



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

23 დეკემბერი, 2019 წელი

ქ.

**თბილისი
შესავალი ნაწილი**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - დ----- ხ-----

წარმომადგენელი - ს----- მ-----

მოპასუხე - შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----“

წარმომადგენელი - გ----- ძ-----, ა-- რ-----

დავის საგანი - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის, გამოუყენებელი შვებულების თანხის პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ორგანიზაციის 2018 წლის 01 მაისის #3/1421, 2018 წლის 02 მაისის #3/1453 და 2019 წლის 02 აპრილის # ბრძანებები მოსარჩელის თანამდებობიდან ჩამოქვეითების, სხვა თანამდებობაზე გადაყვანის და მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე, მოპასუხე ორგანიზაციაში იმერეთის, ქვემო სვანეთისა და ლეჩხუმის რეგონალური ფილიალის ტექნიკური სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 02 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1 800 ლარის ოდენობით;

1.4. დაეკისროს მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ გამოუყენებელი

შვებულების თანხის - 1 800 ლარის ანაზღაურება;

1.5. დეკისროს მოპასუხეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის ყოველდღიურად მისაცემი ა--ზღაურების პირგასამტეხლოს სახით 0.07%-ის გადახდა ა--ზღაურების დაყოვნების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

(იხ. სარჩელი, დაზუსტებული სასარჩელო განცხადება ტომი 1, ს.ფ. 72)

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

დ---- ხ----- (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) შპს „ს----- გ-----
----- წ----- კ-----“-ში (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი), მუშაობდა 2016 წლის 01 ივლისისა და 2019 წლის 01 აპრილამდე უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე იმერეთის, ქვემო სვანეთისა და ლეჩხუმის რეგონალური ფილიალის ტექნიკური სამსახურის უფროსის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური სახელფასო სარგო შეადგენდა 1 800 ლარს. შრომით ურთიერთობის განმავლობაში იგი თავის შრომით საქმიანობას ასრულებდა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად, რის გამოც მიღებული აქვს არაერთი ფულადი პრემია და ჯილდო.

მოსარჩელის განმარტებით, მიუხედავად შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების ჯეროვანი შესრულებისა, დამსაქმებელმა იგი 2018 წლის 02 მაისის ბრძანებით 2018 წლის 01 მაისიდან 2019 წლის 01 მაისამდე იმერეთის, ქვემო სვანეთისა და ლეჩხუმის რეგონალური ფილიალის ტექნიკური სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან გადაიყვანა რანგით უფრო დაბალ - ცაგერის სერვის ცენტრის მენეჯერის თანამდებობაზე. სახელფასო სარგო ნაცვლად 1 800 ლარისა განისაზღვრა 1 000 ლარით. 2019 წლის 27 მარტს მოსარჩელემ მიმართა დამსაქმებელს და მოითხოვა 2019 წლის 29 მარტამდე შვებულება. დამსაქმებელმა ყოველგვარი დასაბუთებისა და ახსნა-განმარტების გარეშე უარი განუცხადა მოსარჩელეს კუთვნილი შვებულების გაცემაზე.

სარჩელში ასევე აღნიშნულია, რომ თანამდებობიდან დაქვეითების შემდეგ, მოპასუხე ორგანიზაციის 2019 წლის 02 აპრილის ბრძანების თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ სარჩელი უსაფუძვლო. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის მიმართ 2018 წლის 01 მაისს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის სახით გამოყენებულ იქნა თანამდებობიდან ჩამოქვეითება და კომპანიის იმერეთის,

ქვემო სვანეთისა და ლეჩხუმის რეგიონალური ფილიალის ტექნიკური სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან გადაყვანილ იქნა ცაგერის სერვის ცენტრის მენეჯერის პოზიციაზე. ცაგერის სერვის ცენტრში ჩატარებული სამსახურებრივი შემოწმებისას გამოვლენილი დარღვევის შედეგად კი 2019 წლის 02 აპრილის ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის და კომპანიის შინაგანაწესის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის თანამდებობიდან დაქვეითების საფუძველი იყო 2018 წლის 23 აპრილის იმერეთის, ქვემო სვანეთისა და ლეჩხუმის რეგიონალურ ფილიალში ჩატარებული სამსახურებრივი შემოწმების შესახებ დასკვნა, რომელშიც ასახულია მთელი რიგი დარღვევები. კომპანიის რეგიონალური ფილიალის ტექნიკური სამსახურის უფროსის თანამდებობრივ მოვალეობას წარმოადგენდა დაქვემდებარებულ თანამშრომელთა საქმიანობის დელეგირება და კონტროლი, რეგიონის მასშტაბით წყალარინების და წყალსადენების სისტემების კონტროლი, მიმდინარე სარეაბილიტაციო პროექტების ტექნიკური მონიტორინგი. კომპანიის შინაგანაწესის მე-6 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია ჯეროვნად შეასრულოს დაკისრებული ვალდებულებები, მოსარჩელე კი სათანადოდ ვერ ახორციელებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს.

მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ 2019 წლის 20 მაგის კომპანიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სამსახურის მიერ ცაგერის სერვის ცენტრში ჩატარებული სამსახურებრივი შემოწმების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების საფუძველზე მოსარჩელის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სახდელის ზომა გათავისუფლება ვინაიდან მის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური სახდელი. შესაბამისად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა სამართლიანად და ამდენად, მის მიმართ შრომითი უფლებების ხელყოფას ადგილი არ ჰქონია.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოპასუხე კომპანიის 2016 წლის 01 ივლისის ბრძანების თანახმად, მოსარჩელე თავდაპირველად გამოსაცდელი ვადით - 2016 წლის 01 ოქტომბრამდე დაინიშნა კომპანიის იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის ტექნიკური სამსახურის უფროსის პოზიციაზე.

მოპასუხე კომპანიის 2017 წლის 28 სექტემბრის ბრძანებით, მოსარჩელე დაინიშნა იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის რეგიონული

ფილიალის ტექნიკური სამსახურის უფროსის პოზიციაზე 2017 წლის 01 ოქტომბრიდან 2018 წლის 01 ოქტომბრამდე. აღნიშნული ბრძანების თანახმად, მოსარჩელის თანამდებობრივი მოვალეობები განისაზღვრა მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2013 წლის 04 ოქტომბრის ბრძანების - „თანამშრომელთა შესასრულებელი სამუშაო აღწერილობის დამტკიცების“ შესაბამისად. ამასთანავე, კომპანიის შინაგანაწესი ჩაითვალა მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილად.

ამავე ბრძანების თანახმად, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად განისაზღვრა 1 800 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანებები (ტომი 1, ს.ფ. 177-184; 270-277);
- დებულებები (ტომი 1, ს.ფ. 210-269);
- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.26);
- ცნობა (ტომი 1, ს.ფ. 27);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. კომპანიის რეგიონალური ფილიალის ტექნიკური სამსახურის უფროსის თანამდებობრივ მოვალეობას (დამტკიცებული კომპანიის დირექტორის 2013 წლის 04 ოქტომბრის #195-14 და 2017 წლის 15 სექტემბრის #228 ბრძანებებით) წარმოადგენს - დაქვემდებარებულ თანამშრომელთა საქმიანობის დელეგირება და კონტროლი, რეგიონის მასშტაბით წყალარინების და წყალსადენების სისტემების კონტროლი, მიმდინარე სარეაბილიტაციო პროექტების ტექნიკური მონიტორინგი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დასკვნა (ტომი 1, ს.ფ. 28-41);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე კომპანიის შინაგანაწესის მე-9 მუხლის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია ჯეროვნად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობები. ამავე შინაგანაწესის მე-13 მუხლის თანახმად, კომპანიის თანამშრომლის მიერ სამსახურებრივი დისციპლინის და შინაგანაწესის დარღვევისათვის, შეუფერებელი საქციელის ჩადენისთვის ან/და დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობისთვის ან არაჯეროვნად შესრულებისთვის მის მიმართ გამოიყენება შემდეგი დისციპლინური სახდელები: ა) შენიშვნა; ბ) საყვედური; გ) სასტიკი საყვედური; დ) არა უმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; ე) სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისგან ჩამოშორება ხელფასის გაცემის შეჩერებით - არა უმეტეს ათი სამუშაო დღისა; ვ) უფრო დაბალი რანგის თანამდებობაზე გადაყვანა; ზ) თანამდებობიდან განთავისუფლება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შინაგანაწესი, ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 45-53);
- ბრძანებები, შინაგანაწესი (ტომი 1, ს.ფ. 138-176);
- ბრძანება, შინაგანაწესი (ტომი 1, ს.ფ. 370-378);
- ბრძანება წესდების დამტკიცების შესახებ (ტომი 2, ს.ფ.7-15);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. მოპასუხე კომპანიის 2018 წლის 01 მაისის #3/1421 ბრძანებით, კომპანიის წესდების მე-8 მუხლის მე-8 პუნქტის და შრომის შინაგანაწესის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად მოსარჩელეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის სახით განესაზღვრა თანამდებობიდან ჩამოქვეითება.

აღნიშნული ბრძანების თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების საფუძველია შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსის 2018 წლის 24 აპრილის #1-39944 მოხსენებითი ბარათი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 77; 186; 279);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. მოპასუხე კომპანიის 2018 წლის 02 მაისის #3/1453 ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის, მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილის და მე-13 მუხლის შესაბამისად, მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიის იმერეთის, ქვემო სვანეთისა და ლეჩხუმის რეგიონალური ტექნიკური სამსახურის უფროსის პოზიციიდან გადაყვანილ იქნა ცაგერის სერვის ცენტრის მენეჯერის პოზიციაზე 2018 წლის 01 მაისიდან 2019 წლის 01 მაისამდე.

ამავე ბრძანების თანახმად, მოსარჩელეს შრომის ანაზღაურების ოდენობა განესაზღვრა ყოველთვიურად 1 000 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 42; 187; 280);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. კომპანიის სერვის ცენტრის მენეჯერის მოვალეობაა (დამტკიცებული კომპანიის დირექტორის 2013 წლის 04 ოქტომბრის #195-14 ბრძანებით) სერვის ცენტრის სამუშაო პროცესების დაგეგმვა-ხელმძღვანელობა; დაქვემდებარებაში მყოფი თანამშრომლების მიერ ჯეროვნად შესრულებულ სამუშაოებზე კონტროლი; შინაგანაწესის და სამუშაო აღწერილობის შესრულების კონტროლი, დარღვევების შემთხვევაში ინფორმაციის დროული მიწოდება სათაო ოფისისათვის.

კომპანიის დირექტორის 2012 წლის 10 იანვრის #02/04 ბრძანებით დამტკიცებული სერვის ცენტრის ტიპური დებულების თანახმად, სერვის ცენტრის მენეჯერის ფუნქციებს მოიცავს სერვის ცენტრზე დაკისრებული ამოცანების განხორციელება, იგი ასევე პასუხისმგებელია სერვის ცენტრში შემავალი სტრუქტურული ქვედანაყოფების საქმიანობის კოორდინაცია, მონიტორინგსა და კონტროლზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ტიპური დებულება (ტომი 1, ს.ფ.104-127);
- დებულებები (ტომი 1, ს.ფ.210-269; ტომი 2, ს.ფ.109-127);
- დასკვნა (ტომი 1, ს.ფ.54-58);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. 2019 წლის 27 მარტის განცხადებით მოსარჩელემ ამ წლის 01 აპრილიდან 02 მაისის ჩათვლით პერიოდში კუთვნილი შვებულების გამოყენების შესახებ განცხადებით მიმართა მოპასუხეს. 2019 წლის 29 მარტის განცხადებით კი მოსარჩელემ მოითხოვა კუთვნილი შვებულებით სარგებლობა 2019 წლის 05 აპრილიდან 18 აპრილის ჩათვლით პერიოდში. დამსაქმებლის მიერ აღნიშნული განცხადებები არ დაკმაყოფილებულა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განცხადებები (ტომი 1, ს.ფ. 43-44);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.7. მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 02 აპრილის #3/1154 ბრძანების თა--ხმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის, კომპანიის წესდების მე-8 მუხლის მე-8 პუნქტის, კომპანიის შინაგანაწესის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად მოსარჩელე 2019 წლის 01 აპრილიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

აღნიშნული ბრძანების თანახმად, ბრძანების საფუძველია შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსის 2019 წლის 21 მარტის #1-28573 მოხსენებით ბარათი და კომპანიის დირექტორის 2018 წლის 01 მაისის #3/1421 ბრძანება მოსარჩელის თანამდებობიდან ჩამოქვეითების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 59; 190);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.8. 2019 წლის 25 აპრილის განცხადებით მოსარჩელემ მიმართა დამსაქმებელს გათავისუფლების თაობაზე წერილობითი დასაბუთების გადაცემის შესახებ მოთხოვნით. მოსარჩელეს გათავისუფლების თაობაზე წერილობითი დასაბუთება დამსაქმებლისგან ეცნობა 2019 წლის 17 მაისის მიმართვით.

დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთების თანახმად, მოსარჩელის მიერ შინაგანაწესის კონკრეტულ დარღვევებთან დაკავშირებით ინფორმაცია სრულად არის მოცემული იმერეთის, ქვემო სვანეთისა და ლეჩხუმის რეგიონულ ფილიალში ჩატარებული სამსახურებრივი შემოწმების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების შესახებ 2018 წლის 23 აპრილის კომპანიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის 9 დასკვნასა და ცაგერის სერვის ცენტრში ჩატარებული სამსახურებრივი შემოწმების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების შესახებ 2019 წლის 20 მარტის კომპანიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის #60 დასკვნაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განცხადება (ტომი 1, ს.ფ. 73-74);
- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ. 75-76);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.9. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 16 აპრილის ბრძანებით, კომპანიაში იმერეთის, ქვემო სვანეთის და ლეჩხუმის რეგიონული ფილიალის ტექნიკური სამსახურის უფროსის პოზიციაზე 2019 წლის 15 აპრილიდან 2019 წლის 15 ოქტომბრამდე გამოსაცდელი ვადით მიღებულ იქნა მესამე პირი. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 08 ოქტომბრის ბრძანების თანახმად, აღნიშნულ პირთან შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2019 წლის 15 ოქტომბრიდან 2020 წლის 15 ოქტომბრამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 379);
- ბრძანება (ტომი 2, ს.ფ. 181);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.10. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 02 სექტემბრის ბრძანების თანახმად, კომპანიის ცაგერის სერვის ცენტრის მენეჯერის პოზიციაზე განუსაზღვრელი ვადით დანიშნულია მესამე პირი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 2, ს.ფ. 182);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხე კომპანიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის ინსპექტირების სამსახურის ჯგუფის მიერ 2018 წლის 23 აპრილის იმერეთის, ქვემო სვანეთისა და ლეჩხუმის რეგიონულ ფილიალში ჩატარებული სამსახურებრივი შემოწმების შესახებ #9 დასკვნით დადგინდა, რომ ცაგერის სერვის ცენტრში რუსთაველის ქუჩაზე არსებული წყალმომარაგების ქსელის

რეაბილიტაციასთან დაკავშირებული პროცესები : მასალების შესყიდვის პროცედურები/პირობები, შეძენილი მასალის შემოტანა/დასაწყობება; მასალების გამოყენება/ჩამოწერა და სხვა განხორციელებულ იქნა მთელი რიგი დარღვევებით, რის გამოც თანამშრომლებს დაეკისრათ დისციპლინური პასუხისმგებლობები.

ამავე დასკვნის თანახმად, ცაგერის სერვის ცენტრში ქსელის რეაბილიტაციის პროცესში გამოვლენილი დარღვევები თავის მხრივ მიუთითებს რეგიონული ფილიალის, როგორც სერვის ცენტრის ზემდგომი ტერიტორიული ერთეულის უმოქმედობასა და უკონტროლობაზე კერძოდ: რეგიონული ფილიალის ტექნიკური სამსახურის უფროსის დ----- ხ-----ს განმარტებიდან ირკვევა, რომ : ცაგერის სერვის ცენტრში რუსთაველის ქუჩაზე მიმდინარე სარეაბილიტაციო სამუშაოებთან დაკავშირებით სქემატური ნახაზი და სავარაუდოდ საჭირო მასალების ჩამონათვალი გადაამოწმა თვალთახედვით/ვიზუალურად; საჭირო მასალების შესყიდვების პროცესში და ხელშეკრულების პირობების შედგენაში მონაწილეობა არ მიუღია; ინფორმაცია ბაზრის კვლევასთან დაკავშირებით არ ჰქონია, მაშინ როცა სათავო ოფისიდან მიღებული ჰქონდა მითითება რეგიონის მასშტაბით ინერტული მასალების შესყიდვასთან დაკავშირებით ბაზრის კვლევის სრულყოფილად ჩატარებაზე, მისი განმარტება რომ „ეს მითითება ეხებოდა წინა პერიოდში განხორციელებულ კონკრეტულ შესყიდვას“ ვერ იქნება მიჩნეული გამამართლებელ გარემოებად, რადგან მითითება გაცემულ იქნა ზოგადად ინერტული მასალების შეძენის პროცესის მოწესრიგების მიზნით; ასევე ინფორმირებული არ იყო სერვის ცენტრისთვის ინერტული მასალების ერთიანი მიწოდების შესახებ და მხოლოდ ფოტომასალიდან იცის თუ სად არის დასაწყობებული მოცემული მასალა; მიმდინარე რეაბილიტაციის დროს, ესქკავაციის შედეგად გატანილი გრუნტი და რეაბილიტაციის დროს გამოყენებული ინერტული მასალა რამდენს შეადგენს არ ახსოვს; სერვის ცენტრში მიმდინარე რეაბილიტაციის დროს გახარჯული მასალების კონტროლს არ ახორციელებს, რადგან თვლის რომ აღნიშნული მის კომპეტენციაში არ შედის, რასაც ვერ დავეთანხმებით, რადგან სწორედ მის კომპეტენციას წარმოადგენს რეგიონში მიმდინარე ქსელის სარეაბილიტაციო სამუშაოების ზედამხედველობა/კონტროლი, რომელშიც თავისთავად იგულისხმება მასალების მიზნობრივად გამოყენების მონიტორინგი, რაც შეუძლებელია მათი გახარჯვა/ჩამოწერის გაკონტროლების გარეშე; რეაბილიტაციის შედეგად ამოღებული მეორადი მასალების დაცულ ადგილზე გადასატანად საჭირო ტექნიკის მობილიზება დროულად ვერ უზრუნველყო; რეაბილიტაციის პროცესს ზედამხედველობას უწევდა ძირითადად ტელეფონის საშუალებით, ადგილზე სამუშაოები შეამოწმა დაახლოებით ორ-სამჯერ; მისი განმარტებით 05 თებერვლისთვის რეაბილიტირებულია დაახლოებით 700მ, რეალურად კი რეაბილიტირებულია - 560მ.

აღნიშნული დასკვნის თანახმად, ზემოთჩამოთვლილი გარემოებები

ცხადყოფს, რომ დ----- ხ-----, როგორც რეგიონული ფილიალის ტექნიკური სამსახურის უფროსს, მის რეგიონულ ფილიალში მიმდინარე ქსელის რეაბილიტაცია ფაქტიურად არ განუხორციელებია, აღნიშნული სამუშაოები სერვის ცენტრში მიმდინარეობდა მისი ზედამხედველობის გარეშე, მთელი რიგი დარღვევებით. ასეთი მასშტაბური ქსელის რეაბილიტაციის კონტროლი მისი, როგორც რეგიონული ფილიალის ტექნიკური სამსახურის უფროსის მხრიდან, შემოიფარგლა მხოლოდ ადგილზე 2-3 ჯერ მისვლითა და ფოტომასალის გაცნობით. რეგიონული ფილიალის ტექნიკური სამსახურის უფროსის ერთ-ერთ ძირითად ფუნქციას კი, სწორედ მასშტაბური სარეაბილიტაციო სამუშაოების მონიტორინგი და მასში აქტიური ჩართულობის აუცილებლობა წარმოადგენს, რაც დ----- ხ-----ს მიერ არ განხორციელებულა. შესაბამისად, მას პასუხისმგებლობა უნდა დაეკისროს ცაგერის სერვის ცენტრში მიმდინარე სარეაბილიტაციო სამუშაოებზე სათანადო კონტროლის განუხორციელებლობის გამო.

ამავე დასკვნის თანახმად, ასევე დ----- ხ-----ს მიერ სამსახურებრივი მოვალეობისადმი ზერელე დამოკიდებულება იკვეთება მის მიერ 2017 წლის ივნისის თვეში ჩატარებულ ინვენტარიზაციის აქტზე ხელმოწერით, რომელიც, როგორც მისი განმარტებიდან ირკვევა, განახორციელა მასში ასახული შედეგების გაცნობის გარეშე და ამჟამად, იმ მონაცემებს, რომელსაც თავად ადასტურებს ხელმოწერით, არ ეთანხმება. ამასთან, უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება ვლინდება ინვენტარიზაციის დროს ზედმეტობით დაფიქსირებულ 63 400 მ მილების შემთხვევაში, რომელიც მან დაასაწყობა ფილიალის ტერიტორიაზე, გაურკვეველი დროითა და სტატუსით და არ უზრუნია მის შემოსავალში აღებაზე.

აღნიშნული დასკვნის თანახმად, გარდა ცაგერის სერვის ცენტრში განხორციელებული სარეაბილიტაციო სამუშაოებისა, დ----- ხ-----ს როგორც ტექნიკური მენეჯერის, საქმისადმი უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება ვლინდება სამტრედიის სერვის ცენტრში ბარამიას ქუჩაზე წყალმომარაგების ქსელის რეაბილიტაციის სამუშაოებთან დაკავშირებით. კერძოდ, მისთვის თავის დროზე ცნობილი იყო, რომ მოცემული სამუშაოები შეფერხებულ იქნა კონკრეტული მასალის უქონლობის გამო, მან კი ვერ უზრუნველყო მასალის მოძიება და სერვის ცენტრისთვის მიწოდება. ასევე, აღნიშნული საკითხი „გადაავიწყდა“ და კონტროლზე არ აიყვანა სამტრედიის მუნიციპალიტეტიდან ხელმეორედ შემოსული მომართვის შემდეგაც.... აღსანიშნავია, რომ საჭირო მასალა ფაქტობრივად არსებობდა ქუთაისის სერვის ცენტრისა და გორის ცენტრალურ საწყობები 2016 წლიდან, არ საჭიროებდა შესყიდვას და მისი სერვის ცენტრისათვის მოძიება/გადაცემა რაიმე სახის სირთულეებთან დაკავშირებული არ იყო.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, მიჩნეულ იქნა, რომ მოსარჩელე არ

შეეფერებოდა დაკავებულ თანამდებობას და შინაგანაწესის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულებისა და სამსახურებრივი მოვალეობისადმი დაუდევარი დამოკიდებულებისათვის, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად - თანამდებობიდან ჩამოქვეითება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დასკვნა (ტომი 1, ს.ფ. 28-41; 84-98; 284-308);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. მოპასუხე კომპანიის შიდა აუდიტის მიერ 2019 წლის 20 მარტს ცაგერის სერვის ცენტრში ჩატარებული სამსახურებრივი შემოწმების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების შესახებ დასკვნა #60-ის თანახმად, ცაგერის სერვის ცენტრში განხორციელებული სამსახურებრივი შემოწმების შედეგად გამოიკვეთა : ა) სამსახურში თანამშრომელთა დაგვიანებით გამოცხადებისა და ბ) ავტოსატრანსპორტო საშუალების მიერ ნამუშევარი საათების არასწორად აღრიცხვის ფაქტი - დანაკლისის სახით ვლინდება 101.14 ლიტრის ოდენობის საწვავი.

დასკვნის თანახმად, ტრანსპორტის მიერ ნამუშევარი საათი სადისპეჩერო ჟურნალში დაფიქსირებულია იმაზე მეტი ოდენობით, ვიდრე ეს რეალურად შეასრულა ტექნიკამ. შესაბამისად, სხვაობაა როგორც ნამუშევარ საათებში, ისე საწვავის ხარჯში. აქედან იკვეთება ის ფაქტი, რომ სადისპეჩერო ჟურნალში დაფიქსირებულია მცდარი მონაცემები. დასკვნაში ასევე აღნიშნულია, რომ დაანგარიშებისას მხედველობაში იქნა მიღებული მოსარჩელის განმარტება ტექნიკის გაუმართაობის შესახებ და სწორედ აღნიშნულის გათვალისწინებით დაანგარიშდა საწვავის ხარჯი ნამუშევარი საათების მიხედვით.

დასკვნაში ასევე აღნიშნულია, რომ კომპანიის „საწვავის მიღების, ხარჯვის (გაცემის) და გამოყენების სააღრიცხვო დოკუმენტაციის წარმოების შესახებ დებულების თანახმად, სადისპეჩერო ჟურნალი წარმოადგენს კომპანიის საკუთრებაში ან ფაქტობრივ მფლობელობაში არსებული კონკრეტული ტრანსპორტის მიერ მიღებული საწვავის სახეობისა და რაოდენობის, ტრანსპორტის გასვლისას და დაბრუნებისას ოდომეტრის ჩვენებების აღრიცხვის, ტრანსპორტის მიერ ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოსა და მის მიერ გარბენილი მანძილის ან/და გამომუშავებულ მოტო/მანქანა საათის მიზნობრიობის და მისი კომპანიის ეკონომიკურ საქმიანობაში ჩართულობის დამადასტურებელი დოკუმენტის რეესტრსა და შესაბამის მტკიცებულებების აღრიცხვის პირველად დოკუმენტს, რომელსაც ადგილზე ავსებენ კომპანიის ტერიტორიული ერთეულები. სერვის ცენტრზე მიმაგრებული ტრანსპორტის მოძრაობაზე დანართი 6-ა - სადისპეჩერო ჟურნალს ხელს აწერს სადისპეჩერო ჟურნალზე პასუხისმგებელი პირი, საწვავის მიმღები (მძღოლი) და სერვის ცენტრის მენეჯერი. სადისპეჩერო ჟურნალის რეკვიზიტების შევსების

სისწორეზე და სისრულეზე პასუხისმგებელია სერვის ცენტრის მენეჯერი და აგრეთვე პირი ვისზეც მიმაგრებულია ტრანსპორტი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, ცაგერის სერვის ცენტრში, დასახელებულ დოკუმენტში დაფიქსირებულ მცდარ მონაცემებსა და მის თანმდევ შედეგებზე, სამსახურებრივი შემოწმების შედეგად გამოიკვეთა თანამშრომლების - მათ შორის მოსარჩელის პასუხისმგებლობა, რომელმაც არ ან ვერ გააკონტროლა აღნიშნული პროცესი. შესაბამისად, არაერთგზისი დისციპლინური გადაცდომებისათვის, მოსარჩელის მიმართ გამოყენებულ იქნა შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - თანამდებობიდან გათავისუფლება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დასკვნა (ტომი 1, ს.ფ.54-55; 99-103; 309-369);
- ახსნა-განმარტებები (ტომი 2, ს.ფ.60-73);
- შესრულებული სამუშაოების აქტები, დასკვნები (ტომი 2, ს.ფ.74-98);
- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში დადასტურდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერების საკითხი. შესაბამისად, არ არსებობს წარმოდგენილი სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე, 21-ე, 24-ე, 31-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე რომლის თანახმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. 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 დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო პირველ რიგში ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016).

ამასთან, უპირველესად, სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით,

დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომით სამართლებრივ დავაში, რაც გულისხმობს მას, რომ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს გათავისუფლების მართლობიერება.

საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“, შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლობიერად, კერძოდ, შრომის უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „თ“ და ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლობიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, Nას-1210-2018).

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

საყურადღებოა, რომ განსახილველი სარჩელის ფარგლებში სადავოდაა გამხდარი როგორც გათავისუფლების შესახებ ბრძანების მართლობიერების, ასევე გათავისუფლებამდე დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული დისციპლინური სახდელის - თანამდებობიდან ჩამოქვეითების და სხვა თანამდებობაზე გადაყვანის ბრძანებები. შესაბამისად, სასამართლოს მიერ

შესაფასებელ გარემოებას წარმოადგენს როგორც უშუალოდ გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოებების, ასევე მანამდე გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებისათვის მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასება.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი მოვალეობის დარღვევისათვის დასაქმებულის პასუხისმგებლობის საფუძვლებს ადგენს თავად შრომის კოდექსი. პასუხისმგებლობის ფორმად კი, მოქმედი კანონმდებლობა განიხილავს, როგორც შრომითი ვალდებულების დარღვევიდან ნაწარმოებ მეორად მოთხოვნებს (ზიანის ანაზღაურება), ისე - დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესაძლებლობას. მითითებულთაგან პირველი (ზიანი) მოწესრიგებულია შრომის კოდექსის 44-ე მუხლით, რომელიც დეკლარაციული ნორმაა, ხოლო დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხის რეგულაციას კანონმდებელი მთლიანად შრომის შინაგანაწესს უკავშირებს, ვინაიდან საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დადგენილია, რომ შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს ... პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი.

დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საკითხი მთლიანად დამსაქმებლის დისკრეციულ უფლებათა სპექტრს განეკუთვნება, თუმცა, იგი არ შეიძლება გაგებულ იქნას დამსაქმებლის აბსოლუტურ უფლებად, რამეთუ ე.წ. დასაქმებულის დასჯის მექანიზმი შრომის კოდექსით განსაზღვრული თავისებურებების გათვალისწინებით (დაქვემდებარებული დამოკიდებულება, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებული, ანაზღაურების სანაცვლოდ ასრულებს დამსაქმებლის მითითებებს, იხ. შკ-ის 2.1. მუხლი), მეტ-ნაკლებად უნდა იცავდეს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით აღიარებულ თანასწორობის პრინციპს და არ უნდა იქცეს დამსაქმებლისათვის თვითნებობის საფუძვლად.

დადგენილია, რომ თანამდებობიდან დაქვეითებამდე მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიის იმერეთის, ქვემო სვანეთისა და ლეჩხუმის რეგიონალური ფილიალის ტექნიკური სამსახურის უფროსის პოზიციაზე მასზე შესაბამისად დაკისრებული უფლება-მოვალეობებით (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.1.2 პუნქტი). დისციპლინური სახელის სახით თანამდებობაზე ჩამოქვეითების ზომის გამოყენების საფუძველი გახდა მოპასუხე კომპანიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის ინსპექტირების სამსახურის ჯგუფის მიერ 2018 წლის 23 აპრილის იმერეთის, ქვემო სვანეთისა და ლეჩხუმის რეგიონულ ფილიალში ჩატარებული სამსახურებრივი შემოწმების შესახებ #9 დასკვნა, რომლითაც დადგინდა მოსარჩელის მიერ კონტროლირებად - ცაგერის სერვის ცენტრში არსებული წყალმომარაგების ქსელის რეაბილიტაციასთან დაკავშირებული პროცესების რიგი დარღვევებით განხორციელების ფაქტი (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტი). აღნიშნული დასკვნა შეიცავს დეტალურ

მითითებებს იმის თაობაზე, თუ რაში გამოიხატა მოსარჩელის მიერ დაკისრებული ვალდებულებების შეუსრულებლობა ან/და არაჯეროვანი შესრულება.

დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე ბრძანების საფუძველად მოაზრებულ დასკვნაში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების შედეგად სასამართლო მართლზომიერად მიიჩნევს მოპასუხის ქმედებას მოსარჩელისთვის დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ვინაიდან კომპანია მოსარჩელეს შეედავა უფლება-მოვალეობების არასათანადოდ შესრულებაში, მის მიერ შინაგანაწესით დადგენილი წესის შესაბამისად (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.1.3) გამოყენებულ იქნა არა უმკაცრესი, არამედ ნაკლებად მძიმე სანქცია - განსაზღვრული ვადით უფრო დაბალი რანგის თანამდებობაზე გადაყვანა. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული დისციპლინური სახდელის ზომა საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების და კომპანიის შიდა აუდიტის მიერ შედგენილი დასკვნის გათვალისწინებით წარმოადგენს იმ ადეკვატურ სანქციას, რომლის გამოყენებაც არ არღვევს დასაქმებულის შრომით უფლებებს. შესაბამისად, არ იკვეთება აღნიშნული ბრძანებების ბათილად ცნობის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

გასათვალისწინებელია ისიც, რომ მოსარჩელე კონკლუდენტური მოქმედებით - ცაგერის სერვის ცენტრის მენეჯერის პოზიციაზე გადასვლით და სამუშაოს გაგრძელებით თავის დროზევე დაეთანხმა დამსაქმებლის ბრძანებას და მის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების ფაქტს. აღნიშნული მას გათავისუფლების ბრძანების გასაჩივრებამდე სადავო არ გაუხდია. რაც თავისთავად ქმნის იმ მაღალ ალბათობას, რომ მოსარჩელე ეთანხმებოდა დასკვნაში მითითებულ გარემოებებს და იზიარებდა მის პასუხისმგებლობას. აღნიშნული ბრძანების ბათილად ცნობაზე მსჯელობისას გასათვალისწინებელია ისიც, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით განმტკიცებული შეჯირებითობის პრინციპისა და 219-ე მუხლის გათვალისწინებით სასამართლო არსებითად არ მსჯელობს მოპასუხის მიერ სადავოდ გამხდარ გარემოებაზე - დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ ბრძანების ხანდაზმულობის საკითხზე.

უშუალოდ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ფაქტობრივი საფუძველი კი არის მოპასუხე კომპანიის შიდა აუდიტის მიერ 2019 წლის 20 მარტს ცაგერის სერვის ცენტრში ჩატარებული სამსახურებრივი შემოწმების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების შესახებ დასკვნა #60, რომლის თანახმადაც ცაგერის სერვის ცენტრში განხორციელებული სამსახურებრივი შემოწმების შედეგად გამოიკვეთა : ა) სამსახურში თანამშრომელთა დაგვიანებით გამოცხადებისა და ბ) ავტოსატრანსპორტო საშუალების მიერ ნამუშევარი საათების არასწორად აღრიცხვის ფაქტი. დადგენილია, რომ აუდიტის

სამსახურის მიერ გამოვლენილია სხვაობა როგორც ნამუშევარ საათებში, ასევე საწვავის ხარჯში. ამასთან, მონაცემები შეჯამებულია იმ წერილობითი დოკუმენტების საფუძველზე, რომლის შედგენაზე და სისწორეზე პასუხისმგებლობაც ეკისრებოდა მოსარჩელეს. დასკვნის თანახმად, დანაკლისის სახით გამოვლენილია 101.14 ლიტრი საწვავი. სწორედ აღნიშნული ქმედება - მოსარჩელეზე დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შეუსრულებლობა მოიაზრა დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევად.

გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, 3-14.4).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მოსაზრებით გათავისუფლების საფუძველად მიჩნეულ დასკვნაში მითითებული გარემოებები ქმნის მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის კვალიფიკაციის საფუძველს. გასათვალისწინებელია, რომ დასკვნა პირდაპირ მიუთითებს შედეგობრივ ზიანზე - გამოვლენილ საწვავის დანაკლისზე. ასევე გასათვალისწინებელია ისიც, რომ შედგენილი დასკვნა თავადვე შეიცავს დასაბუთებას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე წარმოადგენდა სადისპეჩერო ჟურნალის სისწორეზე პასუხისმგებელ პირს. საყურადღებოა ისიც, რომ დანაკლისის გამოვლენისას დასკვნის შემდგენი პირების მიერ გათვალისწინებულია მოსარჩელის მიერ მითითებული გარემოება სატრანსპორტო ტექნიკის გაუმართაობის შესახებ. საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ დასკვნაში მითითებულ დარღვევაზე პასუხისმგებელ პირს არ წარმოადგენდა მოსარჩელე როგორც ცაგერის სერვის ცენტრის მენეჯერი მასზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობების გათვალისწინებით (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.1.6 პუნქტი). მის მიერ დაკისრებული ვალდებულებების განხორციელებლობა ან/და არაჯეროვანი განხორციელება, რაც კომპანიისთვის შედეგობრივი თვალსაზრისით ზიანის მომტანია, ცალსახად წარმოადგენს მის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევას.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს,

რომ გათავისუფლების საფუძვლად ბრძანებაში მითითებული დარღვევების ერთობლიობა ქმნის ქმედებების სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშ დარღვევად მიჩნევის ობიექტურ საფუძველს.

ამასთან, სასამართლო იზიარებს პოზიციას იმის თაობაზე, რომ 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. თუმცა, მიუხედავად აღნიშნული პრინციპისა, განსახილველი შემთხვევის მხოლოდ ვიწრო ჭრილში დანახვა სასამართლოს მოსაზრებით გამოიწვევს დამსაქმებლის ერთგვარ „იძულებას“ განაგრძოს შრომითი ურთიერთობა იმ დასაქმებულთან, რომელიც გამოირჩევა მასზე დაკისრებული ვალდებულებების შეუსრულებლობით. აღნიშნული პრინციპის საფუძველზე მიმდინარე დავის შეფასებისას არსებითია ასევე ის, რომ გათავისუფლებამდე დამსაქმებელს გამოყენებული ჰქონდა დისციპლინური სახდელების სხვა გათავისუფლებამდე უფრო მსუბუქი სანქცია - თანამდებობიდან ჩამოქვეითება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის ქმედებებს სასამართლო აფასებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ დარღვევად, რაც უკანასკნელი ერთი წლის განმავლობაში სხვა დისციპლინური სახდელის არსებობის პირობებში, დამსაქმებელს აღჭურავს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2.-6.3. სასარჩელო მოთხოვნებს ასევე წარმოადგენს პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება დაკისრება მოპასუხისათვის.

საქართველოს 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.

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ისევე როგორც მათ ნაცვლად კომპენსაციის დაკისრება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც კომპენსაციის დაკისრების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

6.4.-6.5. მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება - 1 800 ლარის ოდენობით. უპირველესად გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელე მოითხოვს მის მიმართ დისციპლინური სახდელის ზომის სახით თანამდებობიდან ჩამოქვეითების გამოყენებამდე არსებული სახელოფასო სარგოს გათვალისწინებით აღნიშნულ თანხას რაც თავისთავად უსაფუძვლოა, ვინაიდან მოსარჩელე მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ მოპასუხემ უარი განაცხადა 2019 წლის ანაზღაურებადი შვებულების გაცემაზე.

დადგენილია, რომ 2019 წლის 27 მარტის განცხადებით მოსარჩელემ ამ წლის 01 აპრილიდან 02 მაისის ჩათვლით პერიოდში კუთვნილი შვებულების გამოყენების შესახებ განცხადებით მიმართა მოპასუხეს. 2019 წლის 29 მარტის განცხადებით კი მოსარჩელემ მოითხოვა კუთვნილი შვებულებით სარგებლობა 2019 წლის 05 აპრილიდან 18 აპრილის ჩათვლით პერიოდში. დამსაქმებლის მიერ აღნიშნული განცხადებები არ დაკმაყოფილებულა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით დადგენილია, რომ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება **შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.**

საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. საქმის მასალებით არ დასტურდება ის გარემოება, რომ მოპასუხეს გადასახდელი აქვს მოსარჩელისთვის ანაზღაურებადი შვებულების თანხა შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად, რის გამოც არ არსებობს წარმოდგენილი სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

ვინაიდან არ დაკმაყოფილდა სასარჩელო მოთხოვნები, ასევე არ არსებობს სშკ-ის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული დამსაქმებლისათვის თანხის დაკისრების თანმდევი მოთხოვნის - კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების საფუძველი.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ტომი 1, ს.ფ. 66. წარმოდგენილია ცნობა (ტომი 1, ს.ფ. 64), რომლის თანახმადაც მოსარჩელე წარმოადგენს მნიშვნელოვნად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მქონე პირს უვადოდ და იღებს ყოველთვიურ სახელმწიფო გასაცემელს. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელეს უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, ამასთანავე არ არსებობს მოპასუხისთვის სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის დაკისრების საფუძველი.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 49-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1.მოსარჩელე დ----- ხ-----ს სარჩელი მოპასუხე შპს „ს----- გ----- წ----- კ-----“-ს მიმართ არ დაკმაყოფილდეს;

2.მოსარჩელე დ----- ხ----- დაუბრუნდეს მის მიერ სს „თიბისი ბანკი“-ში 22.04.2019 წელს გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი (საგადახდო დავალება N0);

3.მხარეები გათავსიფულდნენ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;

4.გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო

სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

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 არუგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ლაკერბაია**

თამარ