულად დააკმაყოფილა ვ-----ა ნ-----ის სარჩელი.

### **3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:**

3.1. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხე მხარემ სს „ე-----იამ“. აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა ითხოვა.

3.2. აპელანტის მითითებით, მართალია, ვ-----ა ნ-----ი 2007 წლიდან განთავისუფლებამდე დასაქმებული იყო ენერგოკომპანიაში, თუმცა არა უწყვეტად.

3.3. სასამართლომ არაწორად შეაფასა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, კერძოდ მორსარჩელემ აღიარა თავისი გადაცდომა, რომელსაც შეიძლებოდა მუშა-ბრიგადის ყველა წევრის გარდაცვალება მოყოლოდა, მაგრამ მიუხედავად ამისა, სასამართლომ არსებით საკითხებზე მსჯელობის გარეშე, მხოლოდ

მოსარჩელის ინტერესებიდან გამომდინარე დაადგინა, რომ ეს დარღვევა, არ შეიძლებოდა გამხდარიყო გათავისუფლების საფუძველი. სასამართლო სრულიად უსაფუძვლოდ ცდილობს წაშალოს ზღვარი სხვადასხვა პირის პასუხისმგებლობებს შორის. ნ-----ი პასუხს აგებდა თავისი წილი ვალდებულების შესრულებაზე, კერძოდ, განწესის გაცემაზე, რისი უფლებამოსილებაც N23 განწესით განსაზღვრული საბუთების შესრულებაში მონაწილე არცერთ სხვა პირს არ გააჩნდა. მხოლოდ ის იყო უფლებამოსილი და ამავდროულად ვალდებულიც, გაეუქმებინა განწესი, გამოეყვანა მომუშავე პერსონალი (ბრიგადა) და ფიდერის ჩართვის შემდეგ ახალი განწესით გაეშვა ისინი სამუშაოზე, რაც მისი მხრიდან კანონის დარღვევით და არაპროფესიონალური მიდგომით, არ იქნა შესრულებული. N23 განწესით გათვალისწინებული სამუშაოების შესრულებაში მონაწილეობდა რამოდენიმე პირი, რომელთაც ეკისრებოდათ „ელექტროდანადგარების ექსპლუატაციისას უსაფრთხოების ტექნიკის წესებით“ (შემდგომში „უტწ“) გათვალისწინებული ინდივიდუალური პასუხისმგებლობა, მათ მიერ დაკავებული პოზიციისა და დაკისრებულ ვალდებულებათა შინაარსის შესაბამისად. მოწინააღმდეგე მხარის - ვ-----ა ნ-----ის, როგორც განწესის გამცემის, პასუხისმგებლობა გამოიხატებოდა „უტწ“-ის მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტის, „ა“ ქვეპუნქტისა და მე-3 პუნქტის საფუძველზე, უშუალოდ სამუშაოს უსაფრთხოდ შესრულებისათვის აუცილებელი ღონისძიებების განსაზღვრასა და ამ ღონისძიებათა სისწორისა და საკმარისობის უზრუნველყოფაში. ძაბვის ქვეშ ჩართულ ფიდერზე პერსონალის გაგზავნა, ცხადია არ შეესაბამება აღნიშნულ დანაწესს.

3.4. სასამართლომ არასაკმარისად შეაფასა 2018 წლის 20 სექტემბერს მომხდარი შემთხვევის მონაწილეთა ახსნა-განმარტებები. გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში არ არის ასახული შემთხვევის მონაწილე პირის - ბესიკ დვალაშვილის მიერ მიცემული ახსნა-განმარტება, რომელიც წერილობით უთითებს, რომ სწორედ მან უთხრა თანამშრომელს, რომ ხაზზე (#13 ფიდერი) იყო ძაბვა, ეს ინფორმაცია გადასცეს მთავარ ინჟინერს, რაზეც მან უპასუხა, რომ ეს იქნებოდა ინდუქციური დენი. დვალაშვილის განმარტებით, მეორე ხაზზეც იგივე ვითარება იყო, ამიტომ მან უთხრა თანამშრომლებს (რადგან ფიდერი გამორთული არ იყო), ქვემოთ ჩასულიყვნენ, თუმცა მთ.ინჟინერი - ნ-----ი დაბეჯითებით ამბობდა, რომ ფიდერი გამორთული იყო. მხოლოდ დვალაშვილის დაჟინებული მოთხოვნით (რამოდენიმეჯერ გამეორების შემდგომ), ჩავიდნენ ქვევით ბრიგადის წევრები, რის გამოც გადარჩნენ ცოცხლები. ამის შემდეგ მივიდა მთავარი ინჟინერი - ვ-----ა ნ-----ი სამუშაოების წარმოების ადგილზე საყვედურით, რატომ არ მუშაობდნენ. დვალაშვილმა კიდევ ერთხელ უთხრა, რომ ხაზზე ძაბვა იყო, ნ-----ს იმ დროსაც კი არ ახსოვდა, რომ მან ჩაართვევინა ძაბვა (ისე, რომ აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი პერსონალი არ გააფრთხილა), ავიდა და თვითონ დარწმუნდა რა ძაბვის არსებობაში, რის შემდეგაც გამოართვევინა ფიდერი N13,

რათა სამუშაოები შესრულებულიყო. ამდენად, ცხადია, რომ ძაბვის არსებობის შესახებ თანამშრომელთა მხრიდან ნ-----ის ინფორმირებას, მყისიერი რეაგირება არ მოჰყოლია, რაც კიდევ უფრო სარისკოს ხდიდა მის მიერ ჩადენილ გადაცდომას. მით უფრო საქმიანობის იმ სფეროში, სადაც დაკისრებული ვალდებულებების შესრულებისას, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება თითოეულ დეტალსა და სიზუსტეს. ასევე, გასათვალისწინებელია ის, რომ უმნიშვნელო უყურადღებობაც კი, გამოუსწორებელი შედეგების მომტანი შეიძლება გახდეს, როდესაც ადამიანთა სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას ეხება საქმე.

3.5. სასამართლო მიუთითებს, რომ დამშვებმა იმოქმედა ინსტრუქციის შესაბამისად და სწორად დააფიქსირა შეცდომა, რომელიც უკვე გამოსწორებადი იყო. აღნიშნული ფორმულირება, ერთი მხრივ, გულისხმობს იმას, რომ დადასტურებულია, ნ-----ის მიერ 20.09.18წ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტი, მეორე მხრივ, ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ არა N23 განწყობით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებაში მონაწილე სხვა პირთა მხრიდან გამოვლენილი წინდახედულება და დაკისრებულ ვალდებულებათა ჯეროვნად შესრულება, დიდი ალბათობით, ფატალური შედეგი იქნებოდა სახეზე. შეცდომა გამოსწორებადი სწორედ სხვა პირთა მიერ ინსტრუქციის ზედმიწევნითა და დაკისრებული ვალდებულებების ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შესრულებით გახდა. სრულიად გაუგებარია, რა დოკუმენტზე დაყრდნობით ასკვნის სასამართლო, რომ ხარვეზი (ძაბვის ქვეშ არსებულ ფიდერზე ხალხის გაშვება სამუშაოდ) დასაქმებულმა თავადვე გამოასწორა. მის ახსნა-განმარტებაში (შემთხვევის მოკვლევის ფარგლებში) მსგავსი რამ არ წერია.

3.6. უდაოა, რომ 20.09.18 მომხდარი ფაქტის დროს მოქმედებდა ენერგოკომპანიის გამანაწილებელი ქსელის ექსპლუატაციისას გამოვლენილ დარღვევებთან დაკავშირებით, გამოსაყენებელი დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ 2018 წლის 23 თებერვლის ბრძანება OR2018003. თუმცა, საფუძველს მოკლებულია სასამართლოს მითითება აღნიშნული ბრძანების 1.2 პუნქტის გამოყენებაზე, რომელიც ითვალისწინებს პასუხისმგებლობას, შინაარსობრივად სრულიად სხვა სახის დისციპლინურ გადაცდომაზე, კერძოდ, 110-35-10-6 კვ-ეგზ-ების და ქვესადგურების, სატრანსფორმატორო პუნქტების დათვალიერებისას, ოპერატიული, დეფექტების აღრიცხვის და სხვა ჟურნალების, ცალხაზოვანი სქემების და დოკუმენტაციის არასწორად წარმოებისას, ვადაგასული დაცვის საშუალებების გამოყენებისას და განწყეს-განკარგულებით სამუშაოების შესრულებისას გამოვლენილი შრომის დაცვის მოთხოვნების დარღვევაზე. შპს „დ---ს“ აღრიცხვის კვანძის მონტაჟის დროს შესრულებული სამუშაოებისას, ნ-----ის მიერ ჩადენილი ქმედება გამოიხატა არა შრომის დაცვის მოთხოვნების დარღვევაში, არამედ სამუშაოთა წარმოების ორგანიზაციული და სამუშაოს

უსაფრთხოდ ჩატარებისათვის ტექნიკური ღონისძიებების დარღვევაში, ვინაიდან მან, როგორც განწყისის გამცემმა, დაარღვია „ელექტროდანადგარების ექსპლუატაციისას უსაფრთხოების ტექნიკის წესებით“ (მ.21, „ა“ ქვეპუნქტი) გათვალისწინებული ვალდებულება და არ ჩაატარა წინასწარი გამორთვები.

3.7. გაუგებარია სასამართლოს მხრიდან ნ-----ის ხელფასზე მითითება. ხელფასის მომატება მხოლოდ მოსარჩელისთვის, პერსონალურად არ მომხდარა რაიმე დამსახურების გამო, არამედ კომპანიის ფინანსური პოლიტიკის შესაბამისად, 2016 წლის 01 აპრილის ბრძანებით მოხდა ხელფასების ზრდა და იგი შეეხო მოსარჩელის მიერ დაკავებულ პოზიციასაც. არც ტესტირების 100% მოსწრებაზე აპელირება შეიძლება იყოს გადაწყვეტილების დასაბუთებისთვის საკმარისი საფუძველი. თეორიული ცოდნა, პრაქტიკაში ვერ გამოიყენა დასაქმებულმა, რაც სასამართლომ სათანადოდ არ შეაფასა. არც ერთი წარმატებული კომპანია თეორიულ ალბათობასაც კი ვერ დაუშვებს, რომ მხარის მიერ გამოვლენილი შეუსაბამო უნარ-ჩვევების გამო, სხვა თანამშრომელთა სიცოცხლე ჩააყენოს საფრთხის ქვეშ. ის ფაქტი, რომ აღნიშნულ ინციდენტში მთელი ბრიგადა სასწაულებრივად გადაურჩა სიცოცხლის მოსპობასა და ჯანმრთელობის დაზიანებას, არ იძლეოდა ვარაუდის საფუძველს, რომ სამომავლოდ სათანადო წინდახედულებას გამოიჩენდა ის, რაც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ანალოგიურ პოზიციაზე მომუშავე დასაქმებულისთვის.

3.8. არასწორია სასამართლოს მსჯელობა, თითქოს მოპასუხე ორგანიზაციამ ერთ დარღვევაზე ორი დისციპლინური სახდელი გამოიყენა. ნ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა შკ 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი (და არა ის, რის გამოც მყისიერად მოხდა მისთვის შრომითი ურთიერთობის შეჩერების სახით დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ღონისძიების გამოყენება). ენერგოკომპანიამ მოსარჩელის მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორების პერიოდში, კიდევ ერთხელ დეტალურად და სისტემურად განიხილა და გააანალიზა 2018 წლის სექტემბრის შემაშფოთებელი ფაქტი; დამატებით შესწავლილ იქნა მის მიერ გავლილი სწავლებები და საკავლიფიკაციო გამოცდები, გააანალიზა სხვა მომსახურების ცენტრებში მსგავს სიტუაციაში პასუხისმგებელი პერსონალის ქმედებები და მივიდა დასკვნამდე, რომ ნ-----ის პროფესიული უნარ-ჩვევები შეუსაბამო იყო დაკავებულ თანამდებობასთან. მისი დაშვება მთავარი ინჟინრის პოზიციაზე იქნებოდა გაუმართლებელი, მომეტებული საფრთხის შემცველი და კომპანიის მხრიდან წინდაუხედავად გადადგმული ნაბიჯი. ამ კონკრეტულ შემთხვევამდე, 2017 წლის მაისში ნ-----ის სამოქმედო უბანზე და მისი პასუხისმგებლობის ქვეშ მომუშავე ბრიგადის წევრი (კურტანიძე) ზუსტად იგივე პირობებში გარდაიცვალა. ენერგოკომპანიამ, გააცნობიერა რა მისი არცთუ ისე ეფექტური ქმედება ნ-----თან მიმართებაში (იგულისხმება 2017 წლის უბედური შემთხვევა), გააანალიზა ნ-----ის პროფესიული უნარ-

ჩვევები და მივიდა დასკვნამდე, რომ იგი ვერ შეესაბამებოდა თანამედროვე გამოწვევებს და სწორედ ამ ნიშნით (და არა იგივე ქმედებაზე მეორედ პასუხისმგებლობის დაყენებით, როგორც სასამართლო განმარტავს), შეწყვიტა მასთან შრომითი ურთიერთობა.

3.9. სასამართლომ არასათანადოდ შეაფასა ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეს ჩაერიცხა ერთი თვის კომპენსაცია ხელფასის სრული ოდენობით, თანახმად, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 1-ლი ნაწილისა. ვინაიდან ჩაერიცხვა რამოდენიმე დღიანი დაგვიანებით განხორციელდა, დამატებით მოხდა ყოველ დაყოვნებულ დღეზე დაგვიანებული თანხის 0,07%-ის ჩაერიცხვაც. ანუ, ენერგოკომპანიამ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის საფუძველზე 14/06/19 წ-----ს ჩაურიცხა კომპენსაცია 1333,86 ლარის ოდენობით, იმიტომ, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იყო 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ პუნქტის საფუძველზე. სასამართლომ კი გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით, ბათილად ცნო ენერგოკომპანიის გადაწყვეტილება წ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე (რომლის საფუძველზეც მოხდა კომპენსაციის ჩაერიცხვა), ხოლო ენერგოკომპანიისათვის დაკისრებული შრომის ანაზღაურების ოდენობას, უკვე ჩაერიცხული თანხა არ გამოაკლო.

3.10. აღნიშნულ გარემოებებზე მითითებით აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება ითხოვა.

#### **4. მოწინააღმდეგე მხარის პოზიცია:**

4.1. მოწინააღმდეგე მხარემ - ვ-----ა წ-----მა სააპელაციო საჩივარი არ ცნო და მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა. მოწინააღმდეგე მხარემ მიუთითა, რომ სასამართლომ ფაქტობრივი გარემოებები დაადგინა სწორად. ასევე სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, რის გამოც არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველები.

#### **5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება**

5.1 საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

**5.2.** განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველს.

**5.3.** საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

**5.4.** სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ საჩხერის რაიონულმა სასამართლომ საქმე განიხილა საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე.

## **6. ფაქტობრივ - სამართლებრივი დასაბუთება დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები**

**6.1.** მოსარჩელე ვ-----ა ნ-----ი 2007 წლიდან, მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში - სს „ე-----პ-----იას“ ჭიათურის მომსახურების ცენტრში სხვადასხვა პოზიციაზე. 2014 წლის 07 აგვისტოს ის დაინიშნა სს „ე-------იას“ მომსახურების ცენტრის მენეჯერად, ანუ იმერეთის მაღალი ძაბვის ექსპლუატაციის განყოფილების ქვესადგურების ექსპლუატაციის ქვეგანყოფილების სპეციალისტის თანამდებობაზე და ეს პოზიცია ეკავა გათავისუფლებამდე. **(ს.ფ. 54-67 შრომითი ხელშეკრულება).**

**6.2.** 2016 წლის 14 ივლისის დამატებითი შეთანხმების თანახმად, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 1650 ლარით, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით. **(ს.ფ.68).**

**6.3.** დასაქმებულის საერთო მოვალეობები განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით ან/და დამსაქმებლის სხვა შიდა ინსტრუქციებით (წესებით, ბრძანებებით, განკარგულებებით და ა.შ), მათ შორის შრომის შინაგანაწესით ან/და სამუშაო და ცვლიანობის განრიგით.

**(შრომითი ხელშეკრულების 7.1. პუნქტი. ს.ფ.62).**

6.4. თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, მომსახურების ცენტრის მთავარი ინჟინრის მოვალეობა - ვალდებულებებია: ><დაქვემდებარებული სტრუქტურული ქვედანაყოფების ელექტროტექნიკური პერსონალის ხელმძღვანელობა კომპანიისა და ფილიალის ბრძანებებისა და განკარგულებების შესაბამისად და მათთვის შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობების შექმნა; ><საწვავ-საცხი მასალების, ზეთების და მარაგნაწილების ხარჯვის წარმოებანორმატიულ - ტექნიკური მოთხოვნების გათვალისწინებით, განარჯულ მასალებზე შესაბამისი ჩამოწერის აქტების მომზადება კომპანიაში დადგენილი წესით; ><მოსალოდნელი საწარმოო ტრამვატიზმისა და ავარიების პრევენციის ღონისძიებების შემუშავება; >< ქსელის მომზადება შემოდგომა - ზამთრის მაქსიმუმისა და კრიზისული პერიოდისთვის; >< ტექნიკური და კომერციული დანაკარგების შემცირების ღონისძიებების შემუშავება.  
**(თანამდებობრივი ინსტრუქცია ს.ფ.70).**

6.5. რაც შეეხება დასაქმებულის უფლებამოსილებებს, ინსტრუქციის თანახმად, დასაქმებული უფლებამოსილია: ><გააკონტროლოს ენერგობიექტებზე მეთოდური მუშაობა, მომუშავე ელექტროტექნიკური პერსონალის ტექნიკური სწავლების, სპეციალური მომზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სფეროში; მეთვალყურეობა დააწესოს ელექტრომოწყობილობების ექსპლუატაციისა და რემონტების ჩატარებისას სამუშაოების უსაფრთხოდ შესრულების ღონისძიებების განხორციელებაზე; ><მონაწილეობა მიიღოს მძიმე საწარმოო ტრავმატიზმისა და სასიკვდილო უბედური შემთხვევების, ავარიების გამომკვლევით კომისიის მუშაობაში; >< ვალდებულია სატრანსფორმატორო ქვესადგურებში და გადამცემ ხაზებზე შექმნილი ავარიული სიტუაციის სწრაფ ლიკვიდაციაზე; ><კონტროლი გაუწიოს მიღებული და განაწილებული ელექტროენერგიის ხარისხს და დისპეტჩერულ მართვას; უზრუნველყოს ენერგოდანადგარების და მათი ფუნქციონირებისთვის აუცილებელი შენობა - ნაგებობების საექსპლუატაციო მზადყოფნა; >< ორგანიზება გაუწიოს ელექტროტექნიკური პერსონალისათვის შრომის დაცვის ინსტრუქციებისა და ზემდგომი ინსტანციების მიერ შემუშავებული პროგრამების და მითითებების გაცნობას; >< სისტემური კონტროლი დააწესოს დაქვემდებარებული პერსონალის მიერ სახელმწიფო, საწარმოო, შრომის შინაგანაწესის, შრომის კანონმდებლობის დაცვაზე; >< დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შეამოწმოს დაქვემდებარებული მომსახურების ცენტრის სამსახურები, ელექტროდანადგარები და მოწყობილობები. მომსახურების ცენტრის სადისპეტჩერო სამსახური. საკომუტაციო აპარატურა, ოპერატიული პერსონალის ტექნიკური დოკუმენტაციადა სხვა; >< აკრძალოს საწარმოო პერსონალის მოქმედება, სამუშაოთა წარმოება და ოპერატიული გადართვებით მანიპულირება, მოწყობილობების და დანადგარების ექსპლუატაცია. საკომუტაციო აპარატებთან მუშაობა, განხორციელოს

მომუშავე ბრიგადებისა და პასუხისმგებელი პირების გამოყვანა, თუ მიმდინარე პროცესები საფრთხეს უქმნის მომუშავეთა სიცოცხლესა და ჯანმრთეობას, ან განაპირობებს ავარიებსა და რეჟიმული მართვის დარღვევას; ><უხელმძღვანელოს ავარიების ლიკვიდაციას რეგიონულ სადისპეჩერო სამსახურთან შეთანხმებით; ><მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ყველა პუნქტის დაცვა. **(თანამდებობრივი ინსტრუქცია ს.ფ.71).**

6.6. სს „ე-----იას“ ჭიათურის მომსახურების ცენტრებში, 2018 წლის 17 აპრილს, პერსონალის ცოდნის დონის შემოწმების მიზნით ჩატარდა გამოცდა, ტესტირების სახით. ტესტირების შედეგების თანახმად დადგენილია, რომ მოსარჩელე ვ-----ა ნ-----მა ტესტირება ჩააბარა 100%-იანი შედეგით.

6.7. დადგენილია, რომ 2018 წლის 20 სექტემბერს ჭიათურის მომსახურების ცენტრში შესრულდა სამუშაო შპს „დ---ს“ აღრიცხვის კვანძის მონტაჟისათვის. სამუშაოს წარმოებისას დაშვებული დარღვევის შესახებ ადმინისტრაციისათვის მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე, შრომის უსაფრთხოების ზედამხედველობის განყოფილების მიერ დაიწყო მოკვლევა, რომლის ფარგლებში გამოკითხული იქნა დავალების შესრულებაში მონაწილე პირები, მათ შორის მთავარი ინჟინერი ვ-----ა ნ-----ი, რომლის განმარტებით, 2018 წლის 20 სექტემბერს „განწყის 23“-ით მუშაობდნენ შპს „დ---ს“ ნკვ-ის აღრიცხვის კვანძის მონტაჟისათვის. ამ სამუშაოს დასრულების შემდეგ დაგეგმილი იყო ქვესადგურ ჭიათურა 5-დან 6 კვ-ის ფიდერ #13-ზე იზოლატორების შეცვლა. სამუშაო პროცესი დაიწყო 13:20 საათზე, რა დროსაც გამორთო #12 და #13 ფიდერები. დაახლოებით 7 წუთში, ავადმყოფი მომხმარებლის თხოვნით, ფიდერი #13 ჩართო კვლავ, რის შესახებაც აცნობა სამუშაოს მწარმოებელს - ნ-----ს და თხოვა დალოდებოდა მის შემდგომ მითითებას #13 ფიდერის გამორთვაზე. მიმდინარე პერიოდში, ავარიულად გამორთო ქვესადგურ ჭიათურა #1-ში, ფიდერი #3 და ქვესადგურ ჭიათურა 5-ში ფიდერი #10. სამუშაო ბრიგადის არ არსებობის გამო, ორივე ავარიის სალიკვიდაციო სამუშაოების ჩასატარებლად წავიდა თავად. სწორედ ამ პროცესში მას დაურეკა „განწყის 23“-ით სამუშაოს მწარმოებელმა ნ-----მა და უთხრა, რომ უსაფრთხოების მიზნით საჭირო იყო ფიდერი 13-ის გამორთვა. რა დროსაც ნ-----ს შეცდომით მიაწოდა ინფორმაცია, რომ ფიდერი #13 იყო გამორთული, თუმცა მიუთითა, რომ შეემოწმებინათ ძაბვის არსებობა და დაედოთ დამიწება. საქმის მწარმოებელმა მყისიერად აცნობა, რომ შემოწმებისას მაჩვენებელს ქონდა იმპულსი, თუმცა ვერ არკვევდა ეს იყო ინდუქციური ძაბვა თუ სხვა რამ. შეტყობინების მიღებისთანავე, გასცა განკარგულება, რომ შეეჩერებინათ სამუშაოები მის მისვლამდე. რამდენიმე წუთში ადგილზე მისვლით დარწმუნდა, რომ ფიდერი #13 არ იყო გამორთული, რის გამოც გასცა განკარგულება ფიდერის გამორთვის შესახებ.

ფაქტობრივად ანალოგიური შინაარსის განმარტებები მისცა შრომის უსაფრთხოების ზედამხედველობის განყოფილებას, სამუშაოს მწარმოებელმა ნ-----მა.

6.8. შრომის უსაფრთხოების ზედამხედველობის განყოფილების მიერ შედგენილი იქნა N SG-1-18 დასკვნა. დასკვნაში ასახული შემოწმების შედეგების თანახმად, „2018 წლის 25 სექტემბერს, შემოსული ინფორმაციის საფუძველზე, შემოწმდა ჭიათურის მ/ცენტრში „განწესი N23“-ით სამუშაოების მიმდინარეობისას სამუშაოს უსაფრთხოდ შესრულებისთვის აუცილებელი ორგანიზაციული და ტექნიკური ღონისძიებების შესრულება. სრულდებოდა შპს „დ---ს“ ნკვ. დაბვაზე აღრიცხვის კვანძის მონტაჟისთვის, 6 კვ. კაბელის დაერთება ცვპ1-დან ნკვ. საყრდენზე, რომელზეც გადის ორჯაჭვიანი ხაზი. შემოწმებისას აღმოჩნდა, რომ **1)** ქვესადგურ „ჭიათურა 4-სა“ და ქვესადგურ „ჭიათურა 5-ის“ ნკვ.მ. გამანაწილებელ მოწყობილობაში, შესაბამისად N12 და N13 უჯრედში, ხაზი არ იყო დამიწებული, რადგან განწესის გამცემმა მოითხოვა გამანაწილებელი უჯრედის კონტროლზე დაყენება და არა დამიწება. **2)** განწესში არ იყო სწორად დავალება გაცემული. ორი სხვადასხვა დავალება იყო მიცემული სხვადასხვა ქვესადგურიდან გამომავალ სხვადასხვა 6 კვ.მ. ფიდერზე. ერთი დავალება იყო შპს „დ---ს“ აღრიცხვის კვანძის მოწყობა N12 ფიდერზე მაღალი ძაბვის მხარეს და მეორე დავალება იყო იზოლატორების შეცვლა N13 ფიდერზე. **3)** განწესის გამცემმა დისპეჩერს ჩაართვევინა N13 ფიდერი დროებით, ამის შესახებ სიტყვიერად აცნობა დამშვებს, მაგრამ არ გააკეთა ჩანაწერი „ცალკეული მითითების“ გრაფაში და არ მოთხოვა დამშვებს მასაც გაეკეთებინა ჩანაწერი თავის ეგზემპლარში. **4)** მთავარ ინჟინერს ვ. ნ-----ს დაავიწყდა დროებით ჩართული ფიდერი N13-ის გამორთვა და დაუშვა ბრიგადა ჩართულ ხაზზე.“ (ს.ფ.137–139)

6.9. დასკვნის თანახმად, დარღვეულია შრომის უსაფრთხოების შემდეგი ნორმები: „1) N23 განწესის გამცემმა, მთავარმა ინჟინერმა არ განსაზღვრა სრულად სამუშაოს უსაფრთხოდ შესრულებისათვის აუცილებელი ღონისძიებები (დარღვეულია უტწ მუხლი 7 პარაგრაფი „3“; 2) არ გასცა განწესი სწორად (დარღვეულია უტწ მუხლი 8 პარაგრაფი „14“; 3) არ გააკეთა განწესის გრაფაში „ცალკეული მითითებანი“ ჩანაწერი ხაზის ჩართვის შესახებ (დარღვეულია უტწ მითითებანი ელექტროდანადგარებში სამუშაოდ „განწესი დაშვების“ შევსების შესახებ პარაგრაფი „თ“; 4) სრულად აუცილებელი გამორთვების არ ჩატარება. დარღვეულია უტწ მუხლი 21, პარაგრაფი „ა“; აღნიშნული დარღვევის გამო უსაფრთხოების ზედამხედველობის განყოფილებამ გასცა რეკომენდაცია მთავარი ინჟინრის ვ-----ს ნ-----ის მიმართ გატარდეს დისციპლინური ღონისძიებები კომპანიაში არსებული წესების მიხედვით. (ს.ფ. 137-139).

6.10. შრომის უსაფრთხოების ზედამხედველობის განყოფილების N SG-1-18

დასკვნის თანახმად: სამუშაო ადგილზე სამუშაოს უსაფრთხოდ ჩატარებაზე სრულყოფილად არ იყო განხორციელებული ორგანიზაციულ-ტექნიკური ღონისძიებები – კერძოდ, არ იყო მოთვნილი 110/35/6კვ. ქვესადგურის გამანაწილებელ მოწყობილობაში დამიწების დაყენება, ორი სხვადასხვა დავალება გასცა ერთი განწყისი, უსაფრთხოების მიზნით გამორთული #13 ფიდერი დროებით ჩართო მომხმარებლის თხოვნით და შემდეგ დაავიწყდა გამორთვა, ბრიგადას უფლება მისცა ჩართულ ხაზზე მოემზადებინა სამუშაო ადგილი. (ს.ფ 133–139)

6.11. დადგენილია, რომ 2018 წლის 20 სექტემბერს მომხდარი ფაქტის დროს მოქმედებდა ენერგოკომპანიის გამანაწილებელი ქსელის ექსპლუატაციისას გამოვლენილ დარღვევებთან დაკავშირებით, გამოსაყენებელი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ფორმების შესახებ 2018 წლის 23 თებერვლის ბრძანება OR2018003. მითითებული ბრძანებით განისაზღვრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზოგიერთი ფორმა, რომელთა გამოყენებაც უნდა მომხდარიყო საანგარიშო წლის განმავლობაში (1 იანვრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით) შემდეგ შემთხვევებზე: 1.1. კომპანიის ელექტრონულ ქსელში დღე-ღამის ნებისმიერ დროს განწყის განკარგულების გარეშე სამუშაოს შესრულებისას; 1.2. 110-35-10-6კვ-ეგზ-ების და ქვესადგურებისას, ოპერატიული, დეფექტების აღრიცხვის და სხვა ჟურნალების, ცალხაზოვანი სქემების და დოკუმენტაციის არასწორად წარმოებისას, ვადაგასული დაცვის საშუალებების გამოყენებისას და განწყის - განკარგულებით სამუშაოების შესრულებისას გამოვლენილი შრომის დაცვის მოთხოვნების დარღვევაზე; 1.3. 10/6/0.4 კვ გამანაწილებელ ქსელში პროფილაქტიკური სამუშაოების, გამრიცხველიანების ან/და გამანაწილებელ ქსელზე ახალი მომხმარებლების მიერთების სამუშაოების უხარისხოდ შესრულებისას; 1.4. 10/6/0.4 კვ. ძაბვის ქსელის მონაცემთა ბაზის წარმოებისათვის მცდარი ან დაგვიანებული ოპერატიული ინფორმაციის მიწოდებისას; 1.5. შესასრულებელ სამუშაოებზე მასალების ჩამოწერისას ან/და მიღება - ჩაბარების და სხვა დოკუმენტაციის მომზადებისასგამოვლენილი შეუსაბამოსბის შემთხვევაში; აღნიშნული დარღვევების პირველი შემთხვევისთვის ბრძანების მიერ დისციპლინური ღონისძიების სახით გათვალისწინებული იქნა საყვედური; 1.6. პუნქტით განისაზღვრა, რომ წინამდებარე ბრძანების 1.1; 1.2; 1.3 და 1.4 პუნქტებით გათვალისწინებული დარღვევის შემთხვევაში, რასაც მოჰყვა უბედური შემთხვევა, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა განისაზღვროს კომპანიის შრომის შინაგანაწესის მიხედვით. **(ბრძანება N OR2018003; ს.ფ.240-244);**

6.12. დადგენილია, რომ 2018 წლის 25 სექტემბერს, საწარმოს გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილებით, მთავარ ინჟინერს ვ-----ა ნ-----ს დისციპლინარული სახდელის სახით განესაზღვრა მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება 6 თვის ვადით. დაწყების თარიღი განისაზღვრა

2018 წლის 25 სექტემბრიდან. მოპასუხე იმავე დღეს გაეცნო აღნიშნულ გადაწყვეტილებას. გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი გახდა უსაფრთხოების წესების უხეში დარღვევა(ს.ფ.157) .

6.13. დადგენილია, რომ 2019 წლის 29 მარტს, სს „ე-----იას“ გენერალურმა დირექტორმა წერილობითი მიმართვა გაუგზავნა ვ-----ა ნ-----ს. მიმართვის ავტორი აცნობებს დასაქმებულს, რომ კომპანიამ დეტალურად შეისწავლა 2018 წლის 20 სექტემბერს მომხდარი შემთხვევა. ინციდენტში მონაწილე ყველა დასაქმებულს ჩამოერთვა ახსნა - განმარტებები. დამატებით შესწავლილი იქნა ვ.ნ-----ის მიერ გავლილი სწავლებები და საკვალიფიკაციო გამოცდები, გაანალიზდა სხვა მ/ცენტრებში მსგავს სიტუაციაში პასუხისმგებელი პერსონალის ქმედებები, რის შემდგომაც დამსაქმებელმა ჩათვალა, რომ ჭიათურის მ/ც მთავარი ინჟინრის პოზიციაზე ვ---ა ნ-----ის საქმიანობის გაგრძელება დაკავშირებული იქნებოდა მომეტებულ საფრთხესთან, ამასთან კომპანიამ შეუძლებლად მიიჩნია მოსარჩელის მუშაობის გაგრძელება ელ.გადამცემ ქსელში მომუშავე პერსონალის მართვასთან დაკავშირებულ სხვა ნებისმიერ პოზიციაზე და შეთავაზა დასაქმებულს ტექნიკოს - ელექტრიკოსის პოზიციაზე გადაყვანა 2019 წლის 06 აპრილიდან. (ს.ფ.22).

6.14. დადგენილია, რომ დამსაქმებლის აღნიშნულ შეთავაზებას არ დაეთანხმა დასაქმებული; (ს.ფ. 23);

6.15. დადგენილია, რომ სს „ე-----იას“ გენერალური დირექტორის 2019 წლის 30 აპრილის N29 გადაწყვეტილებით, ჭიათურის მომსახურების ცენტრის მთავარ ინჟინერთან ვ-----ა ნ-----თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ - ჩვევების შეუსაბამობას დაკავებულ თანამდებობასთან; (ს.ფ.24).

6.16. დამსაქმებელი ვ-----ა ნ-----ის მიერ პროფესიული უნარ ჩვევების შეუსაბამობას უკავშირებს 2018 წლის 20 სექტემბერს მომხდარ ფაქტს, რომლის გამოც დისციპლინური ღონისძიება ერთგზის გამოყენებული იქნა 2018 წლის 25 სექტემბრის ბრძანებით, 6 თვით მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორების სახით.

### **სამართლებრივი დასაბუთება**

6.17. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა

მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თვისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული არის პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

6.18. დადგენილია, რომ ვ-----ა ნ-----ი, განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დასაქმებული იყო სს „ე----- --იას“ ჭიათურის მ/ც მთავარი ინჟინრის პოზიციაზე.

6.19. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა, რასაც ვ-----ა ნ-----ი სადავოდ ხდის;

6.20. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატის შეფასების საგანს წარმოადგენს, მითითებული საფუძვლით, დამსაქმებლის ინიციატივით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის მართლობიერების საკითხი. იმისათვის, რომ წინამდებარე საქმეზე შემოწმდეს სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის მართლობიერება, პასუხი უნდა გაეცეს კითხვას - ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნება შეესაბამებოდა თუ არა შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

6.21. პალატა აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა, დასაქმებულის ქცევით გამოწვეულ ხელშეკრულების შეწყვეტისაგან იმით განსხვავდება, რომ დასაქმებულს არ ძალუძს სამუშაოს შესრულება მაშინაც კი, როცა სურს აღნიშნული ან როდესაც დასაქმებულს არ აქვს სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი - სათანადო უნარ - ჩვევები ან კვალიფიკაცია;

6.22. კონკრეტულ შემთხვევაში, აპელანტი მოსარჩელის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ფაქტობრივ საფუძვლად უთითებს შემდეგს: ა) კომპანიამ დეტალურად შეისწავლა 2018 წლის 20 სექტემბრის შემთხვევა; ბ) დამატებით შეისწავლა ვ-----ა ნ-----ის მიერ გავლილი სწავლებები და საკვალიფიკაციო გამოცდები გ) გაანალიზდა სხვა მ/ცენტრებში მსგავს სიტუაციაში პასუხისმგებელი პერსონალის ქმედებები.

6.23. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად,

თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102-ე მუხ.). თუმცა შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილებისას გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

6.24. ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ან რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია ან არ ფლობს შესაბამის უნარ-ჩვევებს, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა ან რომელ უნარ-ჩვევებს არ ფლობს, მით უფრო, რომ ამა თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება.

6.25. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, აპელანტია (მოპასუხე) ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მოსარჩელის მიერ, შრომითი მოვალეობების დარღვევისა და უნარ-ჩვევების არქონის ფაქტები, რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით მას სამსახურიდან გაათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად შეერაცხებოდა.

6.26. აპელანტის მითითებით, 2018 წლის 20 სექტემბრის შემთხვევის გამო, დისციპლინური სახდელის ერთხელ უკვე გამოყენების შემდეგ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 2019 წლის 30 აპრილის N29 გადაწყვეტილების გამოცემამდე, მან კიდევ ერთხელ დეტალურად შეისწავლა 2018 წლის 20 სექტემბრის შემთხვევა, ვ-----ა ნ-----ის მიერ გავლილი სწავლებები და საკვალიფიკაციო გამოცდები, ასევე გაანალიზა სხვა მ/ცენტრებში მსგავს სიტუაციაში პასუხისმგებელი პერსონალის ქმედებები, თუმცა გარდა ამ ზოგადი ხასიათის განმარტებისა, დამსაქმებელს არ მიუთითებია დამატებითი კვლევის შედეგად გამოვლენილ რაიმე ახალ გარემოებებზე, რაც მისთვის ცნობილი არ იყო 2018 წლის 25 სექტემბერს, ვ-----ა ნ-----ის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ ბრძანების

გამოცემისას.

6.27. სააკელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კანონით მინიჭებული უფლება დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. (იხ. სუსგ #ას 106-101-2014). ყველა შემთხვევაში უნდა შეფასდეს ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე და დამსაქმებლის ინტერესი ხელშეკრულების შეწყვეტისადმი. შრომითი ურთიერთობისას მხარეება უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (შკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი).

6.28. პალატა აღნიშნავს, რომ ნებისიერი გადაცდომის ერთმნიშვნელოვნად შეფასება კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების არ ქონად დაუშვებელია. ამგვარი შეფასება საჭიროებს დასაქმებულის სამუშაო გამოცდილების, მისი პროფესიული საქმიანობის, ასევე გადაცდომის განმაპირობებელი გარემოებების კვლევას. ამ მიზნით პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებებზე, რომ ვ-----ა ნ-----ი დამსაქმებელ კომპანიაში ხანგრძლივი მუშაობის მანძილზე არასოდეს ყოფილა სახდელდადებული რაიმე გადაცდომისათვის და მათ შორის იმგვარი გადაცდომისათვის, რომელიც განპირობებული იქნებოდა კვალიფიკაციის ან შესაბამისი პროფესიული უნარ-ჩვევების არ ფლობით. პირიქით, უდავო ფაქტია, რომ მრავალწლიანი შრომითი ურთიერთობის მანძილზე ამგვარი პრეტენზია დამსაქმებელს ვ-----ა ნ-----ის მიმართ არ ქონია, ვინაიდან ის წარმატებით ართმევდა თავს დაკისრებულ პროფესიულ მოვალეობას. 2016 წელს მოსარჩელე დაწინაურდა და მთავარი ინჟინრის თანამდებობაზე დაინიშნა სწორედ შესაბამისი პროფესიული უნარ-ჩვევების ფლობისა და სათანადო კვალიფიკაციის გამო. საქმის მასალებით უარყოფილი არ არის ის გარემოება, რომ 2018 წლის 20 სექტემბერს ვ-----ა ნ-----ი ხელმძღვანელობდა რამდენიმე წინასწარ დაგეგმილ და დაუგეგმავ (ავარიული შემთხვევის გამო) სამუშაოს. მართალია, სამუშაოს განხორციელების პროცესში მისი მხრიდან ადგილი ქონდა გადაცდომას, (მაგ. სამუშაოს მწარმოებელს შეცდომით უთხრა, რომ ფიდერი იყო გამორთული ქსელიდან) თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ პარალელურად გასცა განკარგულება სამუშაოს დაწყებამდე ფიდერ #13-ის შემოწმების შესახებ, (იხ. ვ-----ა ნ-----ის და ნუგზარ მაჭარაშვილის განმარტებები ს. ფ. 141, 142), რამაც განსახილველ შემთხვევაში გამორიცხა მავნე შედეგის დადგომა. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ 2018 წლის 20 სექტემბრის შემთხვევა ვერ ადასტურებს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, რაც დამსაქმებელს მისი

განთავისუფლების უფლებას მიანიჭებდა.

6.29. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი „ვ“ ქვეპუნქტის მატერიალურ სამართლებრივ საფუძველთან დაკავშირებით, (რომლის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან), პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, (№ას-151-147-2016, 19.04.2016 წელი) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან/ შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ფაქტობრივი საფუძვლის მითითებისა და დამტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა დამსაქმებელს, რომელმაც ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი სათანადოდ ვერ შეასრულა და სსკ-ის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის გამოყენების მართლობიერება ვერ დაადასტურა.

6.30. შესაბამისად, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ პალატის მიერ დადგენილი ვერ იქნა იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველით, მართლობიერს გახდიდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, პალატა მიიჩნევს, რომ სს „ე-----იას“ გენერალური დირექტორის სადავო ბრძანება არღვევს კანონით დადგენილ წესს, რაც მისი ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველია.

6.31. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის მიხედვით, 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.

6.32. შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სამოქალაქო კოდექსის 394.1-ე მუხლის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. ამავ კოდექსის 408-ე მუხლის თანახმად კი იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მაგალდებულებელი გარემოება.

6.33. უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის

ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითაც. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე.

6.34. მითითებულ ნორმებზე დაყრდნობით, პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება.

6.35. პალატას მიაჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია და ის კანონშესაბამისად დაკმაყოფილდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ.

## **7.საპროცესო ხარჯები**

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

7.2. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

## **სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ**

### **გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა:**

1. სს „ე-----იას“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. დარჩეს უცვლელი საჩხერის რაიონული ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 11 ივლისის გადაწყვეტილება.

3. აპელანტის მიერ სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

5. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

6. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით.

**მოსამართლე**

ინდირა მაშანეიშვილი