

საქმე 100210019003028603

#2/185-19 წ.



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

11.07.2019 წელი.

ქ. საჩხერე

საჩხერის რაიონული სასამართლო
სასამართლოს დასახელება

მოსამართლე: ივანე ყიფიანი
სხდომის მდივანი: ნათია ბერიძე

მოსარჩელე - ვ----- ნ-----ი
წარმომადგენელი - თ----- ს-----ა

მოპასუხე - ს.ს. „ე----- პ----- ჯ-----“
წარმომადგენელი - მ----- ფ-----ი, ც----- ჩ-----ი.

დავის საგანი - სამსახურში აღდგენა განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. საჩხერის რაიონულ სასამართლოს 2019 წლის 5 ივნისს სარჩელით მომართა ვ---
ნ-----მა (პ/ნ 5-----, მცხოვრები: ქ.ჭიათურა თ-----ის N5) მოპასუხე -
ს.ს. „ე----- პ----- ჯ-----“-ს (შემდგომში საწარმო) მიმართ და მოითხოვა:
მოსარჩელისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ს.ს. „ე----- პ----- ჯ-----“-ს
დირექტორის 2019 წლის 30 აპრილის N29 გადაწყვეტილების ბათილად
ცნობა
ს.ს.„ე----- პ----- ჯ-----“-ს ჭ----- მომსახურეობის ცენტრში მ----- ი-----ის
პოზიციაზე მისი აღდგენა
ს.ს.„ე----- პ----- ჯ-----“-სათვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის
ანაზღაურების დაკისრება 2019 წლის 30 აპრილიდან სასამართლოს
გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 1320 ლარის ოდენობით.
მოსარჩელე ასევე ითხოვს ს.ს.„ე----- პ----- ჯ-----“-ს ვ----- ნ-----ის
სასარგებლოდ დაეკისროს ვ----- ნ-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი

100 ლარის ოდენობით.

1.2. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ სს „ე-----პ----ჯ-----ში“ მუშაობდა 2007 წლიდან, 2016 წელს დაწინაურდა და დაინიშნა ჯ----- მომსახურების ცენტრის მ----- ი-----ად, სადაც მუშაობდა სამსახურიდან განთავისუფლების დღემდე. შრომითი ურთიერთობა არის უვადო. სს „ე-----პ----ჯ-----ში“ მუშაობით მიღებული ხელფასი იყო მისი შემოსავლის ერთადერთი წყარო, რითაც არჩენდა მის ოჯახს, შესაბამისად, მუდამ ცდილობდა სამუშაო მაღალ კვალიფიციურ დონეზე შესრულებინა. მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში არ მიუღია არცერთი საყვედური და არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ღონისძიება. პირიქით, მიღებული აქვს არაერთი მადლობა. მისი ხელფასი შეადგენდა 1650,00 ლარს (დაუბეგრავი) - ხელზე ასაღები 1320, 00 ლარს. 2018 წლის 25 სექტემბერს, აბსოლუტურად არაკანონიერად გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიება მის მიმართ, კერძოდ ჩამოაცილეს მოვალეობის შესრულებისგან დროებით, რაც იმთავითვე არასწორ ქმედებას წარმოადგენდა კომპანიის მხრიდან.

თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ ყოველდღიურ რეჟიმში ელოდებოდა მუშაობის დაწყებას, ბრძანება აღარ გაასაჩივრა სასამართლოში, ვინაიდან ჩათვალა, რომ სასამართლო ინსტანციების გავლას დასჭირდებოდა გაცილებით დიდი დრო და შესაძლებელი იყო კომპანიას პირიქით გაენთავისუფლებინა სამსახურიდან. ანუ იძულებული იყო, სამსახურის დაკარგვის შიშით უარი განეცხადებინა ბრძანების გასაჩივრებაზე.

იგი მიუთითებს, რომ 2019 წლის 05 აპრილს ჩაბარდა 29 მარტის წერილი N 2266513, რომლითაც ეცნობა, რომ მოპასუხე ორგანიზაცია აქვეითებდა და გადაყავდა სხვა პოზიციაზე. აღნიშნული წერილის პასუხად 2019 წლის 11 აპრილს მიმართა კომპანიას და განაცხადა, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების გაუარესებაზე და გამოითხოვა რიგი დოკუმენტები.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ სს „ე-----პ----ჯ-----ს“ 2019 წლის 30 აპრილის ბრძანებით, მისთვის ცნობილი გახდა, რომ 30 აპრილიდან განთავისუფლებული იყო სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც იმთავითვე უკანონოა. მითითებული ბრძანება ჩამბარდა 2019 წლის 7 მაისს. 2019 წლის 17 მაისს მიმართა მოპასუხე კომპანიას და სხვა დოკუმენტებთან ერთად მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება.

მოსარჩელის მოსაზრებით მთლიანად შეილახა მისი უფლებები აბსოლუტურად უკანონოდ არის განთავისუფლებული თანამდებობიდან.

2. მოპასუხე მხარის პოზიცია

2.1. მოპასუხე- სს „ე-----პ----ჯ-----“ (ს/კ2-----) შესაგებელში მიუთითებს, რომ სარჩელს არ ცნობს. იგი განმარტავს, რომ მოსარჩელეს სს „ე-----პ----ჯ-----სთან“

ქონდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, მხარე არ ამბობს სიმართლეს, თითქოს მას მადლობა და თან არაერთი, ქონდა მიღებული. ხელფასის მომატება (თუ ამის დადასტურება სურს მხარეს შემოსავლების სამსახურიდან წარმოდგენილი ცნობით), ეს მხოლოდ მისთვის პერსონალურად არ მომხდარა რაიმე დამსახურების გამო, არამედ კანონის ფინანსური პოლიტიკის შესაბამისად, 2016 წლის 01 აპრილის ბრძანებით, მოხდა ხელფასის ზრდა და იგი შეეხო მის მიერ დაკავებულ პოზიციასაც.

2.2. მოპასუხის განმარტებით 2018 წლის სექტემბერში მოხდა შემაშფოთებელი ფაქტი, რაც გამოიხატა მოსარჩელის მხრიდან დაკისრებული პასუხისმგებლობის უხეშ დარღვევაში. კერძოდ, სახეზე იყო შრომის უსაფრთხოების ტექნიკური ექსპლოატაციის წესების უხეშ დარღვევა. ნ-----მა ძაბვის ქვეშ მყოფ ფიდერზე სამუშაოდ გაუშვა პერსონალი და რომ არა მათი მხრიდან ინსტრუქციის ზედმიწევნით დაცვა, აშკარა უბედური შემთხვევა იქნებოდა სახეზე. მათ კითხვაზე გამორთულია თუ არა ფიდერი, მოსარჩელე არაერთხელ დასაბუთებულად პასუხობდა, რომ გამორთულია და შეეძლოთ საქმის წარმოება. შემდგომ აღმოჩნდა, რომ ნ-----ს უბრალოდ დაავიწყდა, რომ ჩართო ფიდერი. სწორედ ამ ფაქტზე მოახდინა სწრაფი რეაგირება კომპანიამ და შრომის შინაგანაწესის (რომელიც შრომითი კონტრაქტის განუყოფელი ნაწილია) 3.12.3.5 მუხლის შესაბამისად, 25.09.18 წელს გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიება და ჩამოაშორა იგი მოვალეობის შესრულებისაგან ექვსი თვის ვადით. ამას თავად მოსარჩელეც გაეცნო და დაადასტურა ხელმოწერით. ყოველივე ამის შემდგომ, ნამდვილად გაურკვეველია მხარის მოსაზრება, რომ მის მიმართ „არაკანონიერად“ იქნა გამოყენებული დისციპლინალური პასუხისმგებლობის ღონისძიება. ის ფაქტი, რომ აღნიშნულ ინციდენტში მთელი ბრიგადა სასწაულებრივად გადაურჩა სიცოცხლის მოსპობისა და ჯანმრთელობის დაზიანებას, არ იძლევა იმედის საფუძველს, რომ სამომავლოდ სათანადო წინდახედულობას გამოიჩენს მოსარჩელე, რაც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანის ანალოგიურ პოზიციასზე მომუშავე დასაქმებულის მხრიდან, მით უფრო, რომ ერთი პატარა შეცდომა გამოუსწორებელი შედეგების მომტანი შეიძლება გახდეს. ამასთან, კომპანიისათვის უპირობოდ პრიორიტეტულია დასაქმებულისათვის სიცოცხლისა და უსაფრთხო სამუშაო პირობების შექმნის უზრუნველყოფა და ვერ დაუშვებს, რომ დაკისრებული მოვალეობებისადმი ერთი თანამშრომლის გულგრილმა/ არაკვალიფიციურმა დამოკიდებულებამ, არაერთი საერთაშორისო ხელშეკრულებითა და კონსტიტუციით გარანტირებული სხვათა (ასევე, საკუთარი) სიცოცხლის უფლება ხელყოს.

ცხადია შრომა თავისუფალია და შრომითი ხელშეკრულებაც შესაძლოა მხოლოდ მხარეთა მხრიდან გამოვლენილი ნების კონსენსუსის საფუძველზე დაიდოს. სწორედ **ამიტომ, მიეცა ვადა მოსარჩელეს საკუთარი პოზიციის გამოსახატავად, რომ მასთან ახალი შრომითი ურთიერთობა უკვე სხვა პოზიციასზე დასაქმებით (სადაც არ იქნებოდა პასუხისმგებლობა თანამშრომელთა უსაფრთხოებაზე) დაეწყო**, რაზეც უარი განაცხადა. საყურადღებოა, რომ მოპასუხეს არცერთ ეტაპზე არ უცდია 2018 სექტემბერში გამოვლენილი უხეშ გაუფრთხილებლობის თაობაზე

საკუთარი(და არც სხვა თანამშრომელთა)ახსნა -განმარტების უარყოფა . გამოდის რომ აღიარებს ჩადენილ ქმედებას, მაგრამ მაინც დაჟინებით სურს იგივე პოზიციაზე აღდგენა ,სადაც მის თანამდებობრივ უფლებამოსილებაში კვლავ იქნება პასუხიმგებლობა ე----- კომპანიის თანამშრომელთა უსაფრთხოებაზე. არც ისაა სადაო, რომ მოსარჩელის მოთხოვნის შემდგომ, ე-----კომპანიამ შკ 38-ე მუხლის მე-5 ნაწილის შესაბამისად ,გაუგზავნა წერილობითი დასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების მითითებით.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელეს ჩაერიცხა ერთი თვის კომპენსაცია ხელფასის სრული ოდენობით, თანახმად, შკ 38-ე მუხლის 1-ლი ნაწილისა. ვინაიდან ჩარიცხვა რამდენიმე დღიანი დაგვიანებით განხორციელდა, დამატებით მოხდა ყოველ დაყოვნებულ დღეზე დაგვიანებული თანხის 0,07% -ის ჩარიცხვა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. დადგენილია, რომ სასამართლომ მხარეებისათვის განსაზღვრა დრო მორიგების თაობაზე, თუმცა მორიგება ვერ შედგა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. დადგენილია, რომ მოსარჩელე ვ----- ნ-----ი 2007 წლიდან განთავისუფლებამდე -2019 წლის 30 აპრილამდე მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში- სს „ ე-----პ----- ჯ-----“-ს ჭ----- მომსახურების ცენტრში მან გაიარა რამდენიმე საფეხური მათ შორის ქვესადგურების ექსპლოატაციის ქვეგანყოფილების სპეციალისტის თანამდებობაზე. იგი 2016 წლიდან მუშაობდა მ----- ი-----ად სს „ ე-----პ----- ჯ-----“-ს ჭ----- მომსახურების ცენტრში და შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 1650 ლარით (დაუბეგრავი), ე.წ. ხელზე ასაღები 1320 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერი სამეწარმეო რეესტრიდან (ს.ფ. 26-28);
- შემოსავლების სამსახურიდან გაცემული წერილები (ს.ფ.16-20)
- ხელშეკრულებები(ს.ფ.17-32)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. ოქმი)

3.2.2. თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად , რომელიც ასევე წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შემადგენელ ნაწილს მომსახურების ცენტრის მ----- ინჟინერი ექვემდებარება ფილიალის მ----- ინჟინერს და მომსახურეობის ცენტრის

მენეჯერს. ინსტრუქციაში გაწერილია მ----- ი-----ის უფლებამოსილება მათ შორის მ----- 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.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- თანამდებობრივი ინსტრუქცია (ს.ფ.70-74);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. ოქმი)

3.2.3. დადგენილია, რომ 2018 წლის 20 სექტემბერს ზ----- მ/ცენტრში შესრულდა სამუშაო შ.პ.ს.,დ---“-ს აღრიცხვის კვანძის მონტაჟისათვის. აღნიშნული სამუშაოს შესრულების დროს გამოვლენილი დარღვევის გამო 2019 წლის 25 სექტემბერს საწარმოს გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილებით მ----- ინჟინერს ვ----- ნ-----ს დისციპლინარული სახდელის სახით განესაზღვრა მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება 6 თვის ვადით. დაწყების თარიღი განისაზღვრა 2018 წლის 25 სექტემბერს. იმ დღესვე გაეცნო მოპასუხე აღნიშნულ გადაწყვეტილებას. გადაწყვეტილებაშივე საფუძვლად მითითებულია უსაფრთხოების წესების უხეში დარღვევა.

აღნიშნული შემთხვევის შესახებ შრომის უსაფრთხოების ზედამხედველობის განყოფილების მიერ შედგენილი იქნა დასკვნა. შემოწმების თანახმად 2018 წლის 25 სექტემბერს შემოსული ინფორმაციის საფუძველზე შემოწმდა ზ----- მ/ცენტრში განწესი N23-ით სამუშაოების მიმდინარეობისას სამუშაოს უსაფრთხოდ შესრულებისათვის აუცილებელი ორგანიზაციული და ტექნიკური ღონისძიებების შესრულება. სრულდებოდა შ.პ.ს. „დ---“-ს 6 კვ. ძაბვაზე აღრიცხვის კვანძის მონტაჟისათვის 6 კვ. კაბელის დაერთება ცვპ 1-დან 6 კვ საყრდენზე, რომელზედაც გადის ორ ჯაჭვიანი ხაზი. შემოწმებისას აღმოჩნდა: **1. ქვესადგური „ჭიათურა 4“ -სა და ქვესადგური „ჭიათურა5“-ის 6 კვ გამანაწილებელ მოწყობილობაში შესაბამისად N12 და N13 უჯრედში არ იყო ხაზი დამიწებული, რადგან განწესის გამცემმა მოითხოვა გამანაწილებელი უჯრედის კონტროლზე დაყენება და არა დამიწება. 2. განწესში არ იყო სწორად დავალება გაცემული. ორი სხვადასხვა დავალება იყო მოცემული სხვადასხვა ქვესადგურიდან გამომავალ სხვადასხვა 6 კვ. ფიდერზე. ერთი დავალება იყო შ.პ.ს. „დ---“-ს აღრიცხვის კვანძის მოწყობა N12 ფიდერზე მაღალი ძაბვის მხარეს და მეორე დავალება იყო იზოლატორების შეცვლა N13 ფიდერზე. 3. განწესის გამცემმა დისპეჩერს ჩაართვევინა ფიდერი N13 დროებით, ამის შესახებ სიტყვიერად აცნობა დამშვებს, მაგრამ არ გააკეთა ჩანაწერი „ცალკეული“ მითითებების გრაფაში და არ მოთხოვა დამშვებს მასაც გაეკეთებინა ჩანაწერი თავის ეგზემპლარში. 4. მ----- ინჟინერს ვ.**

ნ-----ს დაავიწყდა დროებით ჩართული ფიდერი N13 გამორთვა და დამშვების მოთხოვნაზე შეეძლო თუ არა ემუშავათ საყრდენზე უთხრა, რომ ფიდერი გამორთულია და შეგიძლიათ იმუშაოთ , დაუსვა ბრიგადა ჩართულ ხაზზე.

სპეციალისტის მიერ დაფიქსირდა სამუშაოების წარმოების ორგანიზაციული და ტექნიკური ღონისძიებების დარღვევები 1. N23 განწყისის გამცემა მ-----მა ინჟინერმა არ განსაზღვრა სრულიად სამუშაოს უსაფრთხოდ შესრულებისათვის აუცილებელი ღონისძიებები (დარღვეულია უ.ტ.წ. მუხლი 7 პარაგრაფი) 2. არ გასცა განწყისი სწორად (დარღვეულია უტწ მუხლი 8 პარაგრაფი 14) 3. არ გააკეთა განწყისის გრაფაში „ცალკეული მითითებები“ ჩანაწერი ხაზის ჩართვის შესახებ (დარღვეულია უტწ მითითებანი ელექტრო დანადგარებში სამუშაოდ „განწყისი დაშვების“ შესახებ. პარაგრაფი თ.) 4. სრულად აუცილებელი გამორთვების არ ჩატარება (დარღვეულია უტწ მუხლი 21 პარაგრაფი ა.)

აღნიშნულ საკითხზე დასკვნა განსაზღვრა შემდეგი შინაარსით: სამუშაო ადგილზე სამუშაოს უსაფრთხოდ ჩატარებაზე სრულყოფილად არ იყო განხორციელებული ორგანიზაციული და ტექნიკური ღონისძიებები, კერძოდ არ მოითხოვა 110/35/6 კვ. ქვესადგურის გამანაწილებელ მოწყობილობაში დამიწების დაყენება. ორი სხვადასხვა დავალება გასცა ერთი განწყისით. უსაფრთხოების მიზნით გამორთული N13 ფიდერი ჩართო დროებით მომხმარებლის თხოვნით და დაავიწყდა შემდეგ გამორთვა და ბრიგადას უფლება მისცა ჩართულ ხაზზე მოემზადებინა სამუშაო ადგილი.

მოცემულ საკითხზე სპეციალისტის მერ შემუშავებული იქნა რეკომენდაცია, რომლის შესაბამისად მ----- ი-----ის ვ----- ნ-----ის მიმართ გატარდეს დისციპლინარული ღონისძიებები კომპანიაში არსებული წესის მიხედვით.

მოცემული დასკვნა შემუშავებულია სამუშაოს შესრულებაში მონაწილე პირების გამოკითხვითა და გან-წყისი დაშვება 23 მიხედვით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დირექტორის გადაწყვეტილება (ს.ფ.21);
- დასკვნა (ს.ფ.136-138)
- საწარმოს დირექტორის 2019 წლის 22 აპრილის წერილი.
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. ოქმი)

3.2.4. განწყისი-დაშვება N23 თანახმად სამუშაოს ხელმძღვანელი იყო ვ----- ნ-----ი, ხოლო დამშვები ნიკო ხარაიშვილი, ხოლო სამუშაოს მწარმოებელი კი ნ----- მ-----ი. მოცემული პირების გამოკითხვით დადგენილია, რომ სრულდებოდა სხვადასხვა სახის სამუშაოები. ამ პროცესში სამუშაოს მწარმოებელმა ნ----- მ-----მა დაურეკა სამუშაოს ხელმძღვანელს ვ----- ნ-----ს და უთხრა, რომ უსაფრთხოების მიზნით სჭირდებოდათ ფიდერ N13 გამორთვა. ვ. ნ-----მა უთხრა, რომ გამორთული იყო, სინამდვილეში კი ჩართულია ფიდერი , რასაც ვ----- ნ-----ი შემდგომ მიხვდა, რომ შეცდა., თუმცა მან უთხრა რა მცდარი ინფორმაცია იქვე მიუთითა , რომ გადაემოწმებიათ ძაბვა და დაედოთ დამიწება.

მწარმოებელმა გადამოწმების შემდგომ მყისვე გადასცა ძაბვის **არსებობის შესახებ , რის შემდგომაც მ----- ინჟინერი თვითონვე გამოცხადდა სამუშაო უბანზე გასცა ბრძანება**, რომ მის მისვლამდე არფერი ემოქმედათ და მისვლის შემდგომ თვითონვე შეამოწმა ძაბვის არსებობა, დაურეკა დისპეჩერს , გამოართვევინა N13 ფიდერი და გააგრძელეს სამუშაოს შესრულება. ერთმნიშვნელოვანია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ გაიცა მითითება ძაბვის შემოწმების თაობაზე და დამშვებმა სწორად დააფიქსირა შეცდომა, რომელიც მყისვე გამოსწორებული იქნა. მოცემულ შემთხვევაში დამშვებმა იმოქმედა ინსტრუქციის შესაბამისად და ამიტომაც იმთავითვე გამოვლინდა შეცდომა, რომელიც უკვე გამოსწორებადი იყო. მ-----მა ინჟინერმა თვითონვე შეამოწმა ვითარება და თვითონვე გამოასწორა ხარვეზი. ეს არის მუშა პროცესი შეცდომა დაზღვეული იყო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები
- დასკვნა, მონაწილეთა ახსნა განმარტებები და განწყისი -დაშვება (ს.ფ.136-144))

3.2.5. სს. „ე-----პ---- ჯ-----ს“ გამანაწილებელ ქსელში მიმდინარე სამუშაოების შესრულების დროს გამოვლენილ დარღვევებთან დაკავშირებით გამოსაყენებელი დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ფორმები დადგენილია სს. „ე-----პ---- ჯ-----ს“ გამანაწილებელ 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. მოცემული ბრძანებაში მითითებულ დარღვევებში პირველ შემთხვევაში ყოველთვის გამოიყენება ხელშეკრულების შეწყვეტაზე მსუბუქი სახდელი**

ანალოგიური ხასიათის ბრძანება, რომელიც უკვე მოქმედებდა 2019 წლის 30 აპრილისათვის გამოცემულია 2018 წელში და ძალაში შევიდა 2019 წლის 1 თებერვალს და 2018 წლის 20 სექტემბრის შემთხვევას შეესაბამება

ბრძანების მე-8 პუნქტი , რომლის თანახმადაც პირველი დარღვევის დროს გამოიყენება სამსახურიდან განთავისუფლებაზე შედარებით მსუბუქი სახდელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ.273-276);
- ბრძანება(ს.ფ.252)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ.ოქმი);

3.2.6. დადგენილია, რომ სს. „ე-----პ---- ჯ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2019 წლის 30 აპრილის N29 გადაწყვეტილებით ზ----- მომსახურეობის ცენტრის მ----- ინჟინერს ვ----- ნ-----ს შეუწყდა ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან). მოპასუხე საწარმოს წარმომადგენლის განმარტებით ამჟამინდელი მდგომარეობით სამუშაო ადგილი ვაკანტურია. მოვალეობის შესრულება აქვს დავალებული სხვა პირს. მოპასუხე საწარმოს პოზიციით მოცემული დისციპლინური სახდელიც ეფუძნებოდა 2019 წლის 20 სექტემბრის შემთხვევას. ე.ი. საწარმოს მიერ ერთი და იგივე შემთხვევაზე ორი დისციპლინური სახდელია გამოყენებული. დადგენილია, რომ ვ----- ნ-----ის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა დისციპლინური სახდელი. დადგენილია, რომ გამოცდაში უსაფრთხოების ტექნიკისა და პირველადი დახმარების წესები ვ----- ნ-----ს აქვს 100 %-იანი მოსწრება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- გადაწყვეტილება (ს.ფ.24);
- გამოცდის პასუხები(ს.ფ.158)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. ოქმი)

3.2.7. 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. მოცემულ სამართლებრივ ურთიერთობაში ერთმნიშვნელოვანია, რომ ეს დონე გამოყენებული იქნა, როგორც დისციპლინური სახდელი. გამოყენებული იქნა მას შემდეგ, რაც შედგა სპეციალისტის დასკვნა 2018 წლის 25 სექტემბერს.

შინაგანაწესის 3.12.3.6.1. პუნქტის შესაბამისად დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის **შეწყვეტა შესაძლებელი 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. ამ შემთხვევაში უხეშადაა დარღვეული შინაგანაწესი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შინაგანაწესი(ს.ფ.188-189)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. სხდომის ოქმი);

3.2.8. სს. „ე-----პ---- ჯ-----ს“ გენერალური დირექტორის დასაბუთებიდან გამომდინარე 2018 წლის სექტემბერში მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით საწარმომ მოახდინა რეაგირება და შინაგანაწესის 3.12.3.5. მუხლის შესაბამისად 2018 წლის 25 სექტემბერს გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიება და ჩამოაშორა მოპასუხე მოვალეობის შესრულებისაგან ექვსი თვით. გენერალური დირექტორის მიუთითებს, რომ ვ----- ნ-----ის მოვალეობისაგან ჩამოშორების პერიოდში კომპანიამ კიდევ ერთხელ დეტალურად და სისტემურად განიხილა და გაანალიზა 2018 წლის სექტემბრის შემაშფოთებელი ფაქტი და მივიდა დასკვნამდე, რომ მოპასუხის დაშვება მ----- ი-----ის პოზიციაზე, იქნება აბსოლუტურად გაუმართლებელი და კომპანიის მხრიდან წინდაუხედავი ნაბიჯი.... აქედან გამომდინარე სათანადო სწავლების გარეშე და სათანადო უნარ-ჩვევების გამომუშავების გარეშე მიზანშეწონილი არ არის ვ----- ნ-----ის მ----- ი-----ის პოზიციაზე დატოვება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი(ს.ფ.85-86)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. სხდომის ოქმი);

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებული მტკიცებულებებისა და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების ერთობლივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე ვ----- ნ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს კერძოდ ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ს.ს.,,ე----- პ---- ჯ-----“-ს გენერალური დირექტორის 2019 წლის 30 აპრილის N29 გადაწყვეტილება ვ----- ნ----- ისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

ვ----- ნ-----ი აღდგენილი უნდა იქნას ს.ს.,,ე----- პ---- ჯ-----“-ს ჭ----- მომსახურეობის ცენტრში მ----- ი-----ის პოზიციაზე.

ს.ს.,,ე----- პ---- ჯ-----“-ს ვ----- ნ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 30 აპრილიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 1320 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს შრომის კოდექსი
ევროპის სოციალური ქარტია
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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 კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

6.2. 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.

6.3. მოსარჩელე ვ----- ნ-----ი 2007 წლიდან განთავისუფლებამდე -2019 წლის 30 აპრილამდე მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში- სს „ ე-----პ---- ჯ-----“-ს ჭ----- მომსახურების ცენტრში მან გაიარა რამდენიმე საფეხური მათ შორის ქვესადგურების ექსპლოატაციის ქვეგანყოფილების სპეციალისტის თანამდებობაზე. იგი 2016 წლიდან მუშაობდა მ----- ი-----ად სს „ ე-----პ---- ჯ-----“-ს ჭ----- მომსახურების ცენტრში და შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 1650 ლარით (დაუბეგრავი), ე.წ. ხელზე ასაღები 1320 ლარით.

თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად , რომელიც ასევე წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შემადგენელ ნაწილს **მ----- 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.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის მეორე პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს.

ამავე კოდექსის მე-13 მუხლის მეორე პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის 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.

6.5. დადგენილია, რომ საწარმოს აქვს შინაგანაწესი, სადაც მოწესრიგებული 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. მოცემულ სამართლებრივ ურთიერთობაში ერთმნიშვნელოვანია, რომ ეს დონე გამოყენებული იქნა, როგორც დისციპლინური სახდელი. გამოყენებული იქნა მას შემდეგ, რაც შედგა სპეციალისტის დასკვნა 2018 წლის 25 სექტემბერს.

6.6. დადგენილია, რომ 2018 წლის 20 სექტემბერს ზ----- მ/ცენტრში შესრულდა სამუშაო შ.პ.ს., „დ---“-ს აღრიცხვის კვანძის მონტაჟისათვის. აღნიშნული სამუშაოს შესრულების დროს გამოვლენილი დარღვევის გამო 2019 წლის 25 სექტემბერს საწარმოს გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილებით მ----- ინჟინერს ვ----- ნ-----ს დისციპლინარული სახდელის სახით განესაზღვრა მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება 6 თვის ვადით. დაწყების თარიღი განისაზღვრა 2018 წლის 25 სექტემბერს. იმ დღესვე გაეცნო მოპასუხე აღნიშნულ გადაწყვეტილებას. გადაწყვეტილებაშივე საფუძვლად მითითებულია უსაფრთხოების წესების უხეში დარღვევა.

შედეგენილი დასკვნის თანახმად **1.** ქვესადგური „ჭიათურა 4“ -სა და ქვესადგური „ჭიათურა 5“-ის 6 კვ გამანაწილებელ მოწყობილობაში შესაბამისად N12 და N13 უჯრედში არ იყო ხაზი დამიწებული, რადგან განწესის გამცემმა მოითხოვა გამანაწილებელი უჯრედის კონტროლზე დაყენება და არა დამიწება. **2.** განწესში არ იყო სწორად დავალება გაცემული. ორი სხვადასხვა დავალება იყო მოცემული სხვადასხვა ქვესადგურიდან გამომავალ სხვადასხვა 6 კვ. ფიდერზე. ერთი დავალება იყო შ.პ.ს. „დ---“-ს აღრიცხვის კვანძის მოწყობა N12 ფიდერზე მაღალი ძაბვის მხარეს და მეორე დავალება იყო იზოლატორების შეცვლა N13 ფიდერზე. **3.** განწესის გამცემმა დისპეჩერს ჩაართვევინა ფიდერი N13 დროებით, ამის შესახებ სიტყვიერად აცნობა დამშვებს, მაგრამ არ გააკეთა ჩანაწერი „ცალკეული“ მითითებების გრაფაში და არ მოთხოვა დამშვებს მასაც გაეკეთებინა ჩანაწერი თავის ეგზემპლიარში. **4.** მ----- ინჟინერს ვ. ნ-----ს დაავიწყდა დროებით ჩართული ფიდერი N13 გამორთვა და დამშვების მოთხოვნაზე შეეძლო თუ არა ემუშავათ საყრდენზე უთხრა, რომ ფიდერი გამორთულია და შეგიძლიათ იმუშაოთ, დაუშვა ბრიგადა ჩართულ ხაზზე. თუმცა ამ შემთხვევაში ვ----- ნ-----მა სამუშაოს მწარმოებელს უთხრა, რომ გადაემოწმებიათ ძაბვა.

სასამართლო ასევე მიუთითებს, რომ განწესი-დაშვება N23 თანახმად სამუშაოს ხელმძღვანელი იყო ვ----- ნ-----ი, ხოლო დამშვები ნიკო ხარაიშვილი, ხოლო

სამუშაოს მწარმოებელი კი ნ----- მ-----ი. მოცემული პირების გამოკითხვით დადგენილია, რომ სრულდებოდა სხვადასხვა სახის სამუშაოები. ამ პროცესში სამუშაოს მწარმოებელმა ნ----- მ-----მა დაურეკა სამუშაოს ხელმძღვანელს ვ----- ნ-----ს და უთხრა, რომ უსაფრთხოების მიზნით სჭირდებოდათ ფიდერ N13 გამორთვა. ვ. ნ----- მა უთხრა, რომ გამორთული იყო, სინამდვილეში კი ჩართულია ფიდერი, რასაც ვ----- ნ-----ი შემდგომ მიხვდა, რომ შეცდა, თუმცა მან უთხრა რა მცდარი ინფორმაცია იქვე მიუთითა, რომ გადაემოწმებიათ ძაბვა და დაედოთ დამიწება. მწარმოებელმა გადამოწმების შემდგომ მყისვე გადასცა ძაბვის არსებობის შესახებ, რის შემდგომაც მ----- ინჟინერი თვითონვე გამოცხადდა სამუშაო უბანზე გასცა ბრძანება, რომ მის მისვლამდე არფერი ემოქმედათ და მისვლის შემდგომ თვითონვე შეამოწმა ძაბვის არსებობა, დაურეკა დისპეჩერს, გამოართვევინა N13 ფიდერი და გააგრძელეს სამუშაოს შესრულება. ერთმნიშვნელოვანია, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ გაიცა მითითება ძაბვის შემოწმების თაობაზე და ნდამშვებმა სწორად დააფიქსირა შეცდომა, რომელიც მყისვე გამოსწორებული იქნა. მოცემულ შემთხვევაში დამშვებმა იმოქმედა ინსტრუქციის შესაბამისად და ამიტომაც იმთავითვე გამოვლინდა შეცდომა, რომელიც უკვე გამოსწორებადი იყო. მ-----მა ინჟინერმა თვითონვე შეამოწმა ვითარება და თვითონვე გამოასწორა ხარვეზი. ეს არის მუშა პროცესი შეცდომა დაზღვეული იყო.

6.7. 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;

6.8. სს. „ე-----პ---- ჯ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2019 წლის 30 აპრილის N29 გადაწყვეტილებით ჭ----- მომსახურეობის ცენტრის მ----- ინჟინერს ვ----- ნ-----ს შეუწყდა ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან).

6.9. მოპასუხე საწარმოს წარმომადგენლის განმარტებით ამჟამინდელი მდგომარეობით სამუშაო ადგილი ვაკანტურია. მოვალეობის შესრულება აქვს დავალებული სხვა პირს. მოპასუხე საწარმოს პოზიციით მოცემული დისციპლინური სახდელიც ეფუძნებოდა 2019 წლის 20 სექტემბრის შემთხვევას. ე.ი. საწარმოს მიერ ერთი და იგივე შემთხვევაზე ორი დისციპლინური სახდელია გამოყენებული. დადგენილია, რომ ვ----- ნ-----ის მიმართ სხვა დროს გამოყენებული არ ყოფილა დისციპლინური სახდელი. დადგენილია, რომ გამოცდაში უსაფრთხოების ტექნიკისა და პირველადი დახმარების წესები ვ----- ნ-----

-----ს აქვს 100 %-იანი მოსწრება.

6.10. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. 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, როცა შინაგანაწესის 3.12.3.6.1. პუნქტის შესაბამისად დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის **შეწყვეტა შესაძლებელი გამოყენებული იქნას, როდესაც პრობლემის სერიოზულობიდან გამომდინარე ნებისმიერი სხვა ზომის გამოყენება შეუსაბამოა.**

6.11. სასამართლოს მიაჩნია, რომ დასაქმებული მოსარჩელე ვ----- ნ-----ი ათეული წელი მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში, მას არ მიუღია არასოდეს დისციპლინური სახდელი, ტესტირებას აბარებს წარმატებით, იღებს სამსახურის მიერ დაგეგმილ სხვადასხვა პროექტებში მონაწილეობას და კვალიფიკაციის ხარისხზე შედაკება მოცემულ შემთხვევაში, როცა შემთხვევა რის გამოც მოხდა მკაცრი დისციპლინური სახდელის შეფარდება, რეგულირებადი იყო, უადგილოა, მითუმეტეს თვით გენერალური დირექტორიც ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ სამსახურიდან ექვსი თვის განმავლობაში ჩამოშორების დროს მოსარჩელეს შეეძლო გაეკვლო სწავლება და უნარ-ჩვევების სრულყოფა იმ შემთხვევაში თუ საწარმო ადეკვატურ დამოკიდებულებაში იქნებოდა მოსარჩელესთან. გარდა აღნიშნულისა სასამართლო კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმ ფაქტზე, რომ ვ----- ნ-----მა სამუშაოზე დამშვებს უთხრა, რომ ძაბვა არ არისო , თუმცა შეემოწმებია ძაბვის არსებობა და მხოლოდ ამის შემდგომ დაეშვა სამუშაოზე პირი. ძაბვის არსებობის დადასტურებისთანავე ვ----- ნ-----ი თვითონ გამოცხადდა ადგილზე და უზრუნველყო სამუშაოების უსაფრთხოდ დასრულება. ამ შემთხვევაში შეიძლება უფლებამოსილ პირს ემსჯელა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევაზე და არა დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობაზე. ეს უკანასკნელი მოპასუხის მიერ დასაბუთებული არ არის.

6.12. საყურადღებოა, რომ სს. „ე-----პ---- ჯ-----ს“ გამანაწილებელ ქსელში მიმდინარე სამუშაოების შესრულების დროს გამოვლენილ დარღვევებთან დაკავშირებით გამოსაყენებელი დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ფორმები დადგენილია სს. „ე-----პ---- ჯ-----ს“ გამანაწილებელ 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 განწეს-განკარგულებით სამუშაოების შესრულებისას გამოვლენილი შრომის დაცვის მოთხოვნების დარღვევაზე: პირველ გამოვლენილ შემთხვევაზე შესაბამის პასუხისმგებელ პირებს გამოეცხადოთ საყვედური.

ანალოგიური ხასიათის ბრძანება, რომელიც უკვე მოქმედებდა 2019 წლის 30 აპრილისათვის გამოცემულია 2018 წელში და ძალაში შევიდა 2019 წლის 1 თებერვალს და 2018 წლის 20 სექტემბრის შემთხვევას შეესაბამება ბრძანების მე-8 პუნქტი , რომლის თანახმადაც პირველი დარღვევის დროს გამოიყენება სამსახურიდან განთავისუფლებაზე შედარებით მსუბუქი სახდელი.

6.13. რამდენადაც, მოცემულ საქმეზე არ დადასტურდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ პუნქტით დადგენილი საფუძვლების არსებობა, სადაო, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ს.ს.,ე----- პ---- ჯ-----“-ს გენერალური დირექტორის 2019 წლის 30 აპრილის N29 გადაწყვეტილება ვ----- ნ-----ისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლოს ეს მოსაზრება ასევე განპირობებულია **დამსაქმებლისათვის კანონით მინიჭებული უპირატესი უფლებების გამოყენების თანაბარზომიერების აუცილებლობით, რასაც კერძო სამართლებრივ ურთიერთობებში უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვა უდევს საფუძვლად. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ “Ultima Ratio“ ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მ-----ა, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში “Ultima Ratio“ პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა**

(გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

6.14. სასამართლო ასევე მიუთითებს, რომ ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლი აღიარებს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს წინაწარ შეატყობინოს მათ შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამასთან მნიშვნელოვანია განიმარტოს, რომ ქარტიის დანართის მეორე ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლება (გაფრთხილების გარეშე) შესაძლებელია, მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სახეზეა ამ უკანასკნელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მნიშვნელოვანი დარღვევა, მაგალითად: როგორცაა მძიმე გადაცდომა, **აქედან გამომდინარე, ამ ქარტიის თანახმად, დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერების შემოწმებისას, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, თუ რა სახისა და სიმძიმის დარღვევამ გამოიწვია დასაქმებულის გათავისუფლება სამსახურიდან.**

6.15. 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. ამ შემთხვევაში მ-----
- ი-----ის შტატი ვაკანტურია(სხვას აქვს დავალებული შესრულება) და მოსარჩელე უნდა აღდგეს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე.

6.16. 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.

ამ შემთხვევაში ვ----- ნ-----ი 2019 წლის 30 აპრილამდე მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში- სს „ ე-----პ---- ჯ-----“-ს ჭ----- მომსახურების ცენტრში. ვ----- ნ-----ის შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის იყო 1650 ლარით (დაუბეგრავი), ე.წ. ხელზე ასაღები 1320 ლარით.

სასამართლო თვლის, რომ ს.ს., ე----- პ---- ჯ-----“-ს ვ----- ნ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 30 აპრილიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 1320 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით.

6.17. „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის“ ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სამოქალაქო უფლებებისა და მოვალეობების განსაზღვრისას ან წარდგენილი ნებისმიერი სისხლისსამართლებრივი ბრალდების საფუძვლიანობის გამორკვევისას, ყველას აქვს გონივრულ ვადაში მისი საქმის სამართლიანი და საქვეყნო განხილვის უფლება კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს მიერ. სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნული საერთაშორისო აქტით განმტკიცებული სამართლიანი სასამართლოს უფლება გულისხმობს სასამართლოს ვალდებულებას, დაასაბუთოს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება. პროცესის მონაწილეებისათვის, ისევე როგორც, საზოგადოებისათვის, ნათელი უნდა იყოს განსჯის ის პროცესი, რომელიც სასამართლომ გაიარა კონკრეტული გადაწყვეტილების მიღებამდე. გადაწყვეტილებაში ასახული უნდა იყოს სასამართლოს მოსაზრებები და სამართლებრივი დასკვნები, რომლებმაც დავის სწორედ ამგვარი გადაწყვეტა გამოიწვია. სასამართლო დაცვა უნდა იყოს სრული, რაც გულისხმობს არა მხოლოდ ყველას შესაძლებლობას მიმართოს სასამართლოს, არამედ სასამართლოს ვალდებულებას, გამოიტანოს სამართლიანი და დასაბუთებული გადაწყვეტილება. ეს მოთხოვნა მიზნად ისახავს მხარის მიერ გასაჩივრების უფლების განხორციელების შესაძლებლობის უზრუნველყოფას.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ 2003 წლის 24 ივლისის გადაწყვეტილებაში საქმეზე Suominen v. Finland, აბზაცი 36, აგრეთვე 2008 წლის 27 ივნისის გადაწყვეტილებაში საქმეზე Peric v. Croatia, აბზაცი 21, განმარტა შემდეგი– „მიუხედავად იმისა, რომ ეროვნულ სასამართლოებს აქვთ გარკვეული მიხედულება კონკრეტული საქმის დასაბუთების არჩევისას და მხარეთა მოსაზრებების მხარდამჭერი მტკიცებულებების დაშვებისას, სასამართლო ვალდებულია დაასაბუთოს თავისი საქმიანობა თავის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების მოტივაციით“.

ამ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ სრულად იქნა დასაბუთებული ის მიზეზი და საფუძველი, თუ რატომ უნდა დაკმაყოფილდეს რუსუდან გელბახიანის სარჩელი.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ხოლო სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

7.2. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, 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.

ვ----- ნ-----ის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით.
ს.ს.,,ე----- პ---- ჯ-----“-ს ვ----- ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ვ----- ნ-----
-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით.

7.3. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილი „დ“ პუნქტის შესაბამისად, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება: დ) ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა – არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით;

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 42-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სარჩელის აღძვრის მომენტში შეუძლებელია დავის საგნის ღირებულების ზუსტად განსაზღვრა, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობას წინასწარ განსაზღვრავს მოსამართლე, შემდეგ კი ხდება დამატებით გადახდევინება ან ზედმეტად გადახდილის უკან დაბრუნება საქმის გადაწყვეტისას დადგენილი სარჩელის ფასის შესაბამისად.

აქედან გამომდინარე სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 475 ლარისა და 20 თეთრის ოდენობით.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 257-ე, 268-ე, 364-ე, 367-ე და 369-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ვ----- ნ-----ის სარჩელი ს.ს. „ე-----პ---- ჯ-----“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ს.ს. „ე-----პ---- ჯ-----“-ს გენერალური დირექტორის 2019 წლის 30 აპრილის N29 გადაწყვეტილება ვ----- ნ-----ისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. ვ----- ნ-----ი აღდგენილი იქნას ს.ს. „ე-----პ---- ჯ-----“-ს ჭ----- მომსახურეობის ცენტრში მ----- ი-----ის პოზიციაზე.

1.3. ს.ს. „ე-----პ---- ჯ-----“-ს ვ----- ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზრაურება 2019 წლის 30 აპრილიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 1320 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით.

2. ს.ს. „ე-----პ---- ჯ-----“-ს ვ----- ნ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ვ----- ნ-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით.

3. ს.ს. „ე-----პ---- ჯ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 475 ლარისა და 20 თეთრის ოდენობით.

4. გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ნაწილში შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით საჩხერის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით (ქ. საჩხერე, დ. აღმაშენებლის ქ. #3).

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.

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

მოსამართლე:

ივანე ყიფიანი