

საქმე №2ზ/2648-18



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

10 ოქტომბერი, 2018 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:

თავმჯდომარე - თეა სოხაშვილი-ნიკოლაიშვილი
მოსამართლეები: ამირან ძაბუნაძე
ოთარ სიჭინავა

სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

აპელანტი - მ-----

წარმომადგენელი - ია-----

მოწინააღმდეგე მხარე - თ-----

წარმომადგენლები - ს-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 24.10.2017 წლის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - პირველი ინსტანციის სასამართლოს
გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება სარჩელის
დაკმაყოფილების შესახებ

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 24.10.2017 წლის გადაწყვეტილებით მ-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არსებობს.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სსიპ ს----- რექტორის 2013 წლის 16 სექტემბრის №1--
-- ბრძანებით, მ----- დაინიშნა მედიცინის, სტომატოლოგიის, ფარმაციის, საზოგადოებრივი ჯანდაცვის, ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის ფაკულტეტების დეპარტამენტების და მიმართულებების აკადემიურ თანამდებობაზე - საზოგადოებრივი ჯანდაცვის ფაკულტეტის გამოყენებითი საზოგადოებრივი ჯანდაცვის მიმართულების ასოცირებულ პროფესორად. სსიპ ს----- რექტორის 2013 წლის 16 სექტემბრის № 1---- ბრძანებით, მ----- დაინიშნა საზოგადოებრივი ჯანდაცვის (საერთაშორისო) სკოლის დირექტორად და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა, ს----- უ----- 2013 წლის საშტატო განრიგის შესაბამისად (იხ. სსიპ თ-----ს ბრძანებები, ს.ფ. 16-17; მხარეთა ახსნა-განმარტება, სასამართლოს 02.06.2017 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 144-154; 160-163; 171-173; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 175; ასევე, ს.ფ. 204-207; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 243);

2014 წლის მარტის თვის ბოლოს - აპრილის თვის დასაწყისში, მ-----, როგორც ს----- დირექტორმა ჩვეულებისამებრ წარადგინა უ----- ბუღალტერიაში, კუთვნილი ხელფასის დასაანგარიშებლად და გასაცემად 2014 წლის მარტის თვის ტაბელი (სამუშაოზე გამოცხადების), რომელიც ხელმოწერილი იყო მის მიერ, როგორც სკოლის დირექტორის მიერ (იხ. ტაბელი, ს.ფ. 43-44; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

ბუღალტერიაში, მ-----ს ინიციალით და გვარის მითითებით შესრულებული ხელმოწერით წარდგენილ ტაბელში, პირველ ნომრად აღნიშნულია მ-----ს მიერ 2014 წლის მარტის თვეში სრულად, გაუცდენლად შესრულებული სამუშაო (სამუშაოზე გამოცხადება), _იხ. იქვე;

ბუღალტერიაში წარდგენილი 2014 წლის მარტის თვის ტაბელის

საფუძველზე, მ----- სრულად მიიღო 2014 წლის მარტის თვის ხელფასი (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება);

მოგვიანებით (ხელფასის გაცემის შემდეგ, გარკვეულ ხანში), ს----- უ----- ადმინისტრაციას მიეწოდა ზეპირსიტყვიერი ინფორმაცია (სტუდენტებისგან, თანამშრომლებისგან) მ-----ს მიერ 2014 წლის მარტის თვეში, სახელდობრ, 12 მარტიდან 24 მარტამდე პერიოდში, სამუშაო საათების (დღეების) გაცდენის და შესაბამის პერიოდში მისი საზღვარგარეთ ყოფნის შესახებ (იხ. მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

2014 წლის მარტის თვეში, საზღვარგარეთ ამა თუ იმ მიზნით გამგზავრების შესახებ მ----- დამსაქმებელი უ-----თვის წინასწარ (არც შემდეგ) არ უცნობებია, შესაბამისად, უ-----თვის უცნობი იყო მ-----ს მიერ სამუშაოზე გამოცხადების და სალექციო თუ სხვა სამუშაოს შესრულების შეუძლებლობის შესახებ, აქედან გამომდინარე, მისი სხვა პირით, დროებით ჩანაცვლების საჭიროების შესახებ (იხ. მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

მ-----ს სამუშაოზე გამოუცხადებლობისა და მისი საზღვარგარეთ ყოფნის შესახებ ინფორმაციის მიღების საფუძველზე, ს----- უ-----, ადმინისტრაციული წარმოების დაწყებამდე, შეეცადა მ----- გაერკვია ვითარება: მან უარყო სამუშაოს გაცდენა და საზღვარგარეთ ყოფნა. მეტი სარწმუნოებისთვის, უ----- სთხოვა მ-----, წარმოედგინა შესაბამისი სამსახურის მიერ გაცემული ცნობა იმის თაობაზე, 2014 წლის მარტის თვეში გადაკვეთილი ჰქონდა თუ არა საქართველოს საზღვარი, რაზეც მან უარი განაცხადა. უ-----, მტკიცებულებათა გამოკვლევის საჭიროებიდან გამომდინარე, წერილით მიმართა, თავდაპირველად, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ადმინისტრაციულ დეპარტამენტს, შემდეგ – ამავე სამინისტროს სსიპ მომსახურების სააგენტოს, მ-----ს მიერ საქართველოს სახელმწიფო საზღვრის გადაკვეთაგადმოკვეთის შესახებ ცნობის გაცემის თაობაზე, რაზეც მიღებული პასუხის თანახმად, ასეთი ცნობის გაცემისათვის, უ----- უნდა წარედგინა "პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ" საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის "ა" ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მონაცემთა სუბიექტის, განსახილველ შემთხვევაში, მ-----ს თანხმობა. ასეთი თანხმობის წარდგენა ს----- უ----- ვერ შეძლო, მ-----ს უარის გამო (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება; წერილები ადმინისტრაციული ორგანოებისადმი და პასუხები, ს.ფ. 37; 38; 39; 40-41; 42);

აღნიშნულის შემდეგ, უ----- სასამართლოში სარჩელი აღძრა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიმართ, ქმედების განხორციელების დავალების მოთხოვნით, სახელდობრ, ს----- უ----- მოითხოვა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროსთვის, მ-----ს

მიერ, 2014 წლის მარტის თვეში საქართველოს ტერიტორიის დატოვების ფაქტთან დაკავშირებით ინფორმაციის გაცემის დავალება. სასამართლომ მიუთითა, რომ ასეთ ინფორმაციაზე ვრცელდება პერსონალური მონაცემების დაცვის რეჟიმი, რის გამოც საფუძვლიანი იყო სამინისტროს მხრიდან მონაცემთა სუბიექტის თანხმობის მოთხოვნა. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 06 ნოემბრის გადაწყვეტილებით (საქმე №3/2282-14), ს----- უ----- უარი ეთქვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე (იხ. გადაწყვეტილება, ს.ფ. 46-53; მხარეთა ახსნაგანმარტება);

სასამართლოს მიერ სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შემდეგ, ს----- უ-----, მ-----ს მიერ სამუშაოს გაცდენის შესახებ მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე, მ-----ს მიერ, სახელმწიფო საზღვრის კვეთის შესახებ ინფორმაციის წარმოდგენაზე უარის თქმის და ს----- უ----- მიერ ასეთი ინფორმაციის გამოსათხოვად თანხმობის მიცემაზე უარის თქმის გათვალისწინებით, მიიჩნია, რომ საკმარისი არგუმენტები და საფუძველი არსებობდა მ-----ს მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის დასადასტურებლად და ს----- უ----- რექტორის 2014 წლის 05 დეკემბრის №4----- ბრძანებით, საყვედური გამოეცხადა მ-----, შრომის დისციპლინის დარღვევის (უნებართვოდ სამუშაოს გაცდენა) გამო, შინაგანაწესის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ბ" ქვეპუნქტის შესაბამისად. ბრძანება დაეყრდნო უ----- იურიდიული სამსახურის უფროსის 2014 წლის 01 დეკემბრის №5--- მოხსენებით ბარათს (იხ. ბრძანება, ს.ფ. 14; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

ს----- უ----- კანცლერმა, უსაფუძვლო გამდიდრების წესების გათვალისწინებით, 2014 წლის 12 დეკემბრის №2----- ბრძანებით, მ-----, ხელფასიდან დაუქვითა 861 ლარი და 60 თეთრი (2014 წლის მარტის თვეში, სახელდობრ, 2014 წლის 12 მარტიდან 24 მარტამდე გაცდენილი დღეების შესაბამისად), _იხ. ბრძანება, ს.ფ. 15; წერილი, ს.ფ. 19; მოპასუხის ახსნა-განმარტება;

უ----- განცხადებით მიმართა ქ. თბილისის ვაკესაბურთალოს რაიონის პროკურატურას, მ-----ს მიერ, 2014 წლის მარტის თვის ტაბელის _ სახელფასო ანაზღაურების ძირითადი დოკუმენტის შესაძლო გაყალბების შესახებ. ქ. თბილისის ვაკე-საბურთალოს რაიონული პროკურატურის პროკურორის 2016 წლის 18 იანვრის დადგენილებით, თ----- ცნობილ იქნა დაზარალებულად, უ----- ყოფილი თანამშრომლის _ მ-----ს მიერ 2014 წლის მარტის თვის ტაბელის შესაძლო გაყალბების ფაქტზე. 2017 წლის 21 ივლისს, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის განჩინებით შეწყდა მ-----ს მიმართ, საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 180-ე

მუხლის მე-2 ნაწილის "ბ" და ამავე მუხლის მე-3 ნაწილით, ასევე, 362-ე მუხლის მე-2 ნაწილის "ბ" ქვეპუნქტით დაწყებული სისხლისსამართლებრივი დევნა, საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ი" ქვეპუნქტის საფუძველზე, ბრალდების მხარის მიერ ბრალდებაზე უარის თქმის გამო (იხ. დადგენილებები, ს.ფ. 75-76; 201-203; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

სასამართლომ მიუთითა, რომ დადგინდა რექტორის სადავო, 2014 წლის 05 დეკემბრის №4----- ბრძანების გამოცემის _ მ-----სათვის საყვედურის გამოცხადების ფაქტობრივი საფუძველი: დადგინდა მ-----ს მიერ 2014 წლის მარტის თვის გარკვეულ პერიოდში საქართველოში არყოფნისა და შესაბამისად, სამუშაოს უნებართვოდ გაცდენის ფაქტები: სასამართლოს მიერ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საინფორმაციო-ანალიტიკური დეპარტამენტიდან 2017 წლის 14 მარტს მიღებული წერილის თანახმად, დაფიქსირდა მ-----ს მიერ საქართველოს სახელმწიფო საზღვრის კვეთის ფაქტები, სასაზღვრო გამტარი პუნქტების, სახელდობრ, ს.ს.კ.გ. "თბილისის აეროპორტის" გავლით: საქართველოდან გასვლა დაფიქსირდა 2014 წლის 11 მარტს, საქართველოში შემოსვლა 2014 წლის 24 მარტს (იხ. წერილი, ს.ფ. 155; ბაზიდან ამონაბეჭდი, ს.ფ. 156; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

სასამართლომ განმარტა, რომ ს----- უ-----, რექტორის 2014 წლის 05 დეკემბრის №4----- ბრძანების გამოცემისას, მ-----სათვის საყვედურის გამოცხადებისას არ დაურღვევია ს----- უ----- შინაგანაწესის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული, დისციპლინური სანქციის (პასუხისმგებლობის) გამოყენებისთვის დადგენილი ვადა _ გადაცდომის აღმოჩენიდან არაუგვიანეს ერთი თვე: უ-----, ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარებაში მ-----ს მიერ შექმნილი დაბრკოლების გამო, ცდილობდა გადაცდომის ჩადენის დამადასტურებელი მტკიცებულების მოპოვებას, ამას ადასტურებს ადმინისტრაციულ ორგანოებთან მიმოწერა და სასამართლოს გადაწყვეტილება. სასამართლოს 2014 წლის 06 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მიღებიდან 01 თვეში, 2014 წლის 05 დეკემბერს, უ----- მხარემ გამოსცა სადავო ბრძანება. 2014 წლის მარტის თვეში, მ-----ს მხრიდან რაიმე დარღვევის შესახებ უ-----ათვის არ იყო ცნობილი, მეტიც, შემდგომ პერიოდში, ასეთი ქმედების შესახებ მხოლოდ ზეპირი ინფორმაციის მიწოდებაც არ ნიშნავს გადაცდომის აღმოჩენას, მხოლოდ მაშინ, როცა ქმედება შეფასდება, როგორც გადაცდომა, დგინდება გადაცდომის ჩადენის ფაქტიც (იხ. წერილები, სასამართლოს გადაწყვეტილება; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

სადავო, ს----- უ----- კანცლერის 2014 წლის 12 დეკემბრის №2----- ბრძანებით (მ-----სათვის ხელფასიდან 861 ლარის და 60 თეთრის დაქვითვის შესახებ), მ-----ს მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული

დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე სახე (ზომა): ბრძანებაში პირდაპირაა მითითებული, რომ ხელფასიდან თანხის დაქვითვა განხორციელდა უსაფუძვლო გამდიდრების წესების გამოყენების საფუძველზე: დასაქმებელმა დაადგინა რა მ-----ს მიერ უნებართვოდ სამუშაოს გაცდენა (სამუშაოს შეუსრულებლობა), მიზანშეწონილად მიიჩნია, მისთვის უსაფუძვლოდ, შრომითი მოვალეობის შეუსრულებლად მიცემული ხელფასის ნაწილის უკან დაბრუნება, მისი ხელფასიდან დაქვითვა გაცდენილი სამუშაო დღეების შესაბამისად. უ----- აღნიშნულ ბრძანების გამოცემისას არ უხელმძღვანელია შინაგანაწესის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტის "გ" ქვეპუნქტით, რომლის თანახმადაც, შრომის დისციპლინის დარღვევისთვის ადმინისტრაცია სანქციის სახით გამოიყენებს ხელფასის არანაკლებ 10%-ის და არაუმეტეს 50%-ის დაქვითვას (იხ. ბრძანება; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

სასამართლომ მიუთითა, რომ არ დადგინდა ს----- უ----- მიერ, ერთი და იმავე დარღვევისთვის ორი დისციპლინური სახდელის გამოყენება; არ დადგინდა სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის რომელიმე საფუძველი; სადავო ბრძანებების გამოცემით, ს----- უ----- არ დაურღვევია, მათი გამოცემის დროისათვის, მისი თანამშრომლის (დასაქმებულის) _ მ----- ს შრომითი უფლებები.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით _ საქართველოს შრომის კოდექსით.

სსკ-ის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული იღებს ვალდებულებას,

შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებს შრომის ანაზღაურებას.

ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. მოსარჩელის მხრიდან, ადგილი ჰქონდა სხვადასხვა მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებას.

სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ესა თუ ის ზომა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევის (გადაცდომის) პასუხისმგებლობის ზომასთან ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

სასამართლომ მიუთითა, რომ მ-----ს მიმართ გამოყენებულ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – საყვედური, შესაბამისობაშია მისი მხრიდან, შრომითი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების ხარისხთან.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მ-----ს მხრიდან უნებართვოდ, ყოველგვარი საპატიო მიზეზის გარეშე, მიმდინარე სასწავლო პროცესის დროს საქართველოს ტერიტორიის დატოვება, სამუშაოზე გამოუცხადებლობა პირდაპირ უთითებს სსკ-ის 361-ე მუხლის დარღვევაზე – დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების არაკეთილსინდისიერად და არაჯეროვნად შესრულებაზე. რაც უფრო სერიოზულია დასაქმებულის თანამდებობა, მით უფრო მაღალი პასუხისმგებლობით უნდა ეკიდებოდეს ის დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას.

სსიპ თ-----ს წარმომადგენლობითი საბჭოს

2012 წლის 11 იანვრის №2--- დადგენილებით დამტკიცებული შინაგანაწესის 39-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია, კეთილსინდისიერად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობები, შინაგანაწესი, შრომითი ხელშეკრულება და სხვ. ამავე შინაგანაწესის 44-ე მუხლი ითვალისწინებს პასუხისმგებლობას შრომის დისციპლინის დარღვევისთვის, რომლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის დისციპლინის დარღვევისთვის ადმინისტრაცია გამოიყენებს „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ სახდელს _ საყვედურს. რაც შეეხება თანხის დაბრუნებას, აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლომ განმარტა, რომ ეს უკანასკნელი გამომდინარეობს უსაფუძვლო გამდიდრების ნორმებიდან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. სასამართლომ განმარტა, რომ ვინაიდან, სადავო ბრძანებები ს----- უ----- კანონიერად გამოსცა, ისინი არ უნდა იქნას ბათილად ცნობილი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს 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.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სასამართლომ მიუთითა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, თბილისის სახელმწიფო ს----- უ----- დაუმტკიცა სასამართლოს სადავო ბრძანებების კანონიერება, მ----- კი ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სარჩელის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა მისთვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ თბილისის სახელმწიფო ს----- უ----- არ დაურღვევია დისციპლინური სანქციის გამოყენებისთვის გათვალისწინებული ვადა - გადაცდომის აღმოჩენიდან ერთი თვე. სასამართლომ გაიზიარა მოპასუხის მოზიცია, რომ სანქციის 8 თვის შემდეგ დაკისრება კანონიერია, იმის გათვალისწინებით, რომ ამ დროის მანძილზე ს----- უ----- ცდილობდა დარღვევის დამადასტურებელი მტკიცებულებების მოპოვებას და 1 თვიანი ვადაც შესაბამისად განსაზღვრა. სასამართლოს მიერ გაზიარებული ფაქტობრივი გარემოება არასწორია, რადგან მოპასუხემ სწორედ 1 თვიანი ვადა დაარღვია და მ----- სანქცია 8 თვის შემდეგ დააკისრა, მაშინ როდესაც საქმის მასალებიდან გამომდინარე, შესაძლო დისციპლინური დარღვევა ბევრად უფრო ადრეა გამოვლენილი. მართალია, უ----- ცდილობდა მ-----ს საზღვარგარეთ ყოფნის დამადასტურებელი მტკიცებულებების მოძიებას, მაგრამ აღნიშნული მიზეზით ვადის დარღვევა უსაფუძვლოა.

ამასთან, სასამართლომ არასწორად დაადგინა, რომ მ-----სათვის ს----- უ----- კანცლერის ბრძანების შესაბამისად, დისციპლინური პასუხისმგებლობისთვის დაკისრებული სანქცია გათვალისწინებული იყო უსაფუძვლო გამდიდრების წესებიდან გამომდინარე, ვინაიდან უსაფუძვლო გამდიდრების ნორმები ვერ გავრცელდება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის დასარეგულირებლად და შესაბამისად, დამსაქმებელმა არასწორად გამოიყენა უსაფუძვლო გამდიდრების წესის თანახმად, ხელფასიდან თანხის დაქვითვა, რადგან უ----- შინაგანაწესი დისციპლინური დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრების კონკრეტულ სანქციებს ითვალისწინებს და ერთ-ერთი მათგანი ხელფასის 10% და არაუმეტეს 50%-ის დაქვითვაა. აგრეთვე, სააპელაციო საჩივრის ავტორის განმერტებით, მ-----ს ხელფასი შეადგენდა 1135 ლარს თვეში. 861 ლარი და 60 თეთრი არც დისციპლინური სახლედით გათვალისწინებული მაქსიმალური თანხა, ანუ 50%-ია და არც, მით უმეტეს, გაცდენილი 12 დღის სარგო. ასევე, ვინაიდან ხელფასიდან დაქვითვა წარმოადგენს დისციპლინურ სახდელს და უ----- განმარტავს, რომ დისციპლინური სახდელის დადების უფლება მხოლოდ რექტორს აქვს, შესაბამისად, აღნიშნული სადავო აქტი გამოცემულია არაუფლებამოსილი პირის მიერ.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას

სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

სააპელაციო პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს, კერძოდ,

სსიპ ს----- რექტორის 2013 წლის 16 სექტემბრის №1---- ბრძანებით, მ----- დაინიშნა მედიცინის, სტომატოლოგიის, ფარმაციის, საზოგადოებრივი ჯანდაცვის, ფიზიკური მედიცინისა და რეაბილიტაციის ფაკულტეტების დეპარტამენტების და მიმართულებების აკადემიურ თანამდებობაზე - საზოგადოებრივი ჯანდაცვის ფაკულტეტის გამოყენებითი საზოგადოებრივი ჯანდაცვის მიმართულების ასოცირებულ პროფესორად.

სსიპ ს----- რექტორის 2013 წლის 16 სექტემბრის № 1--- -- ბრძანებით, მ----- დაინიშნა საზოგადოებრივი ჯანდაცვის (საერთაშორისო) სკოლის დირექტორად და მისი თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა, ს----- უ----- 2013 წლის საშტატო განრიგის შესაბამისად.

2014 წლის მარტის თვის ბოლოს - აპრილის თვის დასაწყისში, მ-----, როგორც ს----- დირექტორმა ჩვეულებისამებრ წარადგინა უ----- ბუღალტერიაში, კუთვნილი ხელფასის დასაანგარიშებლად და გასაცემად 2014 წლის მარტის თვის ტაბელი (სამუშაოზე გამოცხადების), რომელიც ხელმოწერილი იყო მის მიერ, როგორც სკოლის დირექტორის მიერ.

ბუღალტერიაში, მ-----ს ინიციალით და გვარის მითითებით შესრულებული ხელმოწერით წარდგენილ ტაბელში, პირველ ნომრად

აღნიშნულია მ-----ს მიერ 2014 წლის მარტის თვეში სრულად, გაუცდენლად შესრულებული სამუშაო (სამუშაოზე გამოცხადება).

ბუღალტერიაში წარდგენილი 2014 წლის მარტის თვის ტაბელის საფუძველზე, მ----- სრულად მიიღო 2014 წლის მარტის თვის ხელფასი.

მოგვიანებით (ხელფასის გაცემის შემდეგ, გარკვეულ ხანში), ს----- უ----- ადმინისტრაციას მიეწოდა ზეპირსიტყვიერი ინფორმაცია (სტუდენტებისგან, თანამშრომლებისგან) მ-----ს მიერ 2014 წლის მარტის თვეში, სახელდობრ, 12 მარტიდან 24 მარტამდე პერიოდში, სამუშაო საათების (დღეების) გაცდენის და შესაბამის პერიოდში მისი საზღვარგარეთ ყოფნის შესახებ.

2014 წლის მარტის თვეში, საზღვარგარეთ ამა თუ იმ მიზნით გამგზავრების შესახებ მ----- დამსაქმებელი უ-----თვის წინასწარ (არც შემდეგ) არ უცნობებია, შესაბამისად, უ-----თვის უცნობი იყო მ-----ს მიერ სამუშაოზე გამოცხადების და სალექციო თუ სხვა სამუშაოს შესრულების შეუძლებლობის შესახებ, აქედან გამომდინარე, მისი სხვა პირით, დროებით ჩანაცვლების საჭიროების შესახებ.

მ-----ს სამუშაოზე გამოუცხადებლობისა და მისი საზღვარგარეთ ყოფნის შესახებ ინფორმაციის მიღების საფუძველზე, ს----- უ-----, ადმინისტრაციული წარმოების დაწყებამდე, შეეცადა მ----- გაერკვია ვითარება: მან უარყო სამუშაოს გაცდენა და საზღვარგარეთ ყოფნა. მეტი სარწმუნოებისთვის, უ----- სთხოვა მ-----, წარმოედგინა შესაბამისი სამსახურის მიერ გაცემული ცნობა იმის თაობაზე, 2014 წლის მარტის თვეში გადაკვეთილი ჰქონდა თუ არა საქართველოს საზღვარი, რაზეც მან უარი განაცხადა. უ-----, მტკიცებულებათა გამოკვლევის საჭიროებიდან გამომდინარე, წერილით მიმართა, თავდაპირველად, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ადმინისტრაციულ დეპარტამენტს, შემდეგ _ ამავე სამინისტროს სსიპ მომსახურების სააგენტოს, მ-----ს მიერ საქართველოს სახელმწიფო საზღვრის გადაკვეთა-გადმოკვეთის შესახებ ცნობის გაცემის თაობაზე, რაზეც მიღებული პასუხის თანახმად, ასეთი ცნობის გაცემისათვის, უ----- უნდა წარედგინა "პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ" საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის "ა" ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მონაცემთა სუბიექტის, განსახილველ შემთხვევაში, მ-----ს თანხმობა. ასეთი თანხმობის წარდგენა ს----- უ----- ვერ შეძლო, მ-----ს უარის გამო.

აღნიშნულის შემდეგ, უ----- სასამართლოში სარჩელი აღძრა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიმართ, ქმედების განხორციელების დავალების მოთხოვნით, სახელდობრ, ს----- უ----- მოითხოვა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროსთვის, მ-----ს

მიერ, 2014 წლის მარტის თვეში საქართველოს ტერიტორიის დატოვების ფაქტთან დაკავშირებით ინფორმაციის გაცემის დავალება. სასამართლომ მიუთითა, რომ ასეთ ინფორმაციაზე ვრცელდება პერსონალური მონაცემების დაცვის რეჟიმი, რის გამოც საფუძვლიანი იყო სამინისტროს მხრიდან მონაცემთა სუბიექტის თანხმობის მოთხოვნა. თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 06 ნოემბრის გადაწყვეტილებით (საქმე №3/2282-14), ს----- უ----- უარი ეთქვა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

სასამართლოს მიერ სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შემდეგ, ს----- უ-----, მ-----ს მიერ სამუშაოს გაცდენის შესახებ მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე, მ-----ს მიერ, სახელმწიფო საზღვრის კვეთის შესახებ ინფორმაციის წარმოდგენაზე უარის თქმის და ს----- უ----- მიერ ასეთი ინფორმაციის გამოსათხოვად თანხმობის მიცემაზე უარის თქმის გათვალისწინებით, მიიჩნია, რომ საკმარისი არგუმენტები და საფუძველი არსებობდა მ-----ს მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის დასადასტურებლად და ს----- უ----- რექტორის 2014 წლის 05 დეკემბრის №4----- ბრძანებით, საყვედური გამოეცხადა მ-----, შრომის დისციპლინის დარღვევის (უნებართვოდ სამუშაოს გაცდენა) გამო, შინაგანაწესის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ბ" ქვეპუნქტის შესაბამისად. ბრძანება დაეყრდნო უ----- იურიდიული სამსახურის უფროსის 2014 წლის 01 დეკემბრის №5--- მოხსენებით ბარათს.

ს----- უ----- კანცლერმა, უსაფუძვლო გამდიდრების წესების გათვალისწინებით, 2014 წლის 12 დეკემბრის №2----- ბრძანებით, მ-----, ხელფასიდან დაუქვითა 861 ლარი და 60 თეთრი (2014 წლის მარტის თვეში, სახელდობრ, 2014 წლის 12 მარტიდან 24 მარტამდე გაცდენილი დღეების შესაბამისად).

პალატა განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, არ დგინდება ს----- უ----- მიერ ერთიდაიმავე დარღვევისთვის ორი დისციპლინური სახდელის გამოყენების ფაქტი და ასევე, სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის საფუძველი შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი მუხლით, შრომა თავისუფალია, ხოლო, მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან

ან მოქცევად, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყოფილ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო, ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. მოსარჩელის მხრიდან, ადგილი ჰქონდა სხვადასხვა მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებას.

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ესა თუ ის ზომა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევის (გადაცდომის) პასუხისმგებლობის ზომასთან ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საინფორმაციო-ანალიტიკური დეპარტამენტიდან 2017 წლის 14 მარტს მიღებული წერილის თანახმად, დაფიქსირდა მ-----ს მიერ საქართველოს სახელმწიფო საზღვრის კვეთის ფაქტები, სასაზღვრო გამტარი პუნქტების, სახელდობრ, ს.ს.კ.გ. "თბილისის აეროპორტის" გავლით: საქართველოდან გასვლა დაფიქსირდა 2014 წლის 11 მარტს, საქართველოში შემოსვლა 2014 წლის 24 მარტს, შესაბამისად, პალატას დადგენილად მიაჩნია მ-----ს მიერ 2014 წლის მარტის თვის გარკვეულ პერიოდში საქართველოში არყოფნა და შესაბამისად, სამუშაოს უნებართვოდ გაცდენის ფაქტი.

სსიპ თ-----ს წარმომადგენლობითი საბჭოს 2012 წლის 11 იანვრის №2--- დადგენილებით დამტკიცებული შინაგანაწესის 39-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია, კეთილსინდისიერად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობები, შინაგანაწესი, შრომითი ხელშეკრულება და სხვ. ამავე შინაგანაწესის 44-ე მუხლი ითვალისწინებს პასუხისმგებლობას შრომის დისციპლინის დარღვევისთვის, რომლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის დისციპლინის დარღვევისთვის ადმინისტრაცია გამოიყენებს „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ სახდელს - საყვედურს.

განსახილველ შემთხვევაში, მ-----ს მიმართ გამოყენებულ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - საყვედური, შესაბამისობაშია მისი მხრიდან, შრომითი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების ხარისხთან, ვინაიდან მისი მხრიდან უნებართვოდ, ყოველგვარი საპატიო მიზეზის გარეშე, მიმდინარე სასწავლო პროცესის დროს საქართველოს ტერიტორიის დატოვება, სამუშაოზე გამოუცხადებლობა პირდაპირ უთითებს დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულებაზე და მისი მხრიდან არაკეთილსინდისიერ დამოკიდებულებაზე სამსახურის მიმართ.

სსიპ თ-----ს წარმომადგენლობითი საბჭოს 2012 წლის 11 იანვრის №2--- დადგენილებით დამტკიცებული შინაგანაწესის 44-ე მუხლის მე-3 პუნქტით, დისციპლინური სანქცია ადმინისტრაციის მიერ გამოიყენება გადაცდომის აღმოჩენიდან ერთი თვის ვადაში.

პალატა განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ვერ იქნება გაზიარებული აპელანტის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ სანქციის დაკისრება 8 თვის შემდეგ არის არაკანონიერი, ვინაიდან, დადგენილია, რომ უ-----, ადმინისტრაციული წარმოების ჩატარებაში მ-----ს მიერ შექმნილი დაბრკოლების გამო, ცდილობდა გადაცდომის ჩადენის დამადასტურებელი მტკიცებულების მოპოვებას, რასაც ადასტურებს ადმინისტრაციულ ორგანოებთან მიმოწერა და სასამართლოს გადაწყვეტილება. სასამართლოს 2014 წლის 06 ნოემბრის გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მიღებიდან 01 თვეში, 2014 წლის 05 დეკემბერს, უ----- მხარემ გამოსცა სადავო ბრძანება. 2014 წლის მარტის თვეში კი მ-----ს მხრიდან რაიმე დარღვევის შესახებ უ-----ათვის არ იყო ცნობილი. ამასთან, მსგავსი ქმედების შესახებ მხოლოდ ზეპირი ინფორმაციის მიწოდებ არ ნიშნავს გადაცდომის აღმოჩენას.

რაც შეეხება თ-----ს კანცლერის 2014 წლის 12 დეკემბრის N2----- ბრძანების კანონიერებას, პალატა მიუთითებს შემდეგს:

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 385-ე მუხლით, ის, რაც ვალდებულების გარეშეა გადახდილი, შეიძლება უსაფუძვლო გამდიდრების შესახებ წესების მიხედვით უკან იქნეს მოთხოვნილი.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მ----- არ იმყოფებოდა საქართველოს ტერიტორიაზე და შესაბამისად, არ ასრულებდა სამსახურებრივ უფლებამოსილებას 2014 წლის 12 მარტიდან 24 მარტის ჩათვლით. სადავო

ბრძანებით მ-----ს მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა, რადგან ბრძანებაში პირდაპირაა მითითებული, რომ ხელფასიდან თანხის დაქვითვა განხორციელდა უსაფუძვლო გამდიდრების წესების გამოყენების საფუძველზე. შესაბამისად, სადავო აქტი ვერ მიიჩნევა არაუფლებამოსილი პირის მიერ გამოცემულ აქტად, რადგან იგი არ წარმოადგენს დისციპლინური სახდელის რომელიმე ზომას. უ----- აღნიშნულ ბრძანების გამოცემისას არ უხელმძღვანელია შინაგანაწესის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტის "გ" ქვეპუნქტით, რომლის თანახმადაც, შრომის დისციპლინის დარღვევისთვის ადმინისტრაცია სანქციის სახით გამოიყენებს ხელფასის არანაკლებ 10%-ის და არაუმეტეს 50%-ის დაქვითვას. კერძოდ, პალატას მიაჩნია, რომ იმ პირობებში, როდესაც დადგენილია მ-----სათვის მარტის თვის გარკვეულ პერიოდზე სამუშაოს შეუსრულებლობის პირობებში ანაზღაურების მიცემის ფაქტი, პალატის მოსაზრებით, მ-----სათვის არასწორად გადახდილი თანხის ოდენობის გათვალისწინება მასთან შემდგომში განხორციელებული ანგარიშსწორებისას, ვერ შეფასდება დისციპლინური სახდელის გამოყენებად.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, პალატის მოსაზრებით, სადავო ბრძანების ბათილად აღიარების ნამდვილ იურიდიულ ინტერესს შეიძლება წარმოადგენდეს მ-----სათვის დაკავებული თანხის ანაზღაურება, მიკუთვნება, რაც მოსარჩელეს (აპელანტს) არ მოუთხოვია. აღნიშნული კი, პალატის შეფასებით, აღიარებით სარჩელზე უარის თქმის დამატებითი საფუძველია.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებას და მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამართლებრივი საფუძველი.

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და მიაჩნია, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა:

1. მ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 24.10.2017 წლის გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე

ნიკოლაიშვილი

თეა სოხაშვილი-

მოსამართლეები:

ამირან ძაბუნძე

ოთარ სიჭინავა