

საქმე №330210018002707534

საქმე №2ბ/2518-19



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

17 იანვარი, 2020 წელი

ქ. თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე - გენადი მაკარიძე
სხდომის მდივანი - ლანა ჩერქეზიშვილი**

აპელანტი - ჯ---- ბ-----.

წარმომადგენელი - თეონა კაპანაძე.

მოწინააღმდეგე მხარე - შპს „თ-----ა“.

წარმომადგენელი - ნინო ლიქოკელი.

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 11 თებერვლის გადაწყვეტილება.

აპელანტის მოთხოვნა - გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა.

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

1.1. სასარჩელო მოთხოვნა

ა) ბათილად იქნეს ცნობილი შპს თ-----ის გენერალური დირექტორის 14.09.2018 წლის №0----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

ბ) აღდგენილ იქნას ჯ---- ბ----- შპს თ-----ის N1 ავტობაზის საექსპლუატაციო პარკის პატარა ტევადობის ავტობუსის საექსპლუატაციო პარკის მძღოლის თანამდებობაზე.

ბ) შპს თ-----ას ჯ---- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება თვეში 1151 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით დარიცხული) ოდენობით 14.09.2018 წლიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელის თანახმად ჯ---- ბ----- 2014 წლის 12 მარტიდან მუშაობდა შპს „თ-----“ში ავტობაზის საექსპლუატაციო პარკის პატარა ტევადობის ავტობუსების მძღოლის თანამდებობაზე გამოსაცდელი 6 თვიანი ვადით, ხოლო 2014 წლის 2 ივნისიდან კი დაინიშნა №- ავტობაზის საექსპლუატაციო პარკის პატარა ტევადობის ავტობუსების საექსპლუატაციო პარკის მძღოლის თანამდებობაზე. შრომის ხელშეკრულების თანახმად სამუშაო გრაფიკი იყო მცოცავი და შესაბამისად შრომის ანაზღაურება გაიცემოდა ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის მიხედვით, საათობრივი ტარიფი 6,34 ლარის დაანგარიშებით. ფაქტიურად ნამუშევარი დროის მიხედვით საშუალოდ ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 1151 ლარს, საიდანაც ხელზე მისაღები თანხა იყო 921 ლარი. 2018 წლის 6 სექტემბერს, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, კომპანიის თანამშრომლებმა მოსთხოვეს ნარკოლოგიური შემოწმების გავლა, თუმცა რადგან არ იცოდა, რომ ეს პირები ნამდვილად კომპანიას წარმოადგენდნენ და მათაც არ წარუდგენიათ აღნიშნულის დამადასტურებელი დოკუმენტი (არც სამსახურებრივი ფორმები ეცვათ), ჯ---- ბ-----მ უარი განუცხადა მათ წაყოლოდა ნარკოლოგიურ შემოწმებაზე. ვინაიდან შეიტყო, რომ შემოწმებაზე უარის თქმის გამო შეექმნებოდა პრობლემები, 2018 წლის 10 სექტემბერს სამსახურში წარადგინა ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს მიერ გაცემული დასკვნა, რომლითაც დასტურდება, რომ მის ბიოლოგიურ მასალაში იმუნოქიმიური სტრიპტესტებით შემოწმებისას ნარკოლოგიურ საშუალებებზე: ამფეტამინზე, ბუპრენორფინზე, მორფინზე, მეთადონზე და ტეტრაჰიდროკანაბინოლზე მიღებული იქნა უარყოფითი შედეგი. 2018 წლის 14 სექტემბერს მოულოდნელად შეიტყო, რომ იგი გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან შპს „თ-----ის“ დირექტორის გადაწყვეტილებით.

მოსარჩელის განმარტებით არ შეესაბამება სინამდვილეს მოხსენებით ბარათში გადმოცემული ფაქტები, რომ თითქოს ჯ---- ბ----- იქცეოდა არაადეკვატურად, საუბრობდა შენელებულად, ეტყობოდა ძილიანობა და მოძრაობდა არაკოორდინირებულად. ამასთან, მის მიერ გამოთხოვილი გათავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დოკუმენტების თანახმად შპს „თ-----ის“ გენერალური დირექტორის ბრძანებით 2015 წლის 4 მარტიდან კომპანიის შიდა აუდიტის და კონტროლის სამსახურს დაევალა, ეჭვის არსებობის შემთხვევაში, არაუგვიანეს მეორე სამუშაო დღისა უზრუნველყო კომპანიაში დასაქმებული მამრობითი სქესის ნებისმიერი თანამშრომლის ნარკოლოგიური შემოწმების ჩატარება სამხარაულის სახელობის ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში და შესაბამისი პასუხის წარდგენა კომპანიაში. 2017 წლის 2 მაისიდან აღნიშნულ ბრძანებაში განხორციელებული ცვლილებებით გაფართოვდა ნარკოტიკული საშუალებების ჩამონათვალი. ამავე ბრძანებით განისაზღვრა, რომ თანამშრომელთა მიერ

ნარკოლოგიური გამოკვლევის ჩატარებაზე უარის გაცხადების ან/და არასაკატიო მიზეზით ნარკოლოგიურ შემოწმებაზე გამოუცხადებლობის შემთხვევაში, ასევე ნარკოლოგიური შემოწმების შედეგად დადებითი პასუხის გამოვლენის შემთხვევაში, დასაქმებული გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან. აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელისათვის არავის გაუცვნიან და შესაბამისად მან არ იცოდა, რომ შემოწმებაზე უარის გაცხადება შეიძლებოდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი ყოფილიყო. რაც შეეხება შინაგანა წესს, რომელსაც მოსარჩელე იცნობდა, მასში არ არის მითითებული, რომ შემოწმებაზე უარი შეიძლება სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდეს.

1.2. შპს „თ-----ამ“ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ დებულების და გენერალური დირექტორის ბრძანებების საფუძველზე მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომლებს უფლება ჰქონდათ თანამშრომლის მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების შემოწმებისა და შემოწმების შედეგად ეჭვის შემთხვევაში სათანადო დოკუმენტის მოთხოვნის. შესაბამისად შიდა მონიტორინგის თანამშრომლების მიერ სრულიად კანონიერად მოეთხოვა ჯ---- ბ-----ს გაჰყოლოდა მათ ნარკოლოგიურ შემოწმებაზე, ამასთან მათ მისვლისთანავე განუმარტეს თავიანთი ვინაობა და უფლებაოსილება. ჯ---- ბ----- ვალდებული იყო მოთხოვნიდან მე-2 სამუშაო დღეს წარედგენია ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს მიერ გაცემული დასკვნა, რაც მან არ განახორციელა და სარჩელთან ერთად წარმოდგენილი დასკვნა კომპანიაში წარდგენილი არ ყოფილა. მოსარჩელე არ დაეთანხმა კომპანიის თანამშრომლების მოთხოვნას ალკოჰოლური და ნარკოლოგიური შემოწმების გავლის შესახებ და არც თავად წარმოდგენია შესაბამისი ორგანოს მიერ გაცემული დასკვნა ალკოჰოლური ან/და ნარკოლოგიური თრობის ქვეშ არ ყოფნის შესახებ.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 11 თებერვლის გადაწყვეტილებით ჯ---- ბ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1.1 სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე ჯ---- ბ----- 11.03.2014 წლიდან შრომითი ხელშეკრულების და მასში შეტანილი ცვლილებების საფუძველზე უვადოდ დასაქმებული იყო შპს თ-----აში N1 ავტობუსის საექსპლუატაციო პარკის პატარა ტევადობის ავტობუსების საექსპლუატაციო პარკის მძღოლის თანამდებობაზე. მისი ხელფასი განთავისუფლებამდე განისაზღვრებოდა საათობრივი ანაზღაურებით, საათში 6.34 ლარის ოდენობით, მოსარჩელის ბოლო სამი თვის საშუალო დაბეგრული შემოსავალი თვეში შეადგენდა 921 ლარს, ხოლო დაუბეგრავი 1151 ლარს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 11.03.2014 წლის და 30.05.2014 წლის შრომითი ხელშეკრულებების, შინაგანაწესის ასლები (ს.ფ. 24-41).
- სარჩელი და შესაგებელი (ს. ფ. 5-8, 71-73);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

2.1.2. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შპს თ-----ის გენერალური დირექტორის 27.02.2015 წლის №3- ბრძანებით შპს თ----- აში დასაქმებულ მამრობითი სქესის 60 წლამდე ასაკის ყველა თანამშრომელს დაევალა საკუთარი სახსრებით ჩაეტარებინათ ნარკოლოგიური შემოწმება (ტეტრაჰიდროკანაბანოლი, ბუპროპროფინი, ამფეტამინი, მორფინი, და მეტადონის ჯგუფის პრეპარატებზე) სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში და შესაბამისი პასუხი (ცნობა) წარედგინათ სტრუქტურული ერთეულის უფროსებთან, ხოლო სტრუქტურული ერთეულის უფროსებმა, დირექტორებმა და კომპანიის იმ თანამშრომლებმა, რომლებიც არცერთ სტრუქტურულ ერთეულს არ ექვემდებარებიან, კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში.

ბრძანებაში ასევე მითითებულია, რომ ამ ბრძანების პირველი პუნქტით განსაზღვრული პირების მიერ ნარკოლოგიური გამოკვლევის ჩატარებაზე უარის გაცხადების ან/და არასაპატიო მიზეზით ნარკოლოგიურ შემოწმებაზე გამოუცხადებლობის შემთხვევებში, ასევე ნარკოლოგიური შემოწმების შედეგად დადებითი პასუხის გამოვლენის შემთხვევაში, გამოყენებულ იქნეს შპს თ-----ის შრომის შინაგანაწესის 8.2. პუნქტის 8.2.5. ქვეპუნქტით განსაზღვრული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - სამსახურიდან გათავისუფლება.

04.03.2015 წლის შპს თბილისის სატრასპორტო კომპანიის 27.02.105 წლის №3- ბრძანებაში შევიდა ცვლილება, კერძოდ, ნარკოლოგიური შემოწმების ჩატარება უნდა განხორციელებულიყო შპს თ-----ის სახსრებით.

ზემოაღნიშნულ ბრძანებაში ცვლილება შევიდა 02.05.2017 წელსაც და ბრძანების პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: „1. დაევალოს შიდა აუდიტის და კონტროლის სამსახურს, ეჭვის არსებობის შემთხვევაში არაუგვიანეს მეორე სამუშაო დღისა უზრუნველყოს კომპანიაში დასაქმებული ნებისმიერი თანამშრომლის ნარკოლოგიური შემოწმების (ნარკოტიკული საშუალებების, ფსიქოტროპული ნივთიერებების, პრეკურსორებისა და ნარკოლოგიური დახმარების შესახებ საქართველოს კანონის პირველი და მეორე სიით განსაზღვრულ პრეპარატებზე) ჩატარება სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში ან სათანადო უფლებამოსილების სხვა დაწესებულება/ ორგანიზაციაში და შესაბამისი პასუხის (ცნობა) წარმოდგენა კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში“.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შპს თ-----ის

გენერალური დირექტორის 27.02.2015 წლის №3- ბრძანება და მასში განხორციელებული ცვლილებები მოსარჩელეს არ გაცნობია და მას მათი გაცნობის შესახებ წერილობით არ დაუდასტურებია.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 27.02.2015 წლის ბრძანება (ს.ფ. 51);
- 04.03.2015 წლის ბრძანება (ს.ფ. 52);
- 02.05.2017 წლის ბრძანება (ს.ფ. 53);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

2.1.3. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შპს თ-----ის შიდა აუდიტის და კონტროლის სამსახურის დებულების 3.4. პუნქტის თანახმად, სამსახურის მართლზომიერი მოთხოვნის შესრულება სავალდებულოა საწარმოს ყველა თანამშრომლისთვის და მათი შეუსრულებლობა განიხილება თანამშრომლის დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძველად.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- დებულების ასლი (ს.ფ. 94-100);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

2.1.4. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 06.09.2018 წელს, 18:10 საათზე, შპს თ-----ის შიდა მონიტორინგის სამსახურის ინსპექტირების განყოფილების თანამშრომლების მიერ ქ. თბილისში, ორბელიანის მოედანზე, ავტობუსების ბოლო გაჩერებაზე, მოხდა აქტის შედგენა. მათი განმარტებით №1-- მარშრუტის ავტობუსის მძღოლი ჯ---- ბ----- ორბელიანის მოედანზე არსებულ ბოლო გაჩერებაზე საექვო ქცევის (ძილიანობა, არაკოორდინირებულობა, შენელებული საუბარი) გამო ჩანაცვლებული იქნა რეზერვის მძღოლით და ინსპექტირების განყოფილების თანამშრომლების მიერ მოთხოვნილ იქნა ნარკოლოგიური და ალკოჰოლური შემოწმების ჩატარება კომპანიის სახსრებით, თუმცა ჯ---- ბ-----მ აღნიშნულზე უარი განაცხადა და არც შედგენილ აქტს მოაწერა ხელი.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 06.09.2018 წლის აქტის ასლი (ს.ფ. 42);
- მოხსენებითი ბარათების ასლები (ს. ფ. 43-46);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში;
- მოწმეთა ჩვენება;

2.1.5. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 14.09.2018 წლის შპს თ-----ის გენერალური დირექტორის ბრძანებით ჯ---- ბ----- გათავისუფლდა №- ავტობაზის საექსპლუატაციო პარკის პატარა ტევადობის ავტობუსების საექსპლუატაციო პარკის მძღოლის თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად და შეწყდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება

2018 წლის 15 სექტემბრიდან.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 14.09.2018 წლის ბრძანება (ს. ფ. 49);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

2.1.6. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ საკუთარი ხარჯით 10.09.2018 წელს 14.43 წთ-ზე ჩატარებული სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს 10.09.2018 წლის ექსპერტიზის დასკვნით დგინდება, რომ ჯ---- ბ-----ს ჩაუტარდა შარდში ხუთი ნარკოტიკული ნივთიერების გამოკვლევა იმუნოქიმიური სტრიპტესტით. დასკვნით დადგენილია, რომ გამოსაკვლევი პირისაგან საანალიზოდ აღებული ბიოლოგიური მასალის (შარდი) იმუნოქიმიური სტრიპტესტით შემოწმებისას ნარკოტიკულ საშუალებებზე: ამფეტამინზე, ბუპრენორფინზე, მორფინზე, მეთადონზე დატეტრაფიდროკანაბინოლზე მიღებულია უარყოფითი შედეგი.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- 10.09.2018 წლის ექსპერტიზის დასკვნა (ს.ფ. 47-48);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

2.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.2.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე შემოწმების დროს იმყოფებოდა ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ, კერძოდ, სასამართლომ განმარტა შემდეგი: 06.09.2018 წელს მოსარჩელე ჯ---- ბ-----მ ყოველგავარი ახსნა განმარტების გარეშე უარი განაცხადა მოპასუხე კომპანიის მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომლების კანონიერ მოთხოვნაზე გაყოლოდა ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში, დამსაქმებლის ხარჯით, ალკოჰოლური და ნარკოტიკული თრობის დადგენის მიზნით კვლევის ჩატარებაზე. მოსარჩელე მოპასუხის მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომლებს ალკოტესტით ადგილზე არ შეუმოწმებიათ. მოსარჩელეს ზეპირად შეეთავაზა შემოწმებაზე უარის შემთხვევაში მომდევნო დღის ბოლომდე საკუთარი ხარჯით შესაბამისი გამოკვლევის ჩატარება და დამსაქმებელთან კვლევის შედეგების წარდგენა და ზეპირად განემარტა შესაძლო სამართლებრივი შედეგები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. მოსარჩელე იმავე დღეს თვითონ გამოცხადდა ექსპერტიზის ბიუროში, თუმცა ალკოჰოლურ ან ნარკოტიკულ თრობაზე საკუთარი ხარჯით კვლევა არ ჩაიტარა და კიდევ ერთხელ შეთავაზებაზე კვლევის ჩატარების შესახებ კვლავ უარი განაცხადა. მოსარჩელეს მიერ არც შემოწმების დღეს და არც მომდევნო დღეს არ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება რომელიც დაადასტურებდა, რომ იგი 06.09.2018 წელს არ იმყოფებოდა ალკოჰოლური ან ნარკოტიკული თრობის ქვეშ. მოწმეების ლევან ომიადის, გიგა შენგელიას, გია მინდაძის და ომარი მარლაძის ჩვენებებით და თავად მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დადგენილია, რომ მოსარჩელემ უარი განაცხადა ალკოჰოლური და ნარკოტიკულ თრობაზე შესამოწმებლად, დამსაქმებლის ხარჯით, ბიოლოგიური მასალის გამოყენებით

კვლევაზე საექსპერტო დაწესებულებაში გაყოლაზე, რაც უნდა განხორციელდეს თავად მოსარჩელის ნებაყოფლობითი ქმედებით, იძულებით აღნიშნულის შემოწმება მისი ნების საწინააღმდეგოდ ვერ განხორციელდება და ობიექტურად მოპასუხეს ვერ დაეკისრება იმ ფაქტობრივი გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომ მოსარჩელე იმყოფებოდა ალკოჰოლის ან ნარკოტიკული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ.

სასამართლოს განმარტებით შინაგანაწესის ჩანაწერზე, რომ თანამშრომელს ეკრძალება ალკოჰოლური, ტოქსიკური ან ნარკოტიკული ზემოქმედების მდგომარეობაში შრომითი მოვალეობების შესრულება, რასაც შესაძლოა მოჰყვეს მკაცრი დისციპლინური სასჯელის ერთ-ერთი სახე, მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო. იმის გათვალისწინებით რომ ჯ---- ბ-----მ იცოდა და განემარტა კიდევ თუ რა შედეგი შეიძლებოდა მოჰყოლოდა მის ქმედებას, შეეძლო მიემართა ექსპერტიზისათვის და იმავე დღეს წარმოედგინა ალკოჰოლის და ნარკოტიკული თრობის ქვეშ არ ყოფნის დამადასტურებელი დოკუმენტი, რაც მის მიერ წარმოდგენილი არც მომდევნო დღისათვის არ ყოფილა. ამასთან გასათვალისწინებელია ის ფაქტობრივი მოცემულობაც, რომ მოწმის განმარტებით "შემოწმებაზე უარის შემდგომ მოსარჩელე ნებაყოფლობით გამოცხადდა ექსპერტიზის ბიუროში და იქიდან გამოსვლისას მის შეკითხვაზე თუ სად მიდიხარ, მიდი ჩაიტარე გამოკვლევა, მოსარჩელემ განაცხადა, რომ გაგიუბუღია და არ იცის სად მიდის" ანუ შესაძლებელია მოსარჩელემ ჩაიტარა კიდევ გამოკვლევა და მისთვის არასასურველი შედეგის გამო შედეგი/შედეგები არ წარადგინა დასაქმებულთან და მხოლოდ შემოწმებაზე უარის გაცხადებიდან მეოთხე დღეს ნებაყოფლობით ჩაიტარა ნარკოლოგიური გამოკვლევა, ისე რომ ალკოჰოლურ თრობაზე გამოკვლევა არ ჩაუტარებია. მოსარჩელის ქმედებიდან გამომდინარე არ იკვეთება, რომ მას როგორც მძღოლს და დასაქმებულს, რომელსაც მუნიციპალური ტრანსპორტით, რთულ რელიეფის მარშრუტზე თბილისი - წყნეთი, გადაჰყავს მგზავრების დიდი ნაკადი, გაცნობიერებული ჰქონდა თავისი მაღალი პასუხისმგებლობა, როგორც მგზავრთა და ქვეითთა უსაფრთხოების, ისე კომპანიის ქონების მიმართ, მით უფრო იმ პირობებში როდესაც ავტობუსი წარმოადგენს მომეტებული საფრთხის წყაროს შემცველ ობიექტს, შესაბამისად იგი ვალდებულია უზრუნველყოს სამსახურის დებულებითა და საწარმოს წესდებით განსაზღვრული კომპანიის ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქციის შესრულება.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ იმ პირობებში როდესაც მოსარჩელემ უარი განაცხადა, დამსაქმებლის უფლებამოსილი პირის მოთხოვნაზე გაყოლოდათ კვლევის ჩასატარებლად ალკოჰოლზე და ნარკოტიკებზე, დამსაქმებლის ხარჯით, მასზე გადადის მტკიცების ტვირთი ამტკიცოს შემოწმების დროს ალკოჰოლური და ნარკოტიკულ ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ სამსახურეობრივი ვალდებულების შეუსრულებლობის ფაქტობრივი გარემოება. შესაბამისად უარის გაცხადებიდან და განმარტების მოსმენის შემდეგ, თავად იყო ვალდებული უმოკლეს ვადაში ჩაეტარებინა გამოკვლევები საკუთარი ხარჯით და დამსაქმებლისათვის წარმოდგინა მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა რომ იგი არ იმყოფებოდა ალკოჰოლის ან ნარკოტიკული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ, რაც მის მიერ არ ყოფილა

წარმოდგენილი არც მოპასუხე კომპანიაში და არც სასამართლოში.

2.2.2. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 06.09.2018 წელს მოსარჩელე არ იმყოფებოდა ნარკოტიკული საშუალებების ზემოქმედების ქვეშ, კერძოდ:

სასამართლომ განმარტა, რომ მართალია მოსარჩელემ უარი განაცხადა უფლებამოსილი პირის კანონიერ მოთხოვნაზე ჩაეტარებინა ნარკოლოგიური შემოწმება, თუმცა მან არა დასაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ვადაში არამედ 4 დღის დაგვიანებით ნებაყოფლობით ჩაიტარა საექსპერტო კვლევა და წარმოადგინა ექსპერტიზის დასკვნა, რომლითაც დგინდება, რომ მის მიერ ჩაბარებულ ბიოლოგიურ მასალაში არ აღმოჩნდა ხუთი დასახელების ნარკოტიკული ნივთიერებები. რაც შეეხება მოპასუხის მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელემ გამოკვლევა მხოლოდ 5 სახის ნარკოტიკზე ჩაიტარა, თუმცა უფრო მეტ ნარკოტიკულ საშუალებაზე ევალუბოდა, აღნიშნულს სასამართლო ვერ გაიზიარებს, ვინაიდან საქმის მასალებით და მოწმეთა ჩვენებით მოსარჩელემ ჩაიტარა ის გამოკვლევა, რაც მოპასუხის წარმომადგენლების მიერ იქნა მოთხოვნილი, ხოლო საქმის მასალებით არ დგინდება, რომ მოსარჩელეს ჩაბარებული ჰქონდა და გაცნობილი იყო შპს თ----- --ის გენერალური დირექტორის 02.05.2017 წლის ბრძანებას მასში შეტანილი ცვლილებებისა და დამატებების გათვალისწინებით. ამასთან, სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული მონტორინგის სამსახურის თანამშრომრომლების ჩვენებებიდან იკვეთება (ს. ფ. 173-220), რომ მათ არ მიუციათ განმარტება მოსარჩელისათვის კონკრეტულად რომელ ნარკოტიკულ საშუალებებზე უნდა ჩაეტარებინა ნარკოლოგიური შემოწმება. მოწმეთა ნაწილმა თავადაც ვერ გაიხსენა იმ ნარკოტიკული ნივთიერებების ჩამონათვალი რომელზეც უნდა მომხდარიყო შემოწმება. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მართალია შემოწმება ჩატარებულია შემთხვევიდან მე-4 დღეს, თუმცა ექსპერტიზის დასკვნის თანახმად ნარკოტიკების მოხმარების ფაქტი არ დადასტურდა, რამაც ასევე პასუხი გასცა შეკითხვას მასზედ, რომ 06.09.2018 წელს მოსარჩელის მიერ ნარკოტიკული საშუალებებით თრობის ფაქტს ადგილი რომ ჰქონოდა, ექსპერტიზის პასუხი 4 დღის შემდეგაც ნარკოტიკული საშუალებების შემოწმებაზე უარყოფითი ვერ იქნებოდა.

3. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

3.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაზე, სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტზე, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპულ კონვენციაზე, ადამიანის უფლებათა ამერიკულ კონვენციაზე, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკულ ქარტიაზე, ძირითადი უფლებების შესახებ ევროპის კავშირის ქარტიაზე, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე და 42-ე მუხლებზე, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 და 37-ე მუხლებზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ ვინაიდან ჯ---- ბ----- სამსახურიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის

პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა, შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერების შეფასების მიზნით, დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი. ჯ---- ბ-----ის მიერ, სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევის ხარისხსზე მსჯელობისას გასათვალისწინებელია თვითონ დარღვევის ხასიათი. მან უარი განაცხადა დამსაქმებლის ხარჯით ალკოჰოლური და ნარკოტიკულ თრობაზე შემოწმების ჩატარებაზე, ხოლო თავად ვერ უზრუნველყო პრეზუმციის გაქარწყლება შესაბამისი გამოკვლევის ჩატარებისა და წარდგენის გზით რომ სამსახურებრივი ვალდებულებებს არ ასრულებდა ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში, იმ პირობებში როდესაც მისთვის როგორც დიდი ხნის გამოცდილების მქონე მძღოლისათვის მინიმუმ ის მაინც უნდა ყოფილიყო ცნობილი თუ რა შედეგი დგება როდესაც მძღოლი თავს არიდებს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ალკოჰოლური სიმთვრალის დასადგენად შემოწმებას. მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმისა და ხარისხის შეფასების მიზნით გასათვალისწინებელი და საგულისხმოა რომ ავტომობილი მით უფრო მუნიციპალური დანიშნულების ავტობუსი წარმოადგენს მომეტებული საფრთხის წყაროს და შესაბამისად მძღოლი პასუხისმგებელია მგზავრთა უსაფრთხო გადაყვანაზე. ამ ფაქტობრივი მოცემულობის პირობებშიც დამსაქმებელიც ვალდებულია განახორციელოს კონტროლი და ნებისმიერ დროს უფლებამოსილია მოითხოვის შემოწმება, რათა ადგილი არ ჰქონდეს სატრანსპორტო საშუალების მართვას არაფხიზელ მდგომარეობაში, რადგანაც მაღალია რისკი მოხდეს უბედური შემთხვევა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის უარი შემოწმების ჩატარებაზე შესაბამისი საფუძვლის გარეშე ამყარებს პრეზუმციას მოსარჩელის ალკოჰოლური თრობის პირობებში ვალდებულების შესრულების შესახებ, ვინაიდან მოსარჩელემ ვერ უზრუნველყო ვადაში ალკოჰოლური თრობაზე საექსპერო შემოწმების ჩატარება სასამართლო ვერ იმსჯელებს თრობის ხარისხზე და სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ სწორად შეფასდა ალკოჰოლური თრობა მუნიციპალური ავტობუსის მძღოლის მხრიდან მძიმე გადაცდომად და შრომის ხელშეკრულების და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად. სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე. განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, მოსარჩელის მხრიდან შინაგანაწესით და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ, აღნიშნული ვალდებულების შეუსრულებლობით, ნამდვილად გამოიკვეთა ისეთი „უხეში“ ხასიათის დარღვევა, რომელიც სავსებით მართლობიერად განაპირობებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენების და რომელიც სასამართლოს აზრით ცალსახად ქმნის იმ „გონივრულ საფუძველს“, რომელიც სამართლის საერთაშორისო წყაროთა რეგულაციების თანახმად უნდა გამოიყენოს დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობის მისი ინიციატივით შეწყვეტის დროს.

სასამართლოს განმარტებით ვინაიდან კანონიერია სადავო გადაწყვეტილება, შესაბამისად მისი ბათილობის საკითხი ვერ დადგება და აქედან გამომდინარე სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის მოპასუხისათვის დაკისრება, როგორც დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის ე.წ. თანმდევი შედეგი, ასევე ვერ განხორციელდება უსაფუძვლობის გამო.

4. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ - სამართლებრივი საფუძვლები

4.1. აპელანტის განმარტებით გადაწყვეტილების მე-5 გვერდზე, 3.1.4 პუნქტში მითითებული ფაქტობრივი გარემოება შეიცავს უზუსტობებს, პირველ რიგში ჯ. ბ-----ის საექვო ქცევასთან დაკავშირებით, ვინაიდან, როგორც მოწმეთა ჩვენებებიდან გაირკვა, მოწმეები დაზეპირებული ტერმინებით აღწერდნენ მოსარჩელის საექვო ქცევას, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხოლოდ მათი სუბიექტური შეფასება გახდა ჯ. ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. რეალურად, ვერცერთმა მოწმემ ვერ დაასახელა კონკრეტული ქცევა, მოქმედება რამაც გაუჩინათ ეჭვის საფუძველი. მაგალითად, რაში გამოიხატა მოსარჩელის ძილიანობა? ან არაკოორდინირებული მოქმედება? ან შენელებულ საუბარში რას გულისხმობდნენ? რეალურად მოსარჩელის მხრიდან არანაირ საექვო ქცევას ადგილი არ ჰქონია. სასამართლოს შეკითხვაზეც კი, რომელიც მოწმეების მიმართ იყო დასმული, იგრძნობოდა თუ არა ალკოჰოლის სუნი მოსარჩელესთან საუბრისას, მოწმეებმა ერთხმად აღიარეს, რომ მსგავსი არაფერი უგრძნიათ. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მონიტორინგის სპეციალისტებმა მოსარჩელეს მოსთხოვეს "ნარკოლოგიური და ალკოჰოლური შემოწმების ჩატარება კომპანიის სახსრებით." აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება შეიცავს ასევე უზუსტობას, და ხაზს უსვამს მონიტორინგის სპეციალისტების მიერ მონიტორინგის განხორციელებას მთელი რიგი დარღვევებით. კერძოდ, ალკოჰოლური შემოწმება მონიტორინგის სპეციალისტებს თავად ადგილზე უნდა განხორციელებინათ ალკოტესტის მეშვეობით, და არა ექსპერტიზის ბიუროში. კომპანიის სახსრებით ფინანსდებოდა მხოლოდ ნარკოლოგიური შემოწმების ჩატარება, და არა ალკოჰოლური შემოწმება. შესაბამისად, ის გარემოება, რომ თითქოს მოსარჩელე ალკოჰოლური ზეგავლენის ქვეშ შესაძლოა იმყოფებოდა და ამის გამო აარიდა თავი შემოწმებას, სრულიად უსაფუძვლოა და არღვევს პირის უფლებებს.

გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტში სასამართლო დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებად მიიჩნევს იმას, რომ 2018 წლის 6 სექტემბერს ჯ---- ბ-----მ ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე განაცხადა უარი კომპანიის მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომლების კანონიერ მოთხოვნაზე გაყოლოდა ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში, ალკოჰოლური და ნარკოტიკული თრობის დადგენის მიზნით კვლევის ჩატარებაზე. პირველ რიგში აღსანიშნავია ის, რომ ჯ---- ბ----- იმიტომ არ გაჰყვა შემოწმებაზე აღნიშნულ პირებს, რომ იგი არ იცნობდა მათ, მათ არც სამსახურებრივი ბარათები წარუდგენიათ მისთვის, მიუხედავად იმისა, რომ მოწმეების ჩვენებების

მიხედვით მათ წარუდგინეს შესაბამისი მოწმობები, მსგავს შემთხვევას ადგილი არ ჰქონია, არც სამსახურებრივი ფორმები ეცვათ. ამასთანავე, როგორც მოწმეთა ჩვენებებიდან გაირკვა, რა მანქანითაც იმყოფებოდნენ მონიტორინგის სპეციალისტები, მასაც კი არ ჰქონდა სამსახურის ლოგო ან რაიმე ნიშანი. მეორე რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, მონიტორინგის სპეციალისტების მსგავსი მოთხოვნის უფლება ჰქონდათ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ რაიმე ეჭვის საფუძველი იარსებებდა. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის არცერთი ქმედება არ იყო საეჭვო და სრულიად საფუძველს მოკლებულია მონიტორინგის სპეციალისტის ბრალდებები, თითქოს მის ქმედებაში შეინიშნებოდა ძილიანობა, არაკოორდინირებულობა და შენელებული საუბარი. აღნიშნული შეფასებები არის სიცრუე. ამასთანავე, მონიტორინგის სპეციალისტებს არ მოუთხოვიათ მისთვის ალკოჰოლური შემოწმების ექსპერტიზის ბიუროში ჩატარება. ვერც მოითხოვდნენ ამას, ვინაიდან, კომპანიის შიდა რეგულაციებიდან გამომდინარე, თავად უნდა შეემოწმებინათ ადგილზე ალკოტესტის მეშვეობით. თავად კომპანიის შიდა რეგულაციებიც კი არ ითვალისწინებს კომპანიის მხრიდან ალკოჰოლური თრობის დადგენის მიზნით კვლევის ჩატარების სამსახურის ხარჯებით დაფინანსებას. შესაბამისად, გამოდის, რომ მონიტორინგის სპეციალისტებმა თავად დაარღვიეს შიდა პროცედურები. ამასთანავე, აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ მონიტორინგის სპეციალისტებმა თავად არ იცოდნენ თუ რომელი ნარკოტიკული საშუალებების თაობაზე უნდა ჩატარებულიყო შემოწმება. №3--ე ბრძანება ადგენდა - ნარკოტიკული საშუალებების, ფსიქოტროპული ნივთიერებების, პრეკურსორებისა და ნარკოლოგიური დახმარების შესახებ საქართველოს კანონის პირველი და მეორე სიით განსაზღვრულ პრეპარატებზე. აღნიშნული კანონის მიხედვით პირველ სიას მიაკუთვნება 189 პრეპარატი, ხოლო მე-2 სიას 82, რაზე შემოწმებაც ბევრად ძვირი ღირს ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში, ვიდრე მოწმეების ანუ მონიტორინგის სპეციალისტების მიერ აღნიშნული 40 ლარიანი ცნობა, რაზეც აპელირებდნენ მონიტორინგის სპეციალისტები დაკითხვის დროს. ამასთანავე, აღნიშნული არცერთი დასკვნა არ მოიცავს ალკოჰოლური თრობის ქვეშ ყოფნის შესახებ ინფორმაციას.

მონიტორინგის სპეციალისტებს წესიერად არც განუმარტავთ მოსარჩელისთვის რა სახის დასკვნა ან ცნობა უნდა აეღო, შესაბამისად, ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში მოსარჩელემ ჯერ აიღო ცნობა ნარკოლოგიურ აღრიცხვაზე არ ყოფნის თაობაზე, ხოლო შემდგომ როდესაც განუმარტეს რომ არ იყოს ეს ცნობა საკმარისი, 10 სექტემბერს ექსპერტიზის დაკსვნაც წარადგინა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ "მონიტორინგის სპეციალისტების მიერ განემარტა კიდევაც გათავისუფლების თაობაზე", რაც სრულიად არ შეესაბამება სიმამდვილეს. ჯ--- ბ----- არ განაცხადებდა შემოწმებაზე გაყოლაზე უარს, თუ მონიტორინგის სპეციალისტების მიერ ინფორმირებული იქნებოდა აღნიშნულის შესახებ.

სასამართლო არასწორად მიიჩნევს დადგენილად, რომ მოსარჩელე შემოწმების დროს იმყოფებოდა ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ. ამ გარემოების გაკმოკვლევის დროს, სასამართლო ვალდებული იყო ყურადღება გაემახვილებინა მონიტორინგის

სპეციალისტების მიერ მონიტორინგის პროცესების დარღვევით განხორციელებაზე. კერძოდ, მონიტორინგის სპეციალისტები, როგორც დამსაქმებლის კანონიერ წარმომადგენლები, ვალდებული იყვნენ კომპანიის შიდა რეგულაციების მიხედვით დასაქმებულის ალკოჰოლური თრობის ქვეშ ყოფნის ფაქტი გამოეკვლიათ ალკოტესტის მეშვეობით, რაც მონიტორინგის სპეციალისტების მიერ არ ჩატარებულა. მათ რომ ადგილზე შეემოწმებინათ მოსარჩელე, აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება სადავო აღარ იქნებოდა და დადასტურდებოდა, რომ მოსარჩელე არ იმყოფებოდა ალკოჰოლური ზემოქმედების ქვეშ. თავად მოსამართლის კითხვებზეც კი, იგრძნეს თუ არა ალკოჰოლის სუნი მოსარჩელესთან საუბრისას, მოწმეებმა აღნიშნეს, რომ მსგავსი სუნი არ უგრძნიათ.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე კანონმდებლობით დადგენილი წესით არ გაცნობია იმ ბრძანებას, რომელიც ითვალისწინებდა ჩანაწერს შემოწმებაზე უარის გაცხადების შემთხვევაში სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. სწორედ აღნიშნული გარემოება ხდის უკანონოს დირექტორის ბრძანებას ჯ---- ბ-----ის გათავისუფლების თაობაზე, ვინაიდან, მოსარჩელე არ ყოფილა ინფორმირებული შემოწმებაზე უარის გაცხადების შემთხვევაში თუ დაემუქრებოდა საფრთხე მის მომავალ სამსახურს. არც მონიტორინგის სპეციალისტების მიერ მიუღია შესაბამისი განმარტება, რასაც ისიც ადასტურებს, რომ მონიტორინგის აქტშიც კი არ აუხსახავთ მონიტორინგის სპეციალისტებს აღნიშნული. მაშინ, როდესაც ჯ---- ბ-----ის ერთადერთ შემოსავლის წყაროს წარმოადგენდა აღნიშნული სამსახური, იგი უარს არ განაცხადებდა ექსპერტიზის ჩატარებაზე.

სასამართლო მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერებას უკავშირებს არა შემოწმებაზე უარის გაცხადებას, არამედ ალკოჰოლური ზეგავლენის ქვეშ სამსახურებრივი ვალდებულებების შესრულებას, რაც საქმის მასალებით არ დასტურდება. სასამართლო მსგავს შეფასებას აკეთებს მხოლოდ იმაზე დაყრდნობით, რომ ვინაიდან დასაქმებულმა უარი განაცხადა შემოწმებაზე, ეს იმას ნიშნავს, რომ იგი იმყოფებოდა ალკოჰოლური თრობის ქვეშ (ნარკოტიკულს სასამართლო აღარ ახსენებს, ვინაიდან, დასაქმებულის მიერ წარდგენილი სსიპ - ლევან სამხარაულის ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს მიერ გაცემული დასკვით დადასტურდა, რომ დასაქმებულის შარდში არ აღინიშნებოდა ნარკოტიკული საშუალებები). ჯ---- ბ-----მ სამსახურში წარადგინა ის დასკვნა, რაც მოთხოვეს. მან არც იცოდა, რომ ალკოჰოლური თრობის თაობაზე უნდა ჩატარებინა შემოწმება ექსპერტიზის ბიუროში. ალკოჰოლური თრობის ფაქტის დადგენა შეეძლოთ თავად სამსახურის მონიტორინგის სპეციალისტებს ალკოტესტის მეშვეობით, რაც არ განუხორციელებიათ. ალკოტესტის გამოყენების შემთხვევაში მონიტორინგის სპეციალისტები ადგილზევე დაადგენდნენ ჯ---- ბ----- იმყოფებოდა თუ არა ალკოჰოლის ზეგავლენის ქვეშ. ეხლა კი გამოდის, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება მხოლოდ იმიტომ არის კანონიერი, რომ იგი ალკოჰოლური თრობის ქვეშ მართავდა ავტოსატრანსპორტო საშუალებას. ესე იგი მისი გათავისუფლების საფუძველი არის არა თავისი, არამედ მონიტორინგის

სპეციალისტების მიერ სამსახურებრივი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება.

დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო არა ალკოჰოლური თრობის ქვეშ სამსახურებრივი ვალდებულებების შესრულება, არამედ უარი შემოწმებაზე გაყოლაზე. სასამართლოს სწორედ იმაზე უნდა ემსჯელა, რომ მძიმე გადაცდომად უნდა შეფასდეს თუ არა უარის თქმა შემოწმებაზე, მაშინ როდესაც თავად მონიტორინგის პროცესი მთელი რიგი დარღვევებით განხორციელდა და დასაქმებული არ ყოფილა ინფორმირებული რისთვის ამოწმებდნენ, რა საეჭვო ქცევა შენიშნეს, ან სხვა. ჯ---- ბ-----მ, როგორც კი შესაძლებლობა მიეცა წარადგინა კომპანიის მეორე მოთხოვნილი დასკვნა, რამაც დაადასტურა ის გარემოება, რომ იგი ნარკოტიკული თრობის ქვეშ არ იმყოფებოდა. შესაბამისად, მის მიმართ არ უნდა გამოყენებულიყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის უმკაცრესი ზომა.

სასამართლოს უნდა გაეზიარებინა მოსარჩელის პოზიცია და სრულად უნდა დაეკმაყოფილებინა ჯ---- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები. ვინაიდან, შპს „თ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 14 სექტემბრის NO----- ბრძანება „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ გამოცემულია საქართველოს კანონმდებლობის დარღვევით, კერძოდ: **ა)** მონიტორინგის შემოწმების საფუძველი ბუნდოვანია - მოწმეთა ჩვენებების საფუძველზეც კი ვერ დგინდება რის გამო დაიწყო მონიტორინგი; **ბ)** უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელი ეჭვი ჰქონდათ მონიტორინგის სპეციალისტებს, რაც კიდევ უფრო გამოიკვეთა მოწმეთა ჩვენებების დროს. თავად სასამართლო გადაწყვეტილების მე-10-ე გვერდზე 3.2.2 პუნქტში დადგენილად მიიჩნევს, რომ 06.09.2018 წელს (ე.ი. მონიტორინგის განხორციელების დღეს) მოსარჩელე არ იმყოფებოდა ნარკოტიკული საშუალებების ზემოქმედების ქვეშ. რაც შეეხება ალკოჰოლური ზემოქმედების ყოფნის ფაქტს, არც მისი ზემოქმედების ქვეშ არ იმყოფებოდა მოსარჩელე. მოწმეთა ჩვენებებიდანაც დადასტურდა ის გარემოება, რომ არცერთ მოწმეს არანაირი ალკოჰოლის სუნი არ უგრძვნიათ ჯ---- ბ-----სთან საუბრის დროს. არც ალკოტესტი გამოუყენებიათ, მაშინ როდესაც სამსახურის დებულებების საფუძველზე ალკოჰოლური სიმთვრალე ზუსტად ალკოტესტის მეშვეობით უნდა დაედასტურებინათ და არა რომელიმე ექსპერტიზის ბიუროს მეშვეობით. თავად მათი სამსახურებრივი დებულებებიც კი არ ითვალისწინებს ალკოჰოლური თრობის ფაქტის დასადასტურებლად ექსპერტიზის ბიუროსთვის მიმართვას, ვინაიდან, მხოლოდ ნარკოტიკულ საშუალებებზეა საუბარი და დამსაქმებლის მხრიდან აღნიშნული შემოწმების საფასურიც მხოლოდ ნარკოტიკული საშუალებებით შემოწმების დროს გადაიხდებოდა. აქედან გამომდინარე, მონიტორინგის სპეციალისტებს მაშინვე რომ ჩაეტარებინათ ალკოტესტით მოსარჩელის შემოწმება, მაშინვე დადასტურდებოდა ის გარემოებაც, რომ ჯ---- ბ----- ალკოჰოლური ზემოქმედების ქვეშ არ იმყოფებოდა. ამასთანავე, მონიტორინგის სპეციალისტები როგორც აღნიშნავენ ჯ---- ბ-----ს განუმარტეს რომ "მომდევნო დღეს წარედგინა ექსპერტიზის დასკვნა ალკოჰოლური და ნარკოტიკული ზემოქმედების ყოფნის თაობაზე", აქაც წინააღმდეგობაში მოდიან თავად მონიტორინგის სპეციალისტები იმიტომ, რომ მათ ალკოჰოლური თრობის

მდგომარეობა უნდა გამოეკვლიათ ადგილზე და არა მომდევნო დღეს, როდესაც აზრს დაკარგავდა ექსპერტიზის ჩატარება ვინაიდან ორგანიზმიდან უკვე გავიდოდა ალკოჰოლი. შესაბამისად, ისინი მაინც ვერ დაადასტურებდნენ იმ დღეს ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ იმყოფებოდა თუ არა ეჭვიანი პირი. აქედან გამომდინარე, ვინაიდან, თავად მონიტორინგის სპეციალისტების მიერ არის დარღვეული მონიტორინგის განხორციელების პროცედურები, დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებად უნდა იქნეს მიჩნეული ისიც, რომ მოსარჩელე არც ალკოჰოლური ზემოქმედების ქვეშ არ იმყოფებოდა. **გ)** გამოდის რომ პირი გათავისუფლდა მონიტორინგის სპეციალისტების სუბიექტური შეფასებების საფუძველზე, და არანაირი ფაქტობრივი გარემოების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია საქმეში არ არის წარმოდგენილი (არც ვიდეო-აუდიო ჩანაწერები, არც ალკოტესტი); **დ)** აქტი შედგენილია არასრულყოფილად - დებულების 8.7 პუნქტის მიხედვით, შემოწმების თაობაზე შედგენილ აქტში უნდა აისახოს შემწმობის შედეგები, უნდა დაფიქსირდეს ყველა დარღვევა შესაბამისი სამართლებრივი აქტის ან შიდა დოკუმენტის მითითებით; **ე)** დასაქმებული არ გააფრთხილეს მონიტორინგის სპეციალისტებმა შემოწმებაზე თავის არიდების შემთხვევაში, მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე (აქტშიც კი არ არის აღნიშნული ეს გარემოება); **ვ)** აქტში არ ფიგურირებს შემოწმების ჯგუფის უფროსი (8.1 პუნქტი), რომელიც უნდა ყოფილიყო განსაზღვრული, დებულების თანახმად იგი პასუხისმგებელია აქტის სისწორესა და სრულყოფილ შედგენაზე; **ზ)** ასევე, დარღვეულია მონიტორინგის პროცედურები იმით, რომ დასაქმებულს ახსნა-განმარტებაც კი არ ჩამოართვეს, და მის მიერ მიტანილი სამხარაულის დასკვნაზე რეაგირებაც კი არ მოახდინეს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე აპელანტმა მოითხოვა გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 11 თებერვლის გადაწყვეტილება და თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნას ახალი გადაწყვეტილება ჯ---- ბ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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 3-3-ე და 3-4-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 3-0-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ამავე კოდექსის 382-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია გაიზიაროს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მტკიცებულებათა გამოკვლევის შედეგები მთლიანად ან ნაწილობრივ.

6. ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება

6.1. პალატა განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივი დავების განხილვისას მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპი პირის სასამართლოსთან ურთიერთობის ქვაკუთხედი და მისი კანონიერი ინტერესების დაცვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფის გარანტიაა (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ა-2344-შ-67-2014 განჩინება). შესაბამისად, სააპელაციო პალატა მხარეთა შეჯიბრებითობის საფუძველზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

6.1.1. 2014 წლის 11 მარტს ერთის მხრივ შპს „თ-----ას“ და მეორეს მხრივ ჯ---- ბ-----ს შორის გაფორმებული №2----- შრომითი ხელშეკრულებისა და ამავე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2014 წლის 11 მარტის №0----- ბრძანებით ჯ---- ბ----- დასაქმდა №3 ავტობაზის საექსპლუატაციო პარკის პატარა ტევადობის ავტობუსების საექსპლუატაციო პარკის მძღოლის თანამდებობაზე. ხელშეკრულება გაფორმდა 6 თვის გამოსაცდელი ვადით და შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის მიხედვით, საათობრივი ტარიფი 6,34 ლარის დაანგარიშებით (ს.ფ. 24-28).

6.1.2. 2014 წლის 30 მაისს ერთის მხრივ შპს „თ-----ას“ და მეორეს მხრივ ჯ---- ბ-----ს შორის გაფორმებული №2----- შრომითი ხელშეკრულებისა და ამავე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2014 წლის 30 მაისის №0----- ბრძანებით ჯ---- ბ----- დასაქმდა №- ავტობაზის საექსპლუატაციო პარკის პატარა ტევადობის ავტობუსების საექსპლუატაციო პარკის მძღოლის თანამდებობაზე. ხელშეკრულება გაფორმდა განუსაზღვრელი ვადით და შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის მიხედვით, საათობრივი ტარიფი 6,34 ლარის დაანგარიშებით (ს.ფ. 33-37).

6.1.3. შპს „თ-----ის“ შიდა მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომლების მიერ 2018 წლის 6 სექტემბერს შედგა აქტი, რომლის თანახმად 6 სექტემბერს 18:10 საათზე, №1-- მარშრუტის ავტობუსის მძღოლი ჯ---- ბ-----, ორბელიანის მოედანზე არსებულ ბოლო გაჩერებაზე, საეჭვო ქცევის (ძილიანობა, არაკოორდინირებულობა, შენელებული საუბარი) გამო ჩანაცვლებული იქნა რეზერვის მძღოლით და ინსპექტირების განყოფილების თანამშრომლების მიერ ჯ---- ბ----- ისათვის მოთხოვნილი იქნა ნარკოლოგიური და ალკოჰოლური შემოწმების ჩატარება კომპანიის სახსრებით, თუმცა ჯ---- ბ-----მ აღნიშნულზე უმიზეზოდ უარი განაცხადა და არც შედგენილ აქტს მოაწერა ხელი (ს.ფ. 42).

6.1.4. 2018 წლის 12 სექტემბერს შპს „თ-----ის“ შიდა მონიტორინგის

სამსახურის თანამშრომლების მიერ მონიტორინგის სამსახურის უფროსის სახელზე შედგა მოხსენებითი ბარათი, სადაც აღწერილი იქნა 6 სექტემბერს ჯ--- ბ-----ის შემოწმების შედეგები. ამავე შინაარსის მოხსენებითი ბარათი იქნა წარდგენილი 13 სექტემბერს მონიტორინგის სამსახურის უფროსის მიერ კომპანიის გენერალური დირექტორის სახელზე (ს.ფ. 43-48).

6.1.5. შიდა მონიტორინგის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 13 სექტემბრის მოხსენებით ბარათზე დაყრდნობით, შპს „თ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 14 სექტემბრის №0----- ბრძანებით ჯ--- ბ----- გათავისუფლდა №- ავტობაზის საექსპლუატაციო პარკის პატარა ტევადობის ავტობუსების საექსპლუატაციო პარკის მძღოლის თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

6.1.6. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

ამავე კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის ერთ-ერთი დავის საგანი არის იცოდა თუ არა ჯ--- ბ-----მ, რომ მას 2018 წლის 6 სექტემბერს ალკოჰოლურ და ნარკოლოგიურ თრობაზე შემოწმებას სთხოვდნენ შპს „თ-----ის“ შიდა მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომლები. აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო პირველ რიგში ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ თავად ჯ--- ბ----- არ უარყოფს ფაქტს, რომ მასთან მისულმა პირებმა მოსთხოვეს ნარკოლოგიურ და ალკოჰოლურ თრობაზე შემოწმება, ხოლო იმ ფაქტს თუ რატომ უნდა მოეთხოვა არაუფლებამოსილ პირს ჯ--- ბ-----ისათვის ასეთი შემოწმება, ანუ რა ვარაუდი არსებობდა იმის შესახებ, რომ შესაძლებელი იყო ავტობუსის მძღოლებთან (აქტის თანახმად ჯ--- ბ-----სთან ერთად კიდევ ერთ მძღოლს მოსთხოვეს შემოწმება) მისულიყვნენ არაუფლებამოსილი პირები და მოეთხოვათ ასეთი ტიპის შემოწმება, მოსარჩელე არ ხსნის. ასევე არ უარყოფს მოსარჩელე ფაქტს, რომ მისი ჩანაცვლება მოხდა სხვა მძღოლით, რაც ცალსახად მიუთითებს, რომ არაუფლებამოსილი პირი ვერ მოახდენდა მძღოლის ჩანაცვლებას (ასეთი უფლებამოსილება შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის თანამშრომლებს აქვთ სამსახურის დებულების 3.10 პუნქტით). ყოველივე აღნიშნული კი ნაკლებად სარწმუნოს ხდის ჯ--- ბ-----ის განმარტებას, რომ მან არ იცოდა შემოწმებაზე მისული პირები იყვნენ თუ არა შპს

„თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის“ შიდა მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომლები და ჰქონდათ თუ არა მათ ჯ---- ბ-----ის ალკოჰოლურ და ნარკოტიკულ თრობაზე შემოწმების უფლება.

საქმეზე მოწმის სახით დაკითხულმა პირებმა - შპს „თ-----ის“ შიდა მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომლებმა განმარტეს, რომ 2018 წლის 6 სექტემბერს მათ სამსახურებრივი ბარათიც წარუდგინეს მძღოლებს და მათი უფლებამოსილებაც განუმარტეს. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ კი ჯ---- ბ----- მხოლოდ განმარტებით შემოიფარგლა და საქმეში რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც მოწმეთა ჩვენების საწინააღმდეგოს დაადასტურებდა, წარმოდგენილი არ არის.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე პალატა არ იზიარებს მოსარჩელე ჯ---- ბ-----ის განმარტებას, რომ 2018 წლის 6 სექტემბერს შპს „თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის“ შიდა მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომლებმა არ განუმარტეს თუ ვინ იყვნენ ისინი და სწორედ აღნიშნული მიზეზით განაცხადა უარი შემოწმებულის ნარკოლოგიურ და ალკოჰოლურ თრობაზე.

6.1.7. პალატა არ იზიარებს პირველი ინსტანციის მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, რომ ჯ---- ბ----- 2018 წლის 6 სექტემბერს იმყოფებოდა ალკოჰოლური თრობის ქვეშ და არ იმყოფებოდა ნარკოტიკული თრობის ქვეშ, კერძოდ:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

შპს „თ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 5 ოქტომბრის ბრძანებით (ს.ფ. 90) ცვლილება იქნა შეტანილი კომპანიის შრომის შინაგანაწესის 3.1.6. პუნქტში და იგი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: თანამშრომელს ეკრძალება ალკოჰოლური, ტოქსიკური ან ნარკოტიკული ზემოქმედების ქვეშ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება. აკრძალულია „საწარმოს“ ტერიტორიაზე ალკოჰოლური, ტოქსიკური ან ნარკოტიკული ნივთიერების მიღება ან/და არაფხიზელ მდგომარეობაში პირის სამუშაოზე დაშვება. ასეთის აღმოჩენის შემთხვევაში, იგი უნდა ჩამოშორდეს სამუშაოს. აღნიშნული ქვეპუნქტის დარღვევა იწვევს მკაცრი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრებას. ალკოჰოლური სიმთვრალის ფაქტის დადგენა შესაძლებელია განხორციელდეს კომპანიის უფლებამოსილი თანამშრომლის მიერ სპეციალური ხელსაწყოთა გამოყენებით (ალკოტესტის აპარატით).

ვინაიდან ალკოჰოლური სიმთვრალის დადგენის წესის შესახებ, გარდა ზემოაღნიშნული ბრძანებისა, შპს „თ-----ის“ ცალკე რაიმე სახის დებულება განსაზღვრული არ აქვს სასამართლო თვალსაჩინოებისთვის მოიხმობს საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრისა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2013 წლის 31 დეკემბრის №-----

-- ერთობლივი ბრძანებას საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში ალკოჰოლური სიმთვრალის ფაქტის დადგენის წესის დამტკიცების შესახებ.

აღნიშნული ბრძანების თანახმად ალკოჰოლური სიმთვრალის შემოწმება ტარდება მძღოლის მიერ ალკოტესტის აპარატში ჰაერის უწყვეტი ნაკადის ამოსუნთქვის გზით. ჰაერის ნაკადის ამოსუნთქვისას აუცილებელია მძღოლის ფიზიკური კონტაქტი ალკოტესტის აპარატთან. მძღოლმა უნდა მოახდინოს სპეციალური მილაკის მეშვეობით ალკოტესტის აპარატში ჰაერის ნაკადის უწყვეტი ამოსუნთქვა, აპარატზე საბოლოო შედეგის დაფიქსირებამდე. 2. ალკოტესტის აპარატზე 0,3 და ნაკლები პრომილეს დაფიქსირება ადასტურებს მძღოლის ალკოჰოლური სიმთვრალის მდგომარეობაში ყოფნის ფაქტის არარსებობას. თუ მძღოლი არ ეთანხმება ტესტირების შედეგს, იგი უფლებამოსილია ტესტირების ჩატარებიდან არაუმეტეს 2 საათისა სისხლში ეთანოლის შემცველობის დასადგენად, ექსპერტიზა ჩაიტაროს ამ ბრძანების დანართი 3-ით განსაზღვრულ ერთ-ერთ/სამედიცინო/საექსპერტო დაწესებულებაში.

ამდენად, პირის ალკოჰოლური თრობის ფაქტის დადგენა შესაძლებელია მხოლოდ ექსპერტიზის ჩატარებით ან ალკოტესტის მეშვეობით, მოცემულ შემთხვევაში კი არცერთი მათგანი მტკიცებულების სახით წარმოდგენილი არ არის და შესაბამისად იყო თუ არა ჯ---- ბ----- 2018 წლის 6 სექტემბერს ალკოჰოლური თრობის ქვეშ, აღნიშნული ფაქტის დადგენა შეუძლებელია.

რაც შეეხება ნარკოტიკულ თრობას, აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს, რომ მისი გამოვლენის მექანიზმი დადგენილია თავად შპს „თ-----ის“ გენერალური დირექტორის როგორც 2017 წლის 27 თებერვლის ბრძანებით, ასევე 2017 წლის 4 მარტის და 2 მაისის ბრძანებებით, რომელთა თანახმად ნარკოლოგიური შემოწმება (ნარკოტიკული საშუალებების, ფსიქოტროპული ნივთიერებების, პრეკურსორებისა და ნარკოლოგიური დახმარების შესახებ საქართველოს კანონის I და II სიით განსაზღვრულ პრეპარატებზე) უნდა ჩატარებულიყო სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში ან სათანადო უფლებამოსილების სხვა დაწესებულება/ორგანიზაციაში. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ არც 2018 წლის 6 სექტემბერს და არც მის მომდევნო სამუშაო დღეს 7 სექტემბერს (როგორც ეს 2017 წლის 2 მაისის ბრძანებით იყო განსაზღვრული - „არაუგვიანეს მეორე სამუშაო დღისა“), ჯ---- ბ-----ს საექსპერტო შემოწმება ნარკოტიკულ თრობაზე არ ჩატარებია, ხოლო რაც შეეხება მის მიერ საქმეში წარმოდგენილ 2018 წლის 10 სექტემბრის დასკვნას (ს.ფ. 47-48), აღნიშნული ასახავს შემოწმების დღეს არსებულ მონაცემებს და იმ ფაქტობრივი გარემოების დადგენა, რომ იგივე მდგომარეობა იქნებოდა 4 დღით ადრე, სათანადო სპეციალისტის განმარტების გარეშე შეუძლებელია. აღნიშნულ დასკვნასთან დაკავშირებით საყურადღებოა, რომ იგი ჯ---- ბაზალაძეს შპს „თ-----აში“ არ წარუდგენია (იხ. აქტები ს.ფ. 123-125), შესაბამისად იმ შემთხვევაშიც კი თუ აღნიშნული დასკვნა შესაბამისობაში იქნებოდა კომპანიის

გენერალური დირექტორის ბრძანებით განსაზღვრულ პირობებთან, მას დამსაქმებელი სადაო ბრძანების გამოცემის დროს ვერ გაითვალისწინებდა და მასზე დაყრდნობით მოსარჩელის მითითება, რომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა, მოკლებულია სამართლებრივ და ფაქტობრივ საფუძვლებს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე პალატა განმარტავს, რომ საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რაც დაადასტურებდა, ან უარყოფდა, რომ 2018 წლის 6 სექტემბერს ჯ---- ბ----- იმყოფებოდა ნარკოტიკული ან ალკოჰოლური თრობის ქვეშ.

6.2. მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი შედეგის - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება - სამართლებრივი საფუძველია სშკ-ის 38.8 (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), 44-ე (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე, სსკ-ის 3-4.1 (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება) და 408.1-ე (იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება) მუხლები.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლიან დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

დასახელებული საკანონმდებლო ნორმის საფუძველზე სასამართლოს განმარტავს, რომ დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. შესაბამისად, როდესაც სასამართლოში დავის საგანი არის სშკ-ის 37-ე მუხლით დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერების საკითხის შემოწმება, სასამართლო ადგენს რამდენად მართლზომიერად გამოიყენა დამსაქმებელმა ეს უფლება და რა გარემოებებზე დაყრდნობით მიიღო ამ უკანასკნელმა გადაწყვეტილება, რომ დასაქმებულის მოქმედება შეფასებულიყო „უხეში დარღვევად“. ბუნებრივია, რომ აღნიშნული საკითხის კვლევა უნდა განხორციელდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში დასახელებული საფუძვლების შემოწმების გზით.

მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილებასთან დაკავშირებით სააპელაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს საკასაციო სასამართლოს მიერ შრომით დაკავშირებულ

დაკავშირებულ არაერთ საქმეში გაკეთებულ განმარტებას, კერძოდ, საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). საკასაციო პალატამ არაერთხელ აღნიშნა და ამ შემთხვევაშიც, ამხვილებს კასატორის ყურადღებას იმაზე, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც, მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს აქვს მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტული ქმედებით გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, კასატორია (მოპასუხე) ვალდებული, სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მოსარჩელეების მიერ, მასზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტები, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით მოსარჩელის სამსახურიდან გაათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნება მიჩნეული” (იხ. საქმე ას-1483-2019).

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ჯ--- ბ----- დასაქმებული იყო №-ავტობაზის საექსპლუატაციო პარკის პატარა ტევადობის ავტობუსების საექსპლუატაციო პარკის მძღოლის თანამდებობაზე. ასევე დადგენილია, რომ ჯ--- ბ-----ის ალკოჰოლურ და ნარკოტიკულ თრობაზე შემოწმება უკავშირდება დასაქმებულის სამუშაო საათებს რა დროსაც მას გადაჰყავს მგზავრები. აღნიშნულიდან გამომდინარე, გათვალისწინებით იმისა, რომ ავტომობილი წარმოადგენს მომეტებული საფრთხის წყაროს, მისი ექსპლუატაციისას მძღოლის ალკოჰოლურ ან ნარკოტიკული თრობის ქვეშ ყოფნა განხილული უნდა იქნას „უხეშ დარღვევად“ , რაც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია.

დადგენილია, რომ შიდა მონიტორინგის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 13 სექტემბრის მოხსენებით ბარათზე დაყრდნობით, შპს „თ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 14 სექტემბრის №0----- ბრძანებით ჯ--- ბ-----

---- გათავისუფლდა №- ავტობაზის საექსპლუატაციო პარკის პატარა ტევადობის ავტობუსების საექსპლუატაციო პარკის მძღოლის თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

ასევე დადგენილია, რომ შიდა მონიტორინგის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 13 სექტემბრის მოხსენებით ბარათი ეყრდნობოდა შპს „თ-----ის“ შიდა მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომლების მიერ 2018 წლის 6 სექტემბერს შედგენილ აქტს, რომლის თანახმად 6 სექტემბერს 18:10 საათზე, №1-- მარშრუტის ავტობუსის მძღოლი ჯ--- ბ-----, ორბელიანის მოედანზე არსებულ ბოლო გაჩერებაზე, საექვო ქცევის (ძილიანობა, არაკოორდინირებულობა, შენელებული საუბარი) გამო ჩანაცვლებულ იქნა რეზერვის მძღოლით და ინსპექტირების განყოფილების თანამშრომლების მიერ ჯ--- ბ-----ისათვის მოთხოვნილ იქნა ნარკოლოგიური და ალკოჰოლური შემოწმების ჩატარება კომპანიის სახსრებით, თუმცა ჯ--- ბ-----მ აღნიშნულზე უმიზეზოდ უარი განაცხადა და არც შედგენილ აქტს მოაწერა ხელი.

საქმეში წარმოდგენილია შპს თ-----ის გენერალური დირექტორის 2015 წლის 27 თებერვლის №3- ბრძანება (ს.ფ. 51), რომლის თანახმად შპს თ-----ში დასაქმებულ მამრობითი სქესის 60 წლამდე ასაკის ყველა თანამშრომელს დაევალა საკუთარი სახსრებით ჩატარებინათ ნარკოლოგიური შემოწმება (ტეტრაჰიდროკანაბინოლი, ბუპრენორფინი, ამფეტამინი, მორფინი, და მეტადონის ჯგუფის პრეპარატებზე) სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში და შესაბამისი პასუხი (ცნობა) წარედგინათ სტრუქტურული ერთეულის უფროსებთან, ხოლო სტრუქტურული ერთეულის უფროსებმა, დირექტორებმა და კომპანიის იმ თანამშრომლებმა, რომლებიც არცერთ სტრუქტურულ ერთეულს არ ექვემდებარებიან, კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში.

ბრძანების მე-4 მუხლის თანახმად, ამ ბრძანების პირველი პუნქტით განსაზღვრული პირების მიერ ნარკოლოგიური გამოკვლევის ჩატარებაზე უარის გაცხადების ან/და არასაპატიო მიზეზით ნარკოლოგიურ შემოწმებაზე გამოუცხადებლობის შემთხვევებში, ასევე ნარკოლოგიური შემოწმების შედეგად დადებითი პასუხის გამოვლენის შემთხვევაში, გამოყენებულ იქნეს შპს თ-----ის შრომის შინაგანაწესის 8.2. პუნქტის 8.2.5. ქვეპუნქტით განსაზღვრული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - სამსახურიდან გათავისუფლება.

შპს თ-----ის გენერალური დირექტორის 2015 წლის 27 თებერვლის №3- ბრძანებაში ცვლილება შევიდა 2015 წლის 4 მარტს და ბრძანების პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: დაევალოს შიდა აუდიტის და კონტროლის სამსახურს, ეჭვის არსებობის შემთხვევაში, არაუგვიანეს მეორე სამუშაო დღისა უზრუნველყოს კომპანიაში დასაქმებული მამრობითი სქესის ნებისმიერი თანამშრომლის ნარკოლოგიური შემოწმების (ტეტრაჰიდროკანაბინოლი,

ბუპრენორფინის, ამფეტამინის, მორფინის და მეტადონის ჯგუფის პრეპარატებზე) ჩატარება სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში და შესაბამისი პასუხის (ცნობა) წარდგენა კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში (ს.ფ. 52).

ზემოაღნიშნულ ბრძანებაში ცვლილება შევიდა ასევე 2017 წლის 2 მაისს და ბრძანების პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: დაევალოს შიდა აუდიტის და კონტროლის სამსახურს, ეჭვის არსებობის შემთხვევაში არაუგვიანეს მეორე სამუშაო დღისა უზრუნველყოს კომპანიაში დასაქმებული ნებისმიერი თანამშრომლის ნარკოლოგიური შემოწმების (ნარკოტიკული საშუალებების, ფსიქოტროპული ნივთიერებების, პრეკურსორებისა და ნარკოლოგიური დახმარების შესახებ საქართველოს კანონის პირველი და მეორე სიით განსაზღვრულ პრეპარატებზე) ჩატარება სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში ან სათანადო უფლებამოსილების სხვა დაწესებულება/ ორგანიზაციაში და შესაბამისი პასუხის (ცნობა) წარდგენა კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში (ს.ფ. 53).

პალატა პირველ რიგში განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნული რეგულაციის თანახმად, როდესაც დასაქმებული უარს აცხადებს ნარკოლოგიურ შემოწმებაზე, სახდელის დადების თვალსაზრისით მნიშვნელობა არ აქვს იგი ამ დროს ფაქტობრივად იმყოფებოდა თუ არა ნარკოლოგიური თრობის ქვეშ, აღნიშნული მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია. ამიტომ სახდელის დადების შემდეგ კვლევა იმ გარემოებისა იყო თუ არა პირი ნარკოტიკული საშუალების ზემოქმედების ქვეშ აზრს კარგავს და ერთადერთი რაც გამოკვლეული უნდა იქნას - აარიდა თუ არა თავი დასაქმებულმა შემოწმებული ყოფილიყო ნარკოლოგიურ თრობაზე.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ჯ--- ბ-----ს 2018 წლის 6 სექტემბერს შპს „თ-----ის“ შიდა მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომლებმა განუმარტეს თუ ვინ იყვნენ ისინი, რას მოითხოვდნენ მისგან და მიუხედავად აღნიშნულისა ჯ--- ბ-----მ უარი განაცხადა შემოწმებულიყო ნარკოლოგიურ და ალკოჰოლურ თრობაზე.

იმ შემთხვევაშიც თუ ჯ--- ბ----- არ იცნობდა შპს „თ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 5 ოქტომბრის ბრძანებას, ყურადღება უნდა მიექცეს საქმეში წარმოდგენილ შპს თ-----ის შინაგანაწესს (ს.ფ. 38-41), რომელიც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს. წესის 3.1.6. პუნქტის თანახმად თანამშრომელს ეკრძალება ალკოჰოლური, ტოქსიკური ან ნარკოტიკული ზემოქმედების მდგომარეობაში შრომითი მოვალეობის შესრულება. აკრძალულია არაფხიზელ მდგომარეობაში მყოფი პირების სამუშაოზე დაშვება. პირი, რომელიც აღმოჩნდება ასეთ მდგომარეობაში, დაუყოვნებლივ ჩამოშორდება სამუშაოს და მის მიმართ გამოყენებული იქნება მკაცრი დისციპლინური სასჯელის ერთ-ერთი სახე.

ამდენად, ჯ---- ბ-----სთან ხელშეკრულების გაფორმების დროს მოქმედი შინაგანაწესის 3.1.6. პუნქტი, დასაქმებულისათვის მოსალოდნელი სახდელის ნაწილში (გამოყენებული იქნება მკაცრი დისციპლინური სასჯელის ერთ-ერთი სახე), პრაქტიკულად არ განსხვავდება იმ რეგულაციისაგან რაც დადგინდა ამავე პუნქტში შპს „თ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 5 ოქტომბრის ბრძანებით შეტანილი ცვლილების შემდეგ. აღნიშნული ცვლილების თანახმად ალკოჰოლური სიმთვრალის ფაქტის დადგენა შესაძლებელია განხორციელდეს კომპანიის უფლებამოსილი თანამშრომლის მიერ სპეციალური ხელსაწყო გამოყენებით (ალკოტესტის აპარატით), თუმცა აღნიშნული არის „შესაძლებლობა“ რაც არ ნიშნავს, რომ ექსპერტიზის გზით აკრძალულია ალკოჰოლური თრობის ფაქტის დადგენა.

შინაგანაწესის 8.2. პუნქტის შესაბამისად შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის „საწარმოს“ ხელმძღვანელს უფლება აქვს თანამშრომელთა მიმართ გამოიყენოს შემდეგი სასჯელები: შენიშვნა; საყვედური; სასტიკი საყვედური - შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად 10%-ის დაქვითვით; თანამდებობრივი დაქვეითება; სამსახურიდან გათავისუფლება; ხოლო ამავე წესის 8.3. პუნქტის შესაბამისად, კი დისციპლინური სასჯელის დაკისრებისას გათვალისწინებული უნდა იქნას ჩადენილი დარღვევის სიმძიმე, მისი ჩადენის გარემოებები, თანამშრომლის წინანდელი მუშაობა და დისციპლინა.

საქმეში ასევე წარმოდგენილია მხარეთა შორის 2014 წლის 30 მაისს გაფორმებული ხელშეკრულება (ს.ფ. 34-37), რომლის 6.2. თანახმად დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულებით, შრომის შინაგანაწესით, თანამდებობრივი ინსტრუქციებით და სხვა შიდა სამსახურებრივი აქტებით (გენერალური დირექტორის ბრძანება, დირექტორატის გადაწყვეტილება და ა. შ.) განსაზღვრული წესები და უშუალო ხელმძღვანელის დავალებები.

ამავე ხელშეკრულების 3.9. პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებული უფლებამოსილია ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში "დასაქმებულის" მიმართ გამოიყენოს კანონმდებლობით და შინაგანაწესით განსაზღვრული უფლებები. ხოლო ხელშეკრულების 6.12 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად დაიცვას საგზაო მოძრაობის, მგზავრთა გადაყვანის და ბარგის გადაზიდვის წესები (მათ შორის: არ იმოძრაოს ხაზზე ღია კარებით, არ იმოძრაოს გზის სავალი ნაწილის მესამე ზოლში).

დასახელებული ხელშეკრულებით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ დასაქმებული შეასრულებდა არა მხოლოდ ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დადგენილ მოთხოვნებს, არამედ ასევე დაიცავდა გენერალური დირექტორის ბრძანებით დადგენილ რეგულაციებს. დასაქმებული ასევე ინფორმირებული იყო იმის შესახებ, რომ თუ იგი არ დაიცავდა საგზაო მოძრაობის წესებს დამსაქმებულს მის მიმართ შეეძლო გამოეყენებინა კანონმდებლობით და შინაგანაწესით განსაზღვრული

უფლებები, რომელთა შორის არის ასევე სამსახურიდან გათავისუფლება. შესაბამისად პალატა არ იზიარებს აპელანტის განმარტებას, რომ რადგან იგი არ იცნობდა გენერალური დირექტორის 2015 წლის 27 თებერვლის ბრძანებას და მასში განხორციელებულ ცვლილებებს, შესაბამისად არ ელოდა, რომ ნარკოტიკულ და ალკოჰოლურ თრობაზე თავის არიდებას შეეძლო სამსახურიდან გათავისუფლება გამოეწვია. ჯ---- ბ-----ისათვის ხელშეკრულების 3.2 პუნქტიდან გამომდინარე ცნობილი იყო, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია ნებისმიერ დროს გაუწიოს კონტროლი ხელშეკრულების პირობების შესრულებას, რაშიც თავისთავად მოიაზრება შინაგანაწესის 3.1.6. პუნქტიც - თანამშრომელს ეკრძალება ალკოჰოლური, ტოქსიკური ან ნარკოტიკული ზემოქმედების მდგომარეობაში შრომითი მოვალეობის შესრულება. ამ თვალსაზრისით პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებას, რომ ჯ---- ბ-----ისათვის, როგორც მძღოლისათვის, ცნობილი უნდა ყოფილიყო, რომ საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსიც ითვალისწინებს მძღოლისათვის ადმინისტრაციული სახდელის შეფარდებას, თუ მან თავი აარიდა ალკოჰოლურ თრობაზე შემოწმას. შესაბამისად, მართლია საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ ჯ---- ბ-----ისათვის ცნობილი იყო შპს თ-----ის გენერალური დირექტორის 2015 წლის 27 თებერვლის №3- ბრძანების (ასევე მასში ცვლილებების შეტანის შესახებ ბრძანებების) შესახებ, თუმცა ხელშეკრულებიდან გამომდინარე მან იცოდა, რომ აუდიტისა და კონტროლის სამსახურს შეეძლო მისი შემოწმება ნებისმიერ დროს, მათ შორის ალკოჰოლურ და ნარკოტიკულ თრობაზე. ის ფაქტი, რომ მან თავი აარიდა ასეთ შემოწმებას უკვე წარმოადგენდა მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების პირობების დარღვევას და დამსაქმებელს აძლევდა უფლებას გამოეყენებინა დასაქმებულის მიმართ მკაცრი დისციპლინარული სახდელი. ის გარემოება, რომ მძღოლის მიერ ალკოჰოლურ და ნარკოტიკულ თრობაზე შემოწმებისაგან თავის არიდება განხილული უნდა იქნას უხეშ დარღვევად, აღნიშნულზე სასამართლომ იმსჯელა ზემოთ. შესაბამისად პალატას მიაჩნია, რომ შპს თ-----ის გენერალური დირექტორის 14.09.2018 წლის №0----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, გამოცემულია კანონის სრული დაცვით, დამსაქმებელს მისი უფლება შეეწყვიტა ხელშეკრულება დასაქმებულთან გამოყენებული აქვს მართლზომიერად, საქმის გარემოების ობიექტურად გათვალისწინების გზით და არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის სსკ-ის 54-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლები.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად 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.

ამავე კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით

გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით.

დასახელებული საკანონმდებლო ნორმების საფუძველზე სასამართლო განმარტავს, რომ პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება დაკავშირებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობასთან. განსახილველ შემთხვევაში ვინაიდან ჯ--- ბ--- -----ის სარჩელი შპს თ-----ის გენერალური დირექტორის 14.09.2018 წლის №0----- ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შესაბამისად ვერ დაკმაყოფილდება მოთხოვნები სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შპს თ-----ას არ დაეკისრება ჯ--- ბ-----ის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (150 ლარი ს.ფ. 267-268) ანაზღაურება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 386-ე, 3-0-ე მუხლებით და

და ა დ გ ი ნ ა

1. ჯ---- ბ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 11 თებერვლის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება მის გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

გენადი მაკარიძე