



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

31 ივლისი, 2019 წელი

ქ.სამტრედია

სამტრედიის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე როინ კახიძე
სხდომის მდივანი ქეთევან მეიშვილი

მოსარჩელე - ვ----- ჩ-----:

წარმომადგენელი - ნ----- ქ-----:

მოპასუხეები – სს. „ს-----“

საქართველოს რ-----.

წარმომადგენელი - ს-----, ე-----ა:

დავის საგანი: 2019 წლის 20 მაისის N1991 ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა;

ვ----- ჩ----- სარჩელი აღძრა სასამართლოში, სს „საქართველოს რ----- ს“ და „საქართველოს რ-----ს“ იმფრასტრუქტურის ფილიალის მიმართ, რომლითაც მოითხოვა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ 2019 წლის 20 მაისის N1991 ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ყოველ თვიურად 900 ლარის ანაზღაურება და საქართველოს რ-----ს, ელექტრომომარაგების დეპარტამენტის, დასავლეთის ელექტრომომარაგების სამმართველოს, აპარატის, საწარმოს ტექნიკური განყოფილების ვ----- თანამდებობაზე აღდგენა. სარჩელი ეფუძნება იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ 1995 წლიდან მოსარჩელე მუშაობდა სს. „ს-----ში“ სხვადასხვა თანამდებობებზე, ხოლო 2015 წლიდან ვ----- თანამდებობაზე, 2019 წლის 20 მაისს მისთვის მოულოდნელად ცნობილი გახდა, რომ გათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი

ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომელიც გულისხმობს შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას. წარმოდგენილი სარჩელით მოსარჩელემ სადავო გახადა მისი სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება და განმარტა, რომ მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია არანაირ დარღვევას.

2. მოპასუხის პოზიცია;

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, შესაგებლში აღნიშნულია, რომ 2019 წლის 21 მარტს, ვ----- ჩ-----, სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას, მივლინებაში ყოფნის დროს, დაკავებული იქნა საქართველოს შს სამინისტროს პოლიციის თანამშრომლების მიერ ქ. თბილისში, დ.გურამიშვილის გამზირის მიმდებარე ტერიტორიაზე, მისი ავტომანქანის ჩხრეკისას ამოღებული იქნა დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალება ბუპრენორფინი, თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით ვ----- ჩ----- ცნობილი იქნა დამნაშავედ სსკ-ის 260-ე მუხლის მე-3 ნაწილით „ა“ ქვეპუნქტით, აღნიშნულით მოსარჩელემ დაარღვია შინაგანაწესითა და სს. „ს-----“ დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 27 ოქტომბრის N22/49 დადგენილებით დამტკიცებული სს. „საქართველოს რ-----ს“ თანამშრომელთა (დასაქმებულთა) ქცევის კოდექსით გათვალისწინებული კეთილსინდისიერების პრინციპი. ასევე ვ----- ჩ----- მივლინებული იყო თბილისში საწყობიდან მასალების ჩამოსატანად და განვითარებული მოვლენების გამო, სამსახურეობრივი დავალება ვერ შეასრულა დროულად, საჭირო მასალების ჩამოტანა რეგიონში მოხდა დაგვიანებით, რამაც საგრძნობლად შეაფერხა დაგეგმილი სამუშაოების წარმოება, ასევე საქართველოს რ-----ს რეპუტაცია დადგა რისკის ქვეშ.

მოპასუხე შესაგებლში სამართლებრივ საფუძველად მიუთითებს; საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევა;

სს. „საქართველოს რ-----ს“ შრომის შინაგანაწესის 1.4 მუხლის შესაბამისად, ის შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობები, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რაც გათვალისწინებული არ არის შრომის შინაგანაწესით წესრიგდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით, შრომის კოდექსით, სხვა აქტებით, რომელიც კომპანიაში დადგენილი წესის შესაბამისად მოღებულია კომპანიის შესაბამისი ორგანოს მიერ, ხოლო, შინაგანაწესის 1.5 პუნქტის მიხედვით კი კამპანიის უფლებამოსილი ორგანოების/ პირების მიერ მიღებული აქტები (წესი, ინსტრუქცია, და სხვა) რომელიც არეგულირებენ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების (ბრძანების) განუყოფელ ნაწილს. სწორედ ასეთ აქტს წარმოადგენს სს „ს-----“

დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 27 ოქტომბრის N22/49 დადგენილებით დამტკიცებული სს. „საქართველოს რ-----ს“ დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის წესები, რომლის 14.4 მუხლი განსაზღვრავს, რომ წინამდებარე წესი წარმოადგენს კომპანიისა და მასში დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობების განუყოფელ ნაწილს, შესაბამისად გათვალისწინებული ვალდებულებების პრინციპების დარღვევა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების დარღვევად.

დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის წესების, 2.1 მუხლი განსაზღვრავს, თითოეული დასაქმებულის ვალდებულებას, იმოქმედოს იმ სტანდარტებით და პიროვნული ქცევის წესით, რაც პასუხობს კომპანიის აღიარებულ ვალდებულებებს და ტრადიციებს. ამავე წესის 2.2 მუხლით პიროვნული ქცევის უმაღლესი სტანდარტები დასაქმებულისაგან მოითხოვს პატიოსნებას, კეთილსინდისიერებას და პატივისცემას საკუთარი კოლეგების, ორგანიზაციის, საზოგადოების თუ მისი ცალკეული წევრის წინაშე განურჩევლად მდგომარეობისა.

მოპასუხის აზრით, განსახილველ შემთხვევაში, სწორედ ერთი მხრივ, კეთილსინდისიერებისა და გულისხმიერების დარღვევასთან და მეორე მხრივ, ზნეობის ნორმების დარღვევასთან გვაქვს საქმე, კერძოდ; მოსარჩელემ სწორედ კომპანიის შიდა დოკუმენტებით ნაკისრი ვალდებულებებისა და ზოგადად, კანონის გათვალისწინებული აკრძალვების მიუხედავად ჩაიდინა ისეთი სახის დანაშაული, რომელმაც ფაქტობრივად, საფრთხის ქვეშ დააყენა, არა მხოლოდ კომპანიის, როგორც მეწარმე სუბიექტის სახელი, არამედ ასევე საფრთხე შეუქმნა კომპანიაში დასაქმებული პირების ინტერესებს და უსაფრთხოებას. მოსარჩელის დაკავება და სისხლისსამართლებრივი დევნა, ისეთი დანაშაულისათვის, როგორიცაა ნარკოტიკული საშუალების შეძენა-შენახვა დიდი ოდენობით, ქმნის იმის გონივრულ ვარაუდს, რომ ამით საფრთხე ექმნება მთლიანად იმ დასაქმებულთა წრეს, რომელთაც მოსარჩელესთან შეხება ჰქონდა, ამასთან დაკავების მომენტში მოსარჩელესთან ერთად იმყოფებოდა ორი პირი და ერთერთი დააკავეს მოსარჩელესთან ერთად, შესაბამისად მოსარჩელის ქმედებით საფრთხე შეექმნა და კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგა სხვა დასაქმებულთა გამართულად მუშაობის საკითხი.

მოპასუხის აზრით, ვ----- ჩ----- მიერ დარღვეული იქნა სს „ს-----“ დირექტორთა საბჭოს 2018 წლის 27 აპრილის 5/15 დადგენილებით დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესისა და 2017 წლის 27 ოქტომბრის N22/49 დადგენილებით დამტკიცებული სს. „საქართველოს რ-----ს“ დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის წესებით გათვალისწინებული „კეთილსინდისიერების“ ვალდებულება. რაც გამოიხატა მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს დანაშაულის ჩადენასა და წინდახედულობის ნორმის დარღვევაში, ამასთან, მის მიერ მივლინებისა და სამუშაო დროის მართსაწინააღმდეგო ქმედების განსახორციელებლად გამოყენებაში. ასევე მოსარჩელის ქმედებით, კომპანია დადგა რეპუტაციული რისკის წინაშე, რადგან წარმოიშვა მოსაზრება, რომ ისეთი კომპანიის თანამშრომლებს, როგორიცაა სს. „ს-----“ სამსახურებრივი მოვალეობის

შესრულების დროს გადააქვთ ნარკოტიკული საშუალებები. ჩნდება მოსაზრება, რომ აღნიშნული ქმედებების მიმართ სს „ს-----“ შემწყნარებელია და არ უცხადებს მსგავს ქმედებებს ნულოვან ტოლერანტობას.

მოპასუხის აზრით, სადაო გადაწყვეტილების დროს გათვალისწინებული იქნა დარღვევის სიხშირე, დარღვევის სიმძიმე და დარღვევის შედეგები. ამასთან მოსარჩელის მიერ ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევა გამოიწვია იმანაც, რომ მისი ქმედების გამო დაგვიანებით მოხდა იმ დავალების შესრულება, რაზედაც იგი მივლინებით იმყოფებოდა თბილისში, ამდენად, სახეზეა, როგორც უშალოდ ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა, რომელიც უშალოდ მივლინების დროს ჰქონდა დავალებული, ისე ზოგადად იმ წესების დარღვევაც, რომლის ზედმიწევით კეთილსინდისიერად შესრულების ვალდებულებაც ეკისრებოდა ვ----- ჩ-----.

3. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1 2015 წლის 24 ივლისს N2216 ბრძანებით ვ----- ჩ----- დაინიშნა. სს „საქართველოს რ-----ს ელექტრომომარაგების დეპარტამენტის, დასავლეთის ელექტრომომარაგების სამმართველოს, აპარატის, საწარმოს ტექნიკური განყოფილების კ----- თანამდებობაზე. შრომის ანაზღაურება განესაზღვრა 900 ლარით. კ----- უფლებამოსილებას წარმოადგენს ჩამოწერილი ტექნიკის მოვლა პატრონობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2015 წლის 24 ივლისის ბრძანება.
- ახსნა-განმარტება.
- მოწმის ლ----- ჩ----- ჩვენება.

3.2. სს „ს-----“ იმფრასტრუქტურის დირექტორის 2019 წლის 20 მაისის №.1991 ბრძანებით ვ----- ჩ----- შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა.

ბრძანების საფუძვლად მითითებულია -ოპერატიული თათბირის ოქმი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2019 წლის 20 მაისის ბრძანება.

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

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2019 წლის 20 მარტის ბრძანება.
- მივლინების მოწმობები.

3.4. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით ვ-----

ჩ----- მსჯავრდებული იქნა საქართველოს სსკ-ის 260-ე მუხლის მესამე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით. ნარკოტიკული საშუალების უკანონო შეძენა-შენახვა დიდი ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენი.

3.5. 2019 წლის 16 მაისს სს „ს-----“ დასავლეთ ელ. მომარაგების სამმართველოში ოპერატიული თათბირზე განიხილეს ვ----- ჩ----- მიმართ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით დადგენილი გარემოებები, დაადგინეს სს „საქართველოს რ-----ს შრომის შიდაგანაწესისა და ქცევის კოდექსის დარღვევის გამო ვ----- ჩ----- გათავისუფლდეს დაკავებული თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2019 წლის 16 მაისის ოქმი

- მოწმე ლ----- ჩ----- ჩვენება.

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა. სამართლებრივი შეფასება.

საქმის მასალების შესწავლის, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაანალიზების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

2015 წლის 24 ივლისს N2216 ბრძანებით ვ----- ჩ----- დაინიშნა. სს „საქართველოს რ-----ს ელექტრომომარაგების დეპარტამენტის, დასავლეთის ელექტრომომარაგების სამმართველოს, აპარატის, საწარმოს ტექნიკური განყოფილების ვ----- თანამდებობაზე. შრომის ანაზღაურება განესაზღვრა 900 ლარით. სს „ს-----“ დირექტორთა საბჭოს 2018 წლის 27 აპრილის 5/15 დადგენილებით დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესისა და 2017 წლის 27 ოქტომბრის N22/49 დადგენილებით დამტკიცებული სს „საქართველოს რ-----ს“ დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის წესის თანახმად ვ----- ჩ----- ვალდებული იყო კეთილსინდისიერად, სათანადოდ, დროულად, გულისყურით და კვალიფიციურად შეესრულებინა თანამდებობრივი ინსტრუქციით, შრომითი ხელშეკრულებით, კომპანიის შიდა ბრძანებებით, ინსტრუქციებით და რეგულაციებით დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობანი.

დადგენილია, რომ 2019 წლის 16 მაისს სს „ს-----“ დასავლეთ ელ. მომარაგების სამმართველოში, ოპერატიული თათბირზე განიხილეს ვ----- ჩ----- ----- მიმართ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით დადგენილი გარემოებები, დაადგინეს სს „საქართველოს რ-----ს შრომის შიდაგანაწესისა და ქცევის კოდექსის დარღვევის გამო ვ----- ჩ----- — გათავისუფლდეს დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. რის

საფუძველზეც სს „ს-----“ იმფრასტრუქტურის დირექტორის 2019 წლის 20 მაისის №.1991 ბრძანებით ვ---- ჩ----- შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა.

სარჩელით, ვ---- ჩ----- სადავოდ გახადა 2019 წლის 20 მაისის №.1991 ბრძანების კანონიერება. შესაბამისად, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს რამდენად მართლზომიერად იქნა გამოყენებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში.

დადგენილია, რომ ვ---- ჩ----- გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად სადავო ბრძანებაში მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დადგენილი ვალდებულების დარღვევად მიჩნეულია ის რომ მ/წ 20-22 მარტს ქ. თბილისში, აღმოსავლეთის ელ. მომარაგების სამმართველოს მთავარი საწყობიდან მასალების ჩამოსატანად მივლინებული ვ---- ჩ-----, 21 მარტს თბილისში გურამიშვილის გამზ. N84-ის მიმდებარე ტერიტორიაზე დაკავებული იქნა შსს კრიმინალური პოლიციის დეპარტამენტის თანამშრომლების მიერ და მისი პირადი და სს. „საქართველოს რ-----ს“ კუთვნილი ავტომანქანის და საცხოვრებელი ბინის ჩხრეკისას ამოღებული იქნა დიდი ოდენობით 0,077563 გრამი ნარკოტიკული საშუალება ბუტრენორფინის შემცველი 8 ცალი ტაბლეტი, 3 ცალი ტაბლეტის ნატეხი ფხვიერ ნივთიერებასთან ერთად და 2 ცალი ერთჯერადი მოხმარების შპრიცში არსებული გამჭვირვალე სითხე. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით ვ---- ჩ----- ცნობილი იქნა დამაშავედ საქართველოს სსკ-ის 260-ე მუხლის მესამე ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით. დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალების უკანონო შეძენა-შენახვისთვის და სასჯელის სახედ და ზომად განესაზღვრა თავისუფლების აღკვეთა 5 (ხუთი) წლის ვადით, რაც საქართველოს სსკ-ის 63-64-ე მუხლების შესაბამისად ჩაეთვალა პირობით და გამოსაცდელ ვადად დაუდგინდა 05 (ხუთი) წელი. მასვე დამატებითი სასჯელის სახედ და ზომად განესაზღვრა ჯარიმა 5000 ლარი სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. “ნარკოტიკული დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ” კანონიდან გამომდინარე შეეზღუდა უფლებები. ოპერატიული ოქმის თანახმად, დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალების უკანონო შეძენა-შენახვა არ გამორიცხავს ნარკოტიკული საშუალების უკანონო მოხმარებასაც, რაც შრომის შიდა განაწესის უხეში დარღვევაა. ამასთან დანაშაული ჩადენილია შრომითი მოვალეობის შესრულების დროს, რითაც მნიშვნელოვნად შეილახა სს. საქართველოს რ----- ს რეპუტაცია, რაც ასევე წარმოადგენს რ-----ს თანამშრომელთა ქცევის კოდექსის 2.7 პუნქტის დარღვევას. დანაშაულის ჩადენის მომენტში ვ---- ჩ-----

----- მივლინებული იყო ქ.თბილისში, აღმოსავლეთის ელ. მომარაგების სამმართველოს მთავარი საწყობიდან მასალების ჩამოსატანად, განვითარებული მოვლენების გამო, სამსახურეობრივი დავალება ვერ შესრულდა დროულად, საჭირო მასალები რეგიონში ჩამოიტანეს მოგვიანებით, რამაც საგრძნობლად შეაფერხა დაგეგმილი სამუშაოების შესრულება.

ზემოთაღნიშნული გარემოებები სასამართლოს მოსაზრებით, შრომის შინაგანაწესით ვ----- ჩ-----ათვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევად ვერ შეფასდება. რადგან მის მიერ ჩადენილი ქმედება არ უკავშირდება სამსახურეობრივ მოვალეობის შესრულებას, მითუმეტეს ვ----- ჩ----- ქმედებას ხელი არ შეუშლია სს. „საქართველოს რ-----ს“ ფუნქციონირებისთვის, სასამართლო სხდომაზე უდაოდ დადგინდა, რომ აღმოსავლეთის ელ. მომარაგების სამმართველოს მთავარი საწყობიდან მასალების ჩამოტანა განხორციელდა დროულად, 2019 წლის 22 მარტს. შესაბამისად არასწორადაა შეფასებული ოპერატიულ ოქმში მსჯელობა იმის შესახებ რომ სამსახურეობრივი დავალება ვერ შესრულდა დროულად, საჭირო მასალები რეგიონში ჩამოიტანეს მოგვიანებით, რამაც საგრძნობლად შეაფერხა დაგეგმილი სამუშაოების შესრულება.

მოპასუხის მოსაზრებას, დიდი ოდენობით ნარკოტიკული საშუალების უკანონო შეძენა-შენახვა არ გამორიცხავს ნარკოტიკული საშუალების უკანონო მოხმარებასაც, რაც შრომის შიდა განაწესის უხეშ დარღვევაა. სასამართლო ვერ გაიზიარებს, რადგან ვ----- ჩ----- არ იმყოფებოდა ნარკოტიკული საშუალებების ზემოქმედების ქვეშ.

მოპასუხის მსჯელობა, ვ----- ჩ----- მიერ დარღვეული იქნა სს „ს-----“ დირექტორთა საბჭოს 2018 წლის 27 აპრილის 5/15 დადგენილებით დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესისა და 2017 წლის 27 ოქტომბრის N22/49 დადგენილებით დამტკიცებული სს. „საქართველოს რ-----ს“ დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის წესებით გათვალისწინებული „კეთილსინდისიერების“ ვალდებულება. რაც გამოიხატა მოსარჩელის მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს დანაშაულის ჩადენასა და წინდახედულობის ნორმის დარღვევაში, ამასთან, მის მიერ მივლინებისა და სამუშაო დროის მართსაწინააღმდეგო ქმედების განსახორციელებლად გამოყენებაში. ასევე მოსარჩელის ქმედებით, კომპანია დადგა რეპუტაციული რისკის წინაშე, რადგან წარმოიშვა მოსაზრება, რომ ისეთი კომპანიის თანამშრომლებს, როგორიცაა სს. „ს-----“ სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს გადააქვთ ნარკოტიკული საშუალებები. ჩნდება მოსაზრება, რომ აღნიშნული ქმედებების მიმართ სს „ს-----“ შემწყნარებელია და არ უცხადებს მსგავს ქმედებებს ნულოვან ტოლერანტობას. სასამართლო ვერ გაიზიარებს, რადგან ნარკოტიკული საშუალების გადაზიდვისთვის ვ----- ჩ----- მსჯავრდებული არ არის და მხოლოდ მოსაზრება რომ ვინმე ასე იფიქრებს, რომ სს „ს-----“ შემწყნარებელია და არ უცხადებს მსგავს ქმედებებს ნულოვან ტოლერანტობას“ არ შეიძლება გახდეს კონსტიტუციით დაცული უფლების შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის

საფუძველი.

მოპასუხის მოსაზრება, რომ სისხლის სამართლის დანაშაულს, თუ სასამართლო არ მიიჩნევს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის ნორმატიული შემადგენლობად, ამით შეიქმნება ძალიან საშიში პრეცედენტი და წახალისებული იქნება მძიმე დანაშაული და წახალისებს არაკეთილსინდისიერ დასაქმებულს მივლინების დრო და სამსახურის ავტომატურად გამოიყენოს კანონსაწინააღმდეგოდ და ამის გამო პასუხი დამსაქმებლისაგან არ მოეთხოვოთ. სასამართლოს აზრით უსაფუძვლოა, მხოლოდ სამსახურეობრივ ავტომატურიდან ნარკოტიკული საშუალების ამოღება, მითუმეტეს განაჩენით არ არის დადგენილი ავტომატურიდან ამოღებული ნივთიერების ოდენობა, რადგან სასამართლომ დიდ ოდენობათ ჩათვალა პირადი ჩხრეკის და საცხოვრებელი სახლის ჩხრეკის დროს ამოღებული ნარკოტიკული საშუალება, არ შეიძლება შეფასდეს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევად. იმ ხარისხით, რომ სახდელის სახით პირდაპირ უმკაცრესი ზომა - „დათხოვნა“ ყოფილიყო გამოყენებული. მით უფრო, რომ სს. „საქართველოს რ-----ს“ 2018 წლის 27 აპრილის დადგენილებით დირექტორთა საბჭოს მიერ დამტკიცებული შინაგანაწესის მე-18 მუხლი ითვალისწინებდა სხვა სახის დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენების შესაძლებლობასაც როგორცაა, „გაფრთხილება“; „თანამდებობიდან დაქვეითება“ „ფინანსური სანქციები“ და სხვა. მართალია აღნიშნული შინაგანაწესის მიხედვით კომპანია შეუზღუდავი იყო არათანმიმდევრული პრინციპით გამოყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები და თვითონ გადაეწყვიტა რა ვითარებაში, რომელ კონკრეტულ ზომას მიმართავდა, თუმცა სასამართლოს მიაჩნია, რომ მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, კომპანიის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად, ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“ (კონსტიტუციის 30-ე მუხ.), ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა მართლზომიერი უნდა იყოს და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით, რაც დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობაში ვლინდება. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლშიც ეს აზრია გატარებული და სამოქალაქო უფლების განხორციელების მართლზომიერებაში ვლინდება. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების

საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამ თვალსაზრისით, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა უნდა შეფასებულ იქნეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და რაც მთავარია შედეგობრივი თვალსაზრისით.

დადგენილია, რომ 2019 წლის 16 მაისს სს „ს-----“ დასავლეთ ელ. მომარაგების სამმართველოში ოპერატიული თათბირზე განიხილეს ვ----- ჩ----- ----- მიმართ თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2019 წლის 5 აპრილის განაჩენით დადგენილი გარემოებები, დაადგინეს სს „საქართველოს რ-----ს შრომის შიდაგანაწესისა და ქცევის კოდექსის დარღვევის გამო ვ----- ჩ----- -- გათავისუფლდეს დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. რის საფუძველზეც სს „ს-----“ იმფრასტრუქტურის დირექტორის 2019 წლის 20 მაისის №.1991 ბრძანებით ვ----- ჩ----- შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა. იმსჯელეს მხოლოდ იმაზე, რომ ნარკოტიკული საშუალების შეძენა-შენახვა არ გამორიცხავს ნარკოტიკული საშუალების მიღებასაც, ასევე იმსჯელეს, რომ აღნიშნული ქმედებით საგრძნობლად შეაფერხა დაგეგმილი სამუშაოების შესრულება. რაც სასამართლო სხდომაზე არ დადასტურდა. მაგრამ არ იმსჯელეს დარღვევის სიხშირეზე - ვ----- ჩ----- 1995 წლიდან მუშაობს სს „ს-----ში“ და შენიშნავს არ აქვს მიღებული. არ იმსჯელეს სიმძიმეზე და გამოვიდნენ მხოლოდ იქედან რომ მძიმე დანაშაული ჩაიდინა, მაგრამ არ გაითვალისწინეს, რომ ამ ქმედებისათვის მოსარჩელემ უკვე პასუხი აგო სისხლის სამართლის კოდექსით და მის მიმართ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ორმაგი პასუხისმგებლობის დაკისრებაა ერთი ქმედებისათვის. იმსჯელეს შედეგებზე და არა სწორად დაადგინეს, რომ საგრძნობლად შეაფერხა დაგეგმილი სამუშაოების შესრულება.

აქედან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, სანქციის სახით პირდაპირ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ეწინააღმდეგება დასაქმებულის შრომის უფლებას. რის გამოც სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი. (სშკ-ის 1.2 მუხლი, სკ-ის 54-ე მუხლი).

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, 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.

შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. ვინაიდან იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს სამსახურში აღდგენის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს, რაც მოცემულ შემთხვევაში, გვაქვს სახეზე, მოპასუხე კომპანიას უნდა დაეკისროს ვ----- ჩ----- სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 20 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველ თვეზე 900 ლარის ოდენობით.

დადგენილია, რომ მოპასუხე კომპანიაში ვ----- ჩ----- ყოველთვიური ანაზღაურება გათავისუფლებამდე შეადგენდა თვეში 900 ლარს.

5. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე კომპანიას ვ----- ჩ----- სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

6. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

მოცემულ საქმეზე უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ არის.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით,

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ვ----- ჩ----- სარჩელი დაკმაყოფილდეს.

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი სს „ს-----“ იმფრასტრუქტურის დირექტორის 2019 წლის 20 მაისის №1991 ბრძანება ვ----- ჩ----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე და ვ----- ჩ----- აღდგენილ იქნას სს „საქართველოს რ-----“ს ელექტრომომარაგების დეპარტამენტის, დასავლეთის ელექტრომომარაგების სამმართველოს, აპარატის, საწარმოს ტექნიკური განყოფილების ვ----- თანამდებობაზე.

1.2. სს „საქართველოს რკინიგზას“ იმფრასტრუქტურის ფილიალს დაეკისროს ვ----- ჩ----- სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 20 მაისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე. ყოველ თვეზე 900 ლარის

ოდენობით.

1.3. სს „ს-----“ იმფრასტრუქტურის ფილიალს ვ----- ჩ----- სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

2.გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს 14 დღის ვადაში მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან აპელაციის წესით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ.ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ.№32), სამტრედიის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით (მდებარე ქ.სამტრედია, ძმები ნინუების ქ. N1).

3.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 სამტრედიის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

როინ კახიძე