



გადაწყვეტილება საქა--თველოს სახელით

1- დეკემბერი, 20-- წელი
-ი

ქ. ახ-----

შესავალი ნ-წილი

ახ-----ის რაიონული სასამა--თლო
მოსამა--თლე მალხაზ ენუქიძე

სხდომის მდივანი დავით მელიქიძე

მოსა--ჩელე: ვა---- მო-----ი

წა--მომადგენელი: ვასილ ბალახაძე

მოპასუხე: შპს საქა--თველოს გაერთიანებული წყალმომა--აგების კომპანია

წა--მომადგენლები: ან- რო-----ე, ქე-----ნ ბო-----ე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენ-

აღწერილობითი ნ-წილი

1. სასა--ჩელო მოთხოვნ-:

1.1. ბათილად იქნ-ს ცნობილი შპს საქა--თველოს გაერთიანებული წყალმომა--აგების კომპანიის დირექტორის, 20-- წლის 2- ივ-----ის, #პ----- ბრძანება;

1.2. ვა---- მო-----ი აღდგენილი იქნ-ს შპს საქა--თველოს გაერთიანებული წყალმომა--აგების კომპანიის ახ-----ის სერვის ცენტრის მენეჯერის პოზიციაზე.

2. საქმის ფაქტობრივი გა--ემოებები სა--ჩელის მიხედვით:

სა--ჩელის თან-ხმად ვა---- მო-----ი 2013 წლიდან მუშაობდა შპს საქა--თველოს გაერთიანებული წყალმომა--აგების კომპანიის ახ-----ის სერვის ცენტრის მენეჯერის პოზიციაზე. ის თავის მოვალეობას ყოველთვის პირნ-თლად და ზედმიწევნით ასრულებდა. გა--კვეული გაუგებრობის გამო, შპს საქა--თველოს

გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის დირექტორის, 20-- წლის 27 თე---
-ვ--- #3--- ბრძანების საფუძველზე ვა--- მო-----ს შეუჩერდა შრომითი
ურთიერთობა. შეჩერების საფუძველზე აღმოჩენის შემდეგ, მან მიმართა
მოპასუხეს და სთხოვა შრომითი ურთიერთობის აღდგენა, რის საპასუხოდაც
მას ჩაბარდა შპს საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის
დირექტორის, 20-- წლის 2- ივ---ის 33--- ბრძანება, დაკავებული თან-
მდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე. აღნიშნული ბრძანებიდან ირკვევა,
რომ ვა--- მო-----ის მიმართ აღგილი ჰქონდა დისციპლინურ წა--მოებას და ამის
გამო გაათავისუფლეს იგი. მოსა--ჩელეს მიაჩნია რომ აღნიშნული ბრძანება
მიღებულია კანონის მოთხოვნ-თა და--ღვევით, ა-- ა--ის მითითებული
გასაჩივრების ვადა და აღგილი, ასევე ა-- ა--ის ბრძანების დასაბუთება.

**სასამართლო სხდომაზე გამოცხადებული მოსა--ჩელე ვა--- მო-----ის წა--
მომადგენელი ვასილ ბალახაძე სადავოდ ხდის თავად
გათავისუფლების პროცედურასაც, კერძოდ მისი განმა--ტებით
გაურკვეველია როგორ დაა--ღვია მოსა--ჩელემ შრომის ხელშეკრულება,
როცა ის ა--ც კი ა--სებობდა წერილობითი ფორმით, ან შინ-გან-წესი
როგორ ა--ის შრომის ხელშეკრულების შემადგენელი ნ-წილი, როცა
მოსა--ჩელეს მის გაცნობაზე ხელი ა-- აქვს მოწერილი.**

2. მოპასუხის პოზიცია:

წერილობით შესაგებელში მოპასუხე შპს საქართველოს გაერთიანებული
წყალმომარაგების კომპანიის წა--მომადგენლები სა--ჩელი ა-- ცნობენ, ხოლო
სასამართლო სხდომაზე განმა--ტეს, რომ ვა--- მო-----ი შპს საქართველოს
გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის სა-----ის რეგიონული
ფილიალის ახ-----ის სერვის ცენტრში დასაქმებული იყო 2011 წლიდან
სხვადასხვა პოზიციაზე. 2013 წლის 1 თე---ვლიდან ვა--- მო-----სა და კომპანიას
შორის შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, ხოლო 2013 წლის 17 ივნისიდან ის
კვლავ დასაქმდა კომპანიის სა-----ის რეგიონული ფილიალის ახ-----ის
სერვის ცენტრის მენეჯერის პოზიციაზე. თავის სამსახურებრივ უფლება-
მოვალეობებს მოსა--ჩელე დაკავებულ პოზიციაზე ა-- ასრულებდა პირნ-თლად,
ა--ამედ ის ფლანგავდა კომპანიის კუთვნილ თანხებს და ამით კომპანიას
აყენებდა მნიშვნელოვან ზიანს, რის საფუძველზეც აღიძრა სისხლის სამა--
თლის საქმე. შრომითი ურთიერთობა ვა--- მო-----სა და კომპანიას შორის 20--
წლის 27 თე---ვ--- #3--- ბრძანებით შეჩერდა ა--ა გა--კვეული გაუგებრობის, ა--
ამედ ახ-----ის რაიონული სასამართლოს, 20-- წლის 2- თე---ვ--- #1-----
განჩინების საფუძველზე, რომლის თან-ხმად კომპანიის სა-----ის
რეგიონული ფილიალის ახ-----ის სერვის ცენტრის მენეჯერი ვა--- მო-----ი,
20-- წლის 20 თე---ვალს დაკავებული იქნ- სისხლის სამა--თლის კოდექსის 182-ე
მუხლის მე-2 ნ-წილის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტების (მითვისება ან გაფლანგვა
სამსახურებრივი მდგომარეობის გამოყენებით, დიდი ოდენობით) და 362-ე
მუხლის 1-ლი ნ-წილით (ყალბი დოკუმენტის დამზადება, გასაღება და
გამოყენება) (19 ეპიზოდი) გათვალისწინებული დან-შაულისათვის და

აღკვეთის ღონისძიების სახით შეეფა----ა პატიმრობა. აქედან გამომდინა--ე ახ---
---ის რაიონულმა სასამა--თლომ განჩინებით დააკმაყოფილა პროკურორის
შუამდგომლობა და ვა---- მო-----ს საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების
მიღებამდე შეუჩერდა კომპანიაში საქმიანობის უფლება (შეჩერდა შრომითი
ურთიერთობა). მოსა--ჩელე ვა---- მო-----მა 20-- წლის 1- ივნისის #1-----
განცხადებით მიმა--თა კომპანიას და მოითხოვა მის მიერ კომპანიაში
დაკავებულ თან-მდებობაზე აღდგენ-. ასევე, 20-- წლის 01 ივ---ის #1-----
წერილით დამატებით კომპანიაში წა--ადგინ- სისხლის სამა--თლის საქმეზე
საბოლოო შემაჯამებელი გადაწყვეტილება - ახ-----ის რაიონული სასამა--
თლოს, 20-- წლის 2- მაისის გან-ჩენი, რომლის თან-ხმად ვა---- მო-----ი ცნობილი
იქნ- დამნ-შავედ ყველა იმ ეპიზოდში, რაც მას ბრალად ჰქონდა წა----გენილი.
ვა---- მო-----მა აღია--ა მის მიერ ჩადენილი დან-შაული, რის შედეგადაც მასთან
გაფორმდა საპროცესო შეთანხმება და სასჯელის სახედ და ზომად განესაზღვრა
4 წლით თავისუფლების აღკვეთა, რაც ჩაეთვალა პირობით და გამოსაცდელ
ვადად განესაზღვრა 4 წელი. დამატებითი სასჯელის სახით მასვე დაეკისრა ჯა--
იმა 15.000 ლა--ის ოდენობით, ასევე 1 წლის ვადით ჩამოერთვა საზოგადოებაში
მატერიალური პასუხისმგებელი პირის თან-მდებობის დაკავებისა და
ხელმძღვანელობითი საქმიანობის განხორციელების უფლება. აღნიშნული
დოკუმენტების საფუძველზე კომპანიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის
დეპარ--მენტმა დაიწყო მოკვლევა, რის შედეგადაც დადგინდა, რომ ვა---- მო-----
ი ბოროტად სა--გებლობდა დაკავებული თან-მდებობით, პირადი გამორჩენის
მიზნით ითვისებდა კომპანიის კუთვნილ სახსრებს, რის შედეგადაც კომპანიას
მიადგა მნიშვნელოვანი ფინ-ნსური ზიანი. გა----ა ამისა, მან ბოროტად ისა--
გებლა კომპანიის მიერ მისდამი ა--სებული ნდობით, დაა--ღვია
კეთილსინდისიერების პრინციპი და მხა--ეთა შორის ა--სებული ნდობის
მანდატი. შესაბამისად კომპანიის შინ-გან-წესის უხეში და--ღვევის საფუძველით
კომპანიის დირექტორის 20-- წლის 2- ივ---ის #3----- ბრძნებით ის
გათავისუფლებული იქნ- მის მიერ დაკავებული თან-მდებობიდან. სა-----
ის რეგიონული ფილიალის სერვის ცენტრის მენეჯერის თან-მდებობაზე
კომპანიის დირექტორის 20-- წლის 18 აპ-----ის #3----- და 20-- წლის 31 ივ---ის
#3----- ბრძანებების საფუძველზე დანიშნულია არ---კ თა-----ი.

3. ფაქტობრივი გა--უმოუბები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გა--უმოუბები

3.1.1. ვა---- მო-----ი შპს საქა--თველოს გაერთიანებული წყალმომა--აგების
კომპანიის სა-----ის რეგიონული ფილიალის ახ-----ის სერვის ცენტრში
დასაქმებული იყო 2011 წლიდან სხვადასხვა პოზიციაზე.

სასამა--თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოპასუხის შესაგებელი (ს.ფ. 33-15);
- ვა---- მო-----ის პირადი საქმე (ს.ფ. 16-28);

3.1.2. 2013 წლის 1 თე---ვლიდან ვა--- მო-----სა და კომპანიას შორის შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, ხოლო 2013 წლის 17 ივნისიდან ის კვლავ დასაქმდა კომპანიის სა-----ის რეგიონული ფილიალის ახ-----ის სერვის ცენტრის მენეჯერის პოზიციაზე. თავის სამსახურებრივ უფლება-მოვალეობებს მოსა--ჩელე დაკავებულ პოზიციაზე ა-- ასრულებდა პირნ-თლად, ა--ამედ ის ფლანგავდა კომპანიის კუთვნილ თანხებს და ამით კომპანიას აყენებდა მნიშვნელოვან ზიანს, რის საფუძველზეც აღიძრა სისხლის სამა--თლის საქმე. შრომითი ურთიერთობა ვა--- მო-----სა და კომპანიას შორის 20-- წლის 27 თე---ვ--- #3--- ბრძანებით შეჩერდა ა--ა გა--კვეული გაუგებრობის, ა--ამედ ახ-----ის რაიონული სასამა--თლოს, 20-- წლის 2- თე---ვ--- #1----- განჩინების საფუძველზე, რომლის თან-ხმად კომპანიის სა-----ის რეგიონული ფილიალის ახ-----ის სერვის ცენტრის მენეჯერი ვა--- მო-----ი, 20-- წლის 20 თე---ვალს დაკავებული იქნ- სისხლის სამა--თლის კოდექსის 182-ე მუხლის მე-2 ნ-წილის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტების (მითვისება ან გაფლანგვა სამსახურებრივი მდგომა--ეობის გამოყენებით, დიდი ოდენობით) და 362-ე მუხლის 1-ლი ნ-წილით (ყალბი დოკუმენტის დამზადება, გასაღება და გამოყენება) (19 ეპიზოდი) გათვალისწინებული დან-შაულისათვის და აღკვეთის ღონისძიების სახით შეეფა---ა პატიმრობა.

სასამა--თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოპასუხის შესაგებელი (ს.ფ. 33-15);
- ვა--- მო-----ის პირადი საქმე (ს.ფ. 16-28);
- ახ-----ის რაიონული სასამა--თლოს, 20-- წლის 2- თე---ვ--- #1----- განჩინება (ს.ფ. 29-33);

3.1.3. ვა--- მო-----ს საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე შეუჩერდა კომპანიაში საქმიანობის უფლება (შეჩერდა შრომითი ურთიერთობა). მოსა--ჩელე ვა--- მო-----მა 20-- წლის 1- ივნისის #1----- განცხადებით მიმა--თა კომპანიას და მოითხოვა მის მიერ კომპანიაში დაკავებულ თან-მდებობაზე აღდგენ-. ასევე, 20-- წლის 01 ივ---ის #1----- წერილით დამატებით კომპანიაში წა--ადგინ- სისხლის სამა--თლის საქმეზე საბოლოო შემაჯამებელი გადაწყვეტილება - ახ-----ის რაიონული სასამა--თლოს, 20-- წლის 2- მაისის გან-ჩენი.

სასამა--თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ვა--- მოსოანის 20-- წლის 1- ივნისის განცხადება (ს.ფ. 34-35);
- 20-- წლის 25 ივნისის #8----- წერილი (ს.ფ. 38);
- 20-- წლის 01 ივ---ის #1----- განცხადება (ს.ფ. 39);
- ახ-----ის რაიონული სასამა--თლოს, 20-- წლის 2- მაისის # 1----- გან-ჩენი (ს.ფ. 40-63).

3.1.4. ახ-----ის რაიონული სასამა--თლოს, 20-- წლის 2- მაისის # 1----- გან-ჩენით ვა--- მო-----მა აღია--ა მის მიერ ჩადენილი დან-შაული, რის შედეგადაც მასთან გაფორმდა საპროცესო შეთანხმება. ვა--- მო-----ი ცნობილი იქნ- დამნ-

შავედ საქა--თველოს სისხლის სამა--თლის კოდექსის 182-ე მუხლის მე-2 ნ-წილის „დ“ და „გ“ ქვეპუნქტებით, 182-ე მუხლის მე-2 ნ-წილის „გ“ ქვეპუნქტით და 362-ე მუხლის პირველი ნ-წილით (19 ეპიზოდი) და სასჯელის სახედ და ზომად განესაზღვრა 4 წლით თავისუფლების აღკვეთა, რაც ჩაეთვალია პირობით და გამოსაცდელ ვადად განესაზღვრა 4 წელი. დამატებითი სასჯელის სახით მასვე დაეკისრა ჯა--იმა 15.000 ლა--ის ოდენობით, ასევე 1 წლის ვადით ჩამოერთვა საზოგადოებაში მატერიალური პასუხისმგებელი პირის თან-მდებობის დაკავებისა და ხელმძღვანელობითი საქმიანობის განხორციელების უფლება. აღნიშნული გან-ჩენი შესულია კანონიერ ძალაში და მიქცეულია აღსასრულებლად.

სასამა--თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახ-----ის რაიონული სასამა--თლოს, 20-- წლის 2- მაისის # 1----- გან-ჩენი (ს.ფ. 40-63).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გა--ემოებები:

3.2.1. მოსა--ჩელის განმა--ტებით ის თავის მოვალეობას ყოველთვის პირნ-თლად და ზედმიწევნით ასრულებდა. გა--კვეული გაუგებრობის გამო, შპს საქა--თველოს გაერთიანებული წყალმომა--აგების კომპანიის დირექტორის, 20-- წლის 27 თე---ვ--- #3---- ბრძანების საფუძველზე ვა---- მო-----ს შეუჩერდა შრომითი ურთიერთობა. შეჩერების საფუძვ--- აღმოფხვრის შემდეგ, მან მიმა--თა მოპასუხეს და სთხოვა შრომითი ურთიერთობის აღდგენ-, რის საპასუხოდაც მას ჩაბა---ა შპს საქა--თველოს გაერთიანებული წყალმომა--აგების კომპანიის დირექტორის, 20-- წლის 2- ივ---ის 33----- ბრძანება, დაკავებული თან-მდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე. აღნიშნული ბრძანება მიღებულია კანონის მოთხოვნ-თა და--ღვევით, ა-- ა--ის მითითებული გასაჩივრების ვადა და ადგილი, ასევე ა-- ა--ის ბრძანების დასაბუთება.

სასამა--თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოსა--ჩელის ახსნ--განმა--ტება (იხ. სა--ჩელი ს.ფ. 1-13, სხდომის ოქმი ს.ფ.);

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნ-წილის თან-ხმად, სამა--თალწა--მოება მიმდინა--ეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხა--ეები სა--გებლობენ თან-ბა--ი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უა--ყონ ან გააქა--წყლონ მეორე მხა--ის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხა--ეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაუდონ საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 1-2-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხა--ემ უნდა დაამტკიცოს გა--ემოებანი, რომელზედაც იგი ამყა--ებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გა--ემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხა--ეთა ახსნ--განმა--ტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი

მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით. ამავე მუხლის მეხამე ნ-წილის თან-ხმად, გა--ემოებები, რომელიც კანონის თან-ხმად უნდა დადასტურდეს გა--კვეული სახის მტკიცებულებებით ა-- შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სამოტივაციო ნ-წილი

4. შემაჯამებელი სასამა--თლო დასკვნ-

4.1. დადგენილი ფაქტობრივი გა--ემოებების ან-ლიზის საფუძველზე სასამა--თლო თვ---, რომ **ვა---- მო-----ის** სასა--ჩელო მოთხოვნ- უსაფუძვლოა და ა--უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამა--თლომ იხელმძღვანელა

საქა--თველოს შრომის კოდექსის მე-2-ე, მე-3-ე, მე-6-ე, 2--ე, მუხლებით, 37-ე მუხლის 1 ნ-წილის „ზ“ ქვეპუნქტით, საქა--თველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლებით

6. სამა--თლებრივი შეფასება

საქა--თველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის ცნებას, რომლის თან-ხმადაც შრომითი ურთიერთობა ა--ის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ან-ზღაურების სან-ცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წა--მოიშობა მხა--ეთა თან-სწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინ-ცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წა--მოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომა--ეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომა--ეობის, პოლიტიკური და სხვა შეზღუდულების გამო. ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები შეიძლება იყვნენ: დამსაქმებელი, დასაქმებული და დასაქმებულთა გაერთიანება. დამსაქმებელი ა--ის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გა--კვეული სამუშაო. დასაქმებული ა--ის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გა--კვეულ სამუშაოს.

ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის თან-ხმად შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები ა--იან დამსაქმებელი ან დამსაქმებულთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქა--თველოს ორგანული კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ – დასაქმებულთა გაერთიანება). დამსაქმებელი ა--ის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც

შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გა--კვეული სამუშაო. დასაქმებული ა--ის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გა--კვეულ სამუშაოს. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები ა--იან დამსაქმებელი და დასაქმებული.

ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის თან-ხმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინ-გან-წესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში და--ღვევა.

საქა--თველოს სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლი ითვალისწინებს ცალმხრივი ნების გამოვლენის ნ-მდვილობის ცნებას, რომლის თან-ხმადაც ნების გამოვლენ- , რომელიც მოითხოვს მეორე მხა--ის მიერ მის მიღებას, ნ-მდვილად ჩაითვლება იმ მომენტიდან, როცა იგი მეორე მხა--ეს მიუვა. ნების გამოვლენ- ა-- ჩაითვლება ნ-მდვილად, თუ მეორე მხა--ე წინ-სწა-- ან მაშინვე გან-ცხადებს უა--ს. ამავე კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნ-წილის საფუძველზე, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. ამავე კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნ-წილის თან-ხმად კი, ვალდებულების წა--მოშობისათვის აუცილებელია მონ-წილეთა შორის ხელშეკრულება.

ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის საფუძველზე სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მა--თლობიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მა--ტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამა--თლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ვა---- მო-----ი შპს საქა--თველოს გაერთიანებული წყალმომა--აგების კომპანიის სა-----ის რეგიონული ფილიალის ახ-----ის სერვის ცენტრში დასაქმებული იყო 2011 წლიდან სხვადასხვა პოზიციაზე. 2013 წლის 1 თე----ვლიდან ვა---- მო-----სა და კომპანიას შორის შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, ხოლო 2013 წლის 17 ივნისიდან ის კვლავ დასაქმდა კომპანიის სა-----ის რეგიონული ფილიალის ახ-----ის სერვის ცენტრის მენეჯერის პოზიციაზე. თავის სამსახურებრივ უფლება-მოვალეობებს მოსა--ჩელე დაკავებულ პოზიციაზე ა-- ასრულებდა პირნ-თლად, ა--ამედ ის ფლანგავდა კომპანიის კუთვნილ თანხებს და ამით კომპანიას აყენებდა მნიშვნელოვან ზიანს, რის საფუძველზეც აღიძრა სისხლის სამა--თლის საქმე. შრომითი ურთიერთობა ვა---- მო-----სა და კომპანიას შორის 20-- წლის 27 თე----ვ---- #3---- ბრძანებით შეჩერდა ა--ა გა--კვეული გაუგებრობის, ა--ამედ ახ-----ის რაიონული სასამა--თლოს, 20-- წლის 2- თე----ვ---- #1----- განჩინების საფუძველზე, რომლის თან-ხმად კომპანიის სა-----ის რეგიონული ფილიალის ახ-----ის სერვის ცენტრის მენეჯერი ვა---- მო-----ი, 20--

წლის 20 თე---ვალს დაკავებული იქნ- სისხლის სამა--თლის კოდექსის 182-ე მუხლის მე-2 ნ-წილის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტების (მითვისება ან გაფლანგვა სამსახურებრივი მდგომა--ეობის გამოყენებით, დიდი ოდენობით) და 362-ე მუხლის 1-ლი ნ-წილით (ყალბი დოკუმენტის დამზადება, გასაღება და გამოყენება) (19 ეპიზოდი) გათვალისწინებული დან-შაულისათვის და აღკვეთის ღონისძიების სახით შეეფა----ა პატიმრობა. ვა---- მო-----ს საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე შეუჩერდა კომპანიაში საქმიანობის უფლება (შეჩერდა შრომითი ურთიერთობა). მოსა--ჩელე ვა---- მო-----მა 20-- წლის 1- ივნისის #1----- განცხადებით მიმა--თა კომპანიას და მოითხოვა მის მიერ კომპანიაში დაკავებულ თან-მდებობაზე აღდგენ-. ასევე, 20-- წლის 01 ივ---ის #1----- წერილით დამატებით კომპანიაში წა--ადგინ- სისხლის სამა--თლის საქმეზე საბოლოო შემაჯამებელი გადაწყვეტილება - ახ-----ის რაიონული სასამა--თლოს, 20-- წლის 2- მაისის გან-ჩენი. ახ-----ის რაიონული სასამა--თლოს, 20-- წლის 2- მაისის # 1----- გან-ჩენით ვა---- მო-----მა აღია--ა მის მიერ ჩადენილი დან-შაული, რის შედეგადაც მასთან გაფორმდა საპროცესო შეთანხმება. ვა---- მო-----ი ცნობილი იქნ- დამნ-შავედ საქა--თველოს სისხლის სამა--თლის კოდექსის 182-ე მუხლის მე-2 ნ-წილის „დ“ და „გ“ ქვეპუნქტებით, 182-ე მუხლის მე-2 ნ-წილის „გ“ ქვეპუნქტით და 362-ე მუხლის პირველი ნ-წილით (19 ეპიზოდი) და სასჯელის სახედ და ზომად განესაზღვრა 4 წლით თავისუფლების აღკვეთა, რაც ჩათვალა პირობით და გამოსაცდელ ვადად განესაზღვრა 4 წელი. დამატებითი სასჯელის სახით მასვე დაეკისრა ჯა--იმა 15.000 ლა--ის ოდენობით, ასევე 1 წლის ვადით ჩამოერთვა საზოგადოებაში მატერიალური პასუხისმგებელი პირის თან-მდებობის დაკავებისა და ხელმძღვანელობითი საქმიანობის განხორციელების უფლება.

საქა--თველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თან-ხმად შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი ა--ჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. შრომის ხელშეკრულების დადება ემყა--ება ვალდებულებითი სამა--თლის აღია--ებული კერძო სამა--თლებრივი პრინციპებს. განსახილველ შემთხვევაში ხელშეკრულების სუბიექტებს წა--მოადგენენ შპს საქა--თველოს გაერთიანებული წყალმომა--აგების კომპანია, როგორც დამსაქმებელი და მოსა--ჩელე ვა---- მო-----ი, კომპანიის სა-----ის რეგიონული ფილიალის ახ-----ის სერვის ცენტრის მენეჯერი, როგორც დასაქმებული. დამსაქმებლის მოვალეობებს შეადგენს უზრუნველყოს დასაქმებული ხელშეკრულების შესაბამისი პირობების შესაბამისი კონკრეტული სამუშაოთი, შექმნ-ს შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობები, გან-

ხორციელოს ზედამხედველობა აღნიშნული პირობების დაცვაზე, დროულად გასცეს ხელფასი და სხვა. ამავდროულად დასაქმებული შედის რა შრომით-სამა--თლებრივ ურთიერთობაში დამსაქმებელთან, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად და ჯეროვნ-დ შეასრულოს ის ფუნქციები, რაც მას ეკისრება შრომითი ხელშეკრულებიდან და დამსაქმებლის მიერ გამოცემული სამა--თლებრივი აქტებიდან გამომდინა--ე. იმ პირობებში, როდესაც მოსა--ჩელე ვა---- მო-----ის მიმა--თ აღძრული იყო სისხლის სამა--თლის საქმე და კომპანიის სა-----ის რეგიონული ფილიალის ახ-----ის სერვის ცენტრის მენეჯერი ვა---- მო-----ი, 20-- წლის 20 თე----ვალს დაკავებული იქნ- სისხლის სამა--თლის კოდექსის 182-ე მუხლის მე-2 ნ-წილის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტების (მითვისება ან გაფლანგვა სამსახურებრივი მდგომა--ეობის გამოყენებით, დიდი ოდენობით) და 362-ე მუხლის 1-ლი ნ-წილით (ყალბი დოკუმენტის დამზადება, გასაღება და გამოყენება) (19 ეპიზოდი) გათვალისწინებული დან-შაულისათვის და აღკვეთის ღონისძიების სახით შეეფა----ა პატიმრობა. აქედან გამომდინა--ე ახ-----ის რაიონულმა სასამა--თლომ განჩინებით დააკმაყოფილა პროკურორის შუამდგომლობა და ვა---- მო-----ს საქმეზე საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე შეუჩერდა კომპანიაში საქმიანობის უფლება (შეჩერდა შრომითი ურთიერთობა). შესაბამისად ვა---- მო-----ის მიმა--თ ა--სებობდა ჯერ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების, ხოლო კანონიერ ძალაში შესული სასამა--თლოს გან-ჩენის შემდეგ კი მისი დაკავებული თან-მდებობიდან გათავისუფლების გამოყენების ფაქტობრივი და სამა--თლებრივი საფუძვლები. სასამა--თლო განმარ---ვს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, საქმის განმხილველმა სასამა--თლომ უნდა შეამოწმოს რამდენ-დ მა--თლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა შესაძლებელია მხოლოდ დასაქმებულის გათავისუფლების თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული საფუძვლების კვლევის შედეგად. ამდენ-დ, მნიშვნელოვანია შრომითი დავის განხილვისას სასამა--თლომ შეამოწმოს თუ რამდენ-დ მა--თლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმა--თებაში. კონკრეტულ შემთხვევაში საკასაციო სასამა--თლომ მიუთითა, რომ შრომითსამა--თლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის გან-წილების გა--კვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წა--მოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ა--ათან-ბა--ი შესაძლებლობები გან-პირობებს. მოსა--ჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონო დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსა--ჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხა--ეს, რომელსაც

აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მა--თღზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. ზემოაღნიშნული დასკვნ- გამომდინა--ეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამა--თლოს წა--უდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თან-მშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაა--ღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წა---გენ-ს მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნ-დ ასრულებდა. (საქა--თველოს უზენ-ესი სასამა--თლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 2 დეკემბრის განმა--ტება საქმეზე # ას-776-733-2015). შრომის დავების კატეგორიიდან გამომდინა--ე მიუხედავად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 1-2-ე მუხლის პირველი ნ-წილის დათქმისა, რომ თითოეულმა მხა--ემ უნდა დაამტკიცოს გა--ემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყა--ებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, მაგრამ როგორც სასამა--თლო პრაქტიკა მოწმობს მტკიცებულებათა წა---გენის ძრითადი ტვირთი მაინც დამსაქმებელს ეკისრება, რაც იმით აიხსნება, რომ სწორედ მასთან იმყოფება შრომის დავის განსახილველად აუცილებელი დოკუმენტაცია (ბრძანებები, განკა--გულებები, საშტატო განრიგი, სხვა ნორმატიული აქტები, საშტატო ტაბელი და სხვა).

ამასთან, შრომით დავებთან დაკავშირებული სასამა--თლო პრაქტიკიდან გამომდინა--ე, სასამა--თლო განმარ---ვს, რომ შრომით სამა--თალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნ-მდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, და--ღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ და--ღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც ა--სებულ ვითა--ებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს ა--ჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გა---ა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენ-დ, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე და--ღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას ა--ამიზანშეწონილს ხდის. მოსა--ჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მა--თღზომიერების შეფასების მიზნით დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული

ვალდებულებების უხეში და--ღვევის ფაქტი. ამ მიმა--თულებით, სასამა--თლო ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის იმ ჩან-წერზე, რომლის მიხედვით, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ა--ა ვალდებულების და--ღვევა, ა--ამედ ვალდებულების უხეში და--ღვევა, რაც იმას ნიშნ-ვს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მა--თლზომიერების მიზნით უნდა შეფასდეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, და--ღვევის ხა--ისხი, და--ღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, და--ღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამა--თლებრივი შედეგები, რაც და--ღვევას მოჰყვა და ა.შ. (აუცილებელია რომ და--ღვევა „უხეშ“ ხასიათს ატა--ებდეს). შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ა--ა მხა--ის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ და--ღვევა“, ა--ამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში და--ღვევა“. უზენ-ესი სასამა--თლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის თან-ხმად, დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, დამსაქმებელს ეკისრება მტკიცება მა--ალი სტანდა--ტით. ასევე, სასამა--თლომ ა--აერთ გადაწყვეტილებაში/განჩინებაში აღნიშნ-, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნ-წილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათავისუფლების შემთხვევაში ადგილი უნდა ჰქონდეს ა--ა უბრალოდ „და--ღვევას“, ა--ამედ „უხეშ და--ღვევას“, რაც ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანს წა--მოადგენს. ამასთან, მოქმედებს ე.წ. „Ultima Ratio“-ს პრინციპი, რაც იმას ნიშნ-ვს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმა--თ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (და--ღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინა--ე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფა----ებას აზრი აქვს დაკა--გული.

რაც შეეხება მოსა--ჩელის წა--მომადგენლის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ დაა--ღვია მოსა--ჩელემ შრომის ხელშეკრულება, როცა ის ა--ც კი ა--სებობდა წერილობითი ფორმით, ან შინ-გან-წესი როგორ ა--ის შრომის ხელშეკრულების შემადგენელი ნ-წილი, როცა მოსა--ჩელეს მის გაცნობაზე ხელი ა-- აქვს მოწერილი, სასამა--თლო ვერ გაიზია--ებს, რადგან-ც შრომის ხელშეკრულება შინ-გან-წესშია გაწერილი და ის შრომის ხელშეკრულების განუყოფელი ნ-წილია, მოსა--ჩელემ უხეშად დაა--ღვია შრომის ხელშეკრულება, რაც გამოიხატა მასში, რომ 20-- წლის 2- ივ----ის შპს „საქა--თველოს გაერთიანებული წყალმომა--აგების კომპანიის“ შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარ--მენტის უფროსის მოხსენებითი ბა--ათის თან-ხმად „ვა---- მო-----მა ბოროტად გამოიყენ- თავისი სამსახურებრივი მდგომა--ეობა, დაა--ღვია კომპანიის შინ-გან-წესით მასზედ დაკისრებული მოვალეობები და პირადი გამორჩენის მიზნით მოახდინ-

კომპანიის კუთვნილი სახსრების მითვისება, რამაც კომპანიას მიაყენ-ფინ-ნსური ზიანი და მათ მიზანშეწონილად მიაჩნიათ შრომითი ხელშეკრულებისა და შინ-გან-წესის უხეში და--ღვევისათვის ვა---- მო----ის თან-მდებობიდან გათავისუფლება.“ რაც შეეხება მოსა--ჩელის განმა--ტებას იმის შესახებ რომ იგი გაცნობილი ა-- იყო შინ-გან-წესს, უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია, რადგან ვა---- მო-----ი ჯერ კიდევ 2013 წლიდან მუშაობდა აღნიშნულ კომპანიაში, სა--გებლობდა მთელი რიგი შრომითი უფლებებით და შეუძლებელია გაცნობილი ა--ყოფილიყო შინ-გან-წესს, რადგან-ც მისი გაცნობა ელექტრონული საშუალებით ყველა თან-მშრომლისათვის ხელმისაწვდომი იყო.

ამდენ-დ, მოსა--ჩელე ვა---- მო-----მა უხეშად დაა--ღვია შრომის შინ-გან-წესით მასზე დაკისრებული ვალდებულებები, სახეზეა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით დადგენილი წინ-პირობები და შესაბამისად შპს საქა--თველოს გაერთიანებული წყალმომა--აგების კომპანიის დირექტორის, 20-- წლის 2- ივ----ის 33----- ბრძანება, დაკავებული თან-მდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე ა--ის კანონიერი და დასაბუთებული.

საქა--თველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 1-5-ე მუხლზე დაყრდნობით სასამა--თლო აღნიშნ-ვს, რომ სასამა--თლოსათვის ა--ავითა-- მტკიცებულებას ა-- აქვს წინ-სწა-- დადგენილი ძალა, სასამა--თლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინ-განი რწმენით, რომელიც უნდა ემყა--ებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნ-საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გა--ემოების ა--სებობის ან ა--ა--სებობის შესახებ.

სასამა--თლო ყურადღებას მიაქცევს ამ ნორმის იმ დან-წესს, რომელიც ადგენს, რომ მტკიცებულებები უნდა შეფასდეს ყოველმხრივ, სრულად და ობიექტურად. აღნიშნული დან-წესი მიუთითებს მათი შეფასების ერთობლიობაზე. ყოველი მტკიცებულების ცალ-ცალკე შეფასებით ერთობლივად ფასდება წა--მოდგენილი მტკიცებულებები, რაც ხელს უწყობს მოსამა--თლის შინ-განი რწმენის ჩამოყალიბებას.

მითითებული ნორმის შესაბამისად, წა--მოდგენილი მტკიცებულებების ცალ-ცალკე და ერთობლიობაში შეფასებით, სასამა--თლოს ჩამოყალიბდა შინ-განი რწმენ- იმისა, რომ მოსა--ჩელის მოთხოვნ- უსაფუძვლოა და სა--ჩელი ა-- უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხა--ჯები

საქა--თველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-2 ნ-წილის თან-ხმად, სა--ჩელზე უა--ის თქმისას სასამა--თლოს მიერ გაწეული ხა--ჯები გადახდება მოსა--ჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასა--გებლოდ.

აქედან გამომდინა--ე, მოსა--ჩელის მიერ სა--ჩელზე გადახდილი სახელმწიფო

ბაჟი - 1-0 ლა--ი უნდა და--ჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასა--გებლოდ გადახდილად.

სა--ეზოლუციო ნ-წილი:

სასამა--თლომ იხელმძღვანელა რა საქა--თველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, მე-14, 46-ე, 55-ე, 1-2-ე, 2-3-2-4-ე, 2-7-2-9-ე, 257-ე, 259¹-ე, 309¹⁷-ე და 309²⁰-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ვა---- მო-----ის (პ/ნ 0-----) სა--ჩელი მოპასუხე შპს საქა--თველოს გაერთიანებული წყალმომა--აგების კომპანიის მიმა--თ, ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენის თაობაზე, **ა-- დაკმაყოფილდეს;**
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო საჩივრით თბილისის სააპელაციო სასამა--თლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამა--თი: ქ. თბილისი, რო-----ის გამზ. №7ა) დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხა--ეთათვის ჩაბა--ებიდან 14 დღის ვადაში, სა--ეზოლუციო ნ-წილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ახ-----ის რაიონული სასამა--თლოს (მისამა--თი: ქ. ახ-----ი, მაშტოცის ქ. #11-) მეშვეობით;
3. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხა--ე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თა--ილი, ვალდებულია გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან ა--ა უადრეს 20 და ა--ა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ახ-----ის რაიონულ სასამა--თლოში და ჩაიბა--ოს გადაწყვეტილების ასლი. წინ-აღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენ- დაუშვებელია.

მოსამა--თლე:

მალხაზ ენუქიძე