



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

05 სექტემბერი, 2018 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი
თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე: გ----- მ-----ე

მოსარჩელის წარმომადგენელი: ნ----- გ-----ე

მოპასუხე: სსიპ ს-----
- ნ-----

მოპასუხის წარმომადგენლები: გ----- კ-----ა, ნ---- თ-----

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს-----
-----ს - ნ-----ის დირექტორის, გ----- კ-----ას 13.03.2018
წლის N2- ბრძანება.

მოსარჩელე გ----- მ-----ის განმარტებით, იგი 1985 წლიდან მუშაობს სსიპ ს-----
-----ში. 24 წელი იყო
დირექტორის მოადგილე სამეცნიერო დარგში, რა პერიოდშიც მისი მოღვაწეობა
დაკავშირებული იყო მუზეუმის წინსვლასთან, სამუშაოს მაღალხარისხვნად
შესრულებასა და საზოგადოებრივ აღიარებასთან, რასაც მისი
პროფესიონალიზმით მიაღწია. არის არაერთი პრემიის ლაურეატი, ასევე
მრავალი სტატიის, სამეცნიერო ნაშრომისა და გადაცემის ავტორი.

მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მისი მაღალკვალიფიციური მუშაობის მიუხედავად, ბ-----ის დირექტორი გ----- კ-----ა ცდილობს მის შემოქმედებით შევიწროებას, ავტორიტეტის დამცირებას, ხელოვნურად ქმნის დაძაბულობას და ამგვარი სუბიექტური დამოკიდებულებით არღვევს მის უფლებებს. ამასთან, დირექტორი ყოველივე ზემოაღნიშნულით ცდილობს შექმნას მოსარჩელის სამსახურიდან გაშვების წინაპირობა.

სადავო 2018 წლის 13 მარტის ბრძანებით გ----- კ-----ამ უკანონოდ დააკისრა 10 ლარის ოდენობის ჯარიმაც და „გაფრთხილებაც“, ორი ადმინისტრაციული სანქცია, რისი უფლებაც არ ჰქონდა მას. მოსარჩელე ასევე მიუთითებს ბრალდებაზე „სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულებაზე“ და განმარტავს, რომ აღნიშნული არ შეესაბამება სინამდვილეს. ხელშეკრულებით მას ყველა თანამშრომელზე მეტი, 4 500 ერთეული საარქივო მასალის დამუშავება ევალება, რასაც რაოდენობის მიუხედავად, დროულად და მაღალხარისხოვნად ასრულებს.

მოსარჩელე გ----- მ-----ე დაგვიანებასთან დაკავშირებით აღნიშნავს, რომ შემთხვევა დაკავშირებულია მის საზოგადოებრივ მოღვაწეობასთან, კერძოდ კი, ჰქონდა საქმიანი შეხვედრა, რაც გაუგრძელდა და გადააჭარბა შესვენების დროს. რაც შეეხება ბრალდებას, რომ დირექტორმა ამის გამო ვერ შეძლო დავალების მიცემა, მოსარჩელის განმარტებით, არის სიცრუე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მოსარჩელე გ----- მ-----ე ითხოვს 2018 წლის 13 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობას მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სსიპ ს-----ს წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ბრძანება გამოცემულია კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით, დირექტორის უფლებამოსილების ფარგლებში.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მუზეუმში სამუშაო საათები განსაზღვრულია დღის 09:00 საათიდან 18:00 საათამდე, ხოლო შესვენების საათებია 13:00 სთ - 14:00 სთ. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ თანამშრომელთა გარკვეული ნაწილი დაკავებულია პედაგოგიური საქმიანობით, საჭიროების მიხედვით,

ყოველ თანამშრომელს დილის 10:30 სთ-მდე სამსახურში დაგვიანება ეთვლებათ საპატიოდ. ისედაც შემცირებულ სამუშაო საათებში უმიზეზოდ დაგვიანება ან/და გაცდენა კი მკაცრად კონტროლდება.

შესაგებელში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელე გ----- მ-----ე მუზეუმში წლებია ხელშეკრულებით მუშაობს, ასრულებს არქივარიუსის მოვალეობას და ევალება კონკრეტული რაოდენობის არქივის დამუშავება, მათი ელექტრონული ვერსიის შექმნის ჩათვლით. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელე წერილობითი თუ ზეპირი განცხადებებით ხშირად ითხოვდა სამსახურიდან გათავისუფლებას, ხელშეკრულებით აღებული ვალდებულებების დროულად შესრულებას ვერ ახერხებდა, რის გამოც, 2011-2013 წლებში რეგულარულად უგრძელდებოდა ხელშეკრულების ვადები. ვინაიდან აღნიშნულმა სისტემატიური ხასიათი მიიღო, მოპასუხე მხარე განმარტავს, რომ მუზეუმის ადმინისტრაციამ სიტყვიერად გააფრთხილა იმის თაობაზე, რომ ნაკისრი ვალდებულების დროულად შეუსრულებლობის შემთხვევაში მასთან აღარ მოხდებოდა ხელშეკრულების გაგრძელება. აღნიშნული გაფრთხილების შემდეგ მოსარჩელემ მართალია დაიწყო დავალებების დროულად ჩაბარება, თუმცა სამუშაოს ასრულებდა ხარვეზით. არაერთი ხარვეზი გამოვლინდა, მათ შორის ა---- ვ----ის და ბ-----ის თეატრის არქივებში. კერძოდ, დამუშავება სწორად და სრულად ვერ ასახავს დოკუმენტებში გადმოცემულ ინფორმაციას და არ არის შესრულებული იმ წესის შესაბამისად, რაც დადგენილია მუზეუმში და რაზეც გ----- მ-----ეს ხელი აქვს მოწერილი.

რაც შეეხება 2018 წლის 07 მარტს გ----- მ-----ის დაგვიანებით გამოცხადებას, მოპასუხე განმარტავს, რომ შესვენების შემდეგ ისე დაბრუნდა დაგვიანებით, რომ აღნიშნულზე არავინ გააფრთხილა. სწორედ ამ დროს ეძებდა მას დირექტორი შემოწმების აქტთან დაკავშირებით განმარტების მისაღებად. უფრო მეტიც, არც დაგვიანებით გამოცხადების შემდეგ გაუკეთებია მოსარჩელეს განმარტება ხსენებულ ფაქტთან დაკავშირებით.

2018 წლის 12 მარტს დირექტორის ბრძანებით შეიქმნა კომისია, რომელმაც კრებაზე განიხილა თ. მ-----ის და ი. ბ-----ის წერილობითი ახსნა-განმარტებები. კრებაზე მოწვეული იყო გ. მ-----ეც, თუმცა მას არც ამჯერად გაუკეთებია რაიმე განმარტება. აღნიშნულის შემდეგ და კრებაზე მიღებული რეკომენდაციის შესაბამისად, დირექტორმა 13.03.2018 წელს გამოსცა N2-ბრძანება გ----- მ-----ისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ სამსახურში სადავოდ გამხდარი უმიზეზო დაგვიანება არ იყო პირველი და რომ მას ამ მიზეზით 2016 წელსაც ჰქონდა ბრძანებებით გამოცხადებული გაფრთხილება ორჯერ, რის მიუხედავადც მას უგრძელდებოდა ხელშეკრულებები.

ამდენად, მუზეუმში შინაგანაწესით დადგენილი წესების დარღვევის გამო დაეკისრა გ. მ-----ეს დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომები და მიღებული ბრძანება არ უნდა იქნეს ბათილად ცნობილი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 29 დეკემბერს ერთი მხრივ სსიპ ს-----
-----სა („დამსაქმებელი“) და მეორეს მხრივ გ----- მ-----
-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც, დამქირავებელი დაქირავებულს იღებს არქივარიუსად.

ხელშეკრულების 2.1. პუნქტის შესაბამისად, დაქირავებულმა იკისრა ვალდებულება ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში მოეხდინა მუზეუმის ფონდებში დაცული არქივების (სულ 4 517 ერთ.) დამუშავება და მათი ელექტრონული ვერსიების შექმნა.

ხელშეკრულების 3.1. პუნქტის მიხედვით, ხელშეკრულება ძალაშია 2018 წლის 01 იანვრიდან და მოქმედებს 2018 წლის 31 დეკემბრამდე.

ხელშეკრულების 4.1. პუნქტი განსაზღვრავს დაქირავებულის მოვალეობებს, მათ შორის, ვალდებულებას კეთილსინდისიერად, დროულად, ხარისხიანად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობა და ამასთან, დაიცვას დამქირავებლის შინაგანაწესი, ხელმძღვანელის ბრძანებები და მითითებები. თავის მხრივ, ამავე ხელშეკრულების 5.2. პუნქტი დამქირავებელს ანიჭებს უფლებას მოსთხოვოს დაქირავებულს ხელშეკრულების, ორგანიზაციის შინაგანაწესისა და თანამდებობრივი ინსტრუქციის დაცვა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 15-16);

3.1.2. მხარეთა შორის მოქმედი 29.12.2017წ. ხელშეკრულების მე-7 მუხლი ადგენს, რომ სამუშაო რეჟიმი განისაზღვრება მუზეუმის შინაგანაწესით დადგენილი სამუშაო საათების შესაბამისად.

სსიპ ს-----ს - ხ-----
-----ის შინაგანაწესისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმების მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, ყოველდღიურად სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო განისაზღვრება 09:00 საათიდან 18:00 საათამდე, მე-13 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები კი განსაზღვრავს შესვენების დროს, სამუშაო დღის 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე.

ხსენებული სამუშაო გრაფიკი ხ-----ის დირექტორის ნებართვით იყო შეცვლილი, დასაქმებულს საჭიროების შემთხვევაში ჰქონდა უფლება ესარგებლა შეღავათით და გამოცხადებულიყო სამსახურში 10:30 საათზე.

სამუშაო და შესვენების დრო რომ ცნობილი იყო მოსარჩელე გ----- მ----- ისთვის, დასტურდება თავად მისივე განმარტებებით სასამართლო სხდომების მიმდინარეობისას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 15-16);
- ხ-----ის შინაგანაწესი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები (ს.ფ. 23-32);
- მხარეთა განმარტებები (10.08.18წ., 14.08.18წ. სხდომის ოქმები).

3.1.3. სსიპ ს-----ს - ხ-----
-----ის თანამშრომელთა დისციპლინური დარღვევების განმხილველი კომისიის 12.03.2018წ. N1 ოქმით დირექტორს მიეცა რეკომენდაცია გ. მ-----ის მიმართ გამოიყენოს ხ-----ის შინაგანაწესისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმებით დადგენილი შესაბამისი ღონისძიებები.

კრებაზე განხილვის საგანს წარმოადგენდა არქივარიუსის დისციპლინური დარღვევა, რაც გამოიხატა **სამსახურში დაგვიანებასა** (გ----- მ-----ე 2018 წლის 7 მარტს სამსახურში გამოცხადდა 15:25 სთ-ზე და არ გააკეთა აღნიშნულზე განმარტება) და **მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულებაში**.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- თ----- მ-----ის და ი---- ბ-----ის ახსნა-განმარტებები;
- კომისიის ოქმი (ს.ფ. 18-19);

3.1.4. უდავოა გ----- მ-----ის მხრიდან 2018 წლის 7 მარტს სამსახურში 15:25 სთ-ზე გამოცხადების ფაქტი.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, რაც არც მოსარჩელეს გაუხდია სადავოდ, გ----- მ-----ის მხრიდან არსებობს არაერთი განცხადება და ახსნა-განმარტება, სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადების ანდა გამოუცხადებლობის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- განცხადებები, ახსნა-განმარტებები (ს.ფ. 87-100);

3.1.5. მიუხედავად გ----- მ-----ის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელებისა 22.03.2016 წ. და 04.11.2016 წელს, 2011 წლის 31 აგვისტოდან მოყოლებული გ----- მ-----ესთან პერიოდულად იღებოდა შრომითი ხელშეკრულებები ვადის გაგრძელების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულებები (ს.ფ. 71-86);

3.1.6. საქართველოს კ-----ის მინისტრის 2015 წლის 9 მარტის N05/18 ბრძანების მე-3 მუხლის მე-4 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით, სსიპ ს-----ს - ხ-----ის დირექტორი უფლებამოსილია თანამშრომლების მიმართ გამოიყენოს წახალისებისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები.

ხ-----ის დირექტორი არის გ----- კ-----ა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 132-137);

3.1.7. სსიპ ს-----ს - ხ-----ის დირექტორის გ----- კ-----ა 13.03.2018 წლის N2- ბრძანებით გ-----

-- მ-----ეს დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობა. კერძოდ, არასაპატიო მიზეზით სამსახურში დაგვიანებისთვის და სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულებისთვის მას დაეკისრა ჯარიმა 10 ლარის ოდენობით და გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - „გაფრთხილება“.

შინაგანაწესის 11.1 მუხლი ადგენს არასაპატიო მიზეზით დაგვიანებისთვის ჯარიმის დაკისრების წესს, ხოლო ამავე დოკუმენტის 23.2 მუხლი კი განსაზღვრავს „გაფრთხილებას“, როგორც დისციპლინური ზომის ერთ-ერთ სახეს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 17);
- ხ-----ის შინაგანაწესი და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნორმები (ს.ფ. 23-32);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სსიპ ს-----ს - ხ-----ის ხელნაწერთა და საარქივო დოკუმენტთა ფონდში დაცული პირადი საარქივო ფონდის აღწერა მიმდინარეობდა დადგენილი პრინციპების დაცვით. კერძოდ, არსებობდა აღწერილობის ზოგადი სქემა (**1.** საზოგადო მოღვაწის სახელი და გვარი; **2.** შესავალი, სადაც უნდა აღინიშნოს ზოგადი ინფორმაცია არქივის შესახებ; **3.** აღწერილობა - ძირითადი ნაწილი და **4.** აღწერილობას ბოლოში დაერთვის პირთა, გეოგრაფიულ სახელთა და დარგობრივი საძიებელი). მასში მოცემულია ასევე საარქივო მასალის დალაგების პრინციპი და საარქივო ერთეულის დამუშავების სტანდარტი. საარქივო მასალის დამუშავების სტანდარტი მოიცავდა ისეთი სახის ინფორმაციას, როგორიცაა ანოტაცია, პირი (სახელი, გვარი - სრულად), თარიღი და ა.შ.

სასამართლო სხდომის მიმდინარეობისას მოსარჩელე გ----- მ-----ემ დაადასტურა, რომ მისთვის ცნობილი იყო აღნიშნული პრინციპები და ამას ადასტურებს ასევე მისი ხელმოწერა ხსენებულ დოკუმენტზე. მოპასუხის შეკითხვაზე პასუხად მოსარჩელემ ისიც დაადასტურა, რომ საარქივო მასალების დალაგების პრინციპი მოიცავდა პროგრამებსაც, ხოლო საარქივო ერთეული კი არის იგივე პროგრამა (14.08.2018წ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 12:42 - 12:43 სთ). თუმცა მოსარჩელემ განმარტა, რომ პროგრამაში არსებული

სახელებისა და გვარების გამოტანის ვალდებულება მას არ ჰქონდა.

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია ის გარემოება, რომ საარქივო ერთეულის დამუშავება გულისხმობდა ასევე პროგრამის და თითოეული საარქივო მასალიდან პირის სახელისა და გვარის სრულად გამოტანას. შესაბამისად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის პოზიციას, რომ მას არ ჰქონდა პროგრამაში არსებული სახელებისა და გვარების გამოტანის ვალდებულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- საარქივო ფონდის აღწერილობის პრინციპი (ს.ფ. 109-113);

3.2.2. 2018 წლის 7 მარტის შემოწმების აქტის შედეგად გამოვლინდა გარკვეული უზუსტობები და შეცდომები 1918 წლის საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის იუბილესთან დაკავშირებული სამეცნიერო მასალების მოძიების დროს. კერძოდ, შესწავლილ იქნა ა---- ვ----ის და ბ-----ის თეატრის არქივები.

ხარვეზები გამოვლინდა N4-- დოკუმენტში, რომელიც წარმოადგენს სპექტაკლის პროგრამას და რომლის დამუშავების შედეგად გამოტანილ იქნა მხოლოდ სპექტაკლის სახელი და დადგმის თარიღი და არაა შეტანილი პიესის ავტორის და რეჟისორის სახელი და გვარი. აღწერილობაში ასევე არ მოხვდა სპექტაკლში მონაწილე 12 მსახიობის გვარი, მათ შორის შ----- ღ-----ის, კ----- მ--ბ-----ის და ა.შ.

რაც შეეხება N2-- დოკუმენტს, მის აღწერილობაში არ არის მითითებული რომ ჩანახატებს შორისაა ქართველი პოეტის, პოლიტიკური მოღვაწის, ეროვნული და დამფუძნებელი კრების წევრის შ----- ა-----ის უნიკალური პორტრეტი. მითითებული არაა ასევე ჩახატვის თარიღი და ჩახატვის ადგილი.

შემოწმების აქტიდან დგინდება, რომ ხსენებული დოკუმენტები დამუშავებულია გ----- მ-----ის მიერ. მოპასუხე მხარე ყურადღებას ამახვილებს შემთხვევაზე, რა დროსაც კ----- მ---ბ-----ის სახელისა და გვარის კონვერტზე დადგენილი წესით გამოუტანლობამ და ელ. სისტემაში განუთავსებლობამ დააყენა ის შედეგი, რომ კ----- მ---ბ-----ზე 2017 წელს გამოცემულ წიგნში არ მოხვდა მისი ბიოგრაფიის ეს მნიშვნელოვანი დეტალი.

ზემოაღნიშნული ფაქტების დადგენის შედეგად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გ-

----- მ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა საარქივო მასალების დამუშავების სტანდარტების დარღვევას, რაც გამოიხატა ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვან შესრულებაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შემოწმების აქტი (ს.ფ. 101).

3.2.3. მოსარჩელის მხრიდან კრებაზე დასწრების საკითხის სადავოობასთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს თავად ამ ოქმის ჩანაწერზე, რომლის მიხედვითაც, გ----- მ-----ემ უარი განაცხადა დამატებით ახსნა-განმარტების გაკეთებაზე და რაიმე მტკიცებულების წარმოდგენაზე. ამდენად, მოსარჩელის აპელირება ამ საკითხზე, არსებული სარჩელის ფარგლებში, არის დაუსაბუთებელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 12 მარტის კრების ოქმი (ს.ფ. 116-117).

3.2.4. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ სსიპ ს-----
-----ს - ნ-----ის დირექტორის გ----- კ-----
-----ას მიერ 13.03.2018წ. გამოცემული N2- ბრძანება გამოცემულია კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ დისციპლინური სახდელები - ჯარიმა და გაფრთხილება მოსარჩელეს დაეკისრა კონკრეტული გადაცდომებისთვის, კერძოდ, სამსახურში არასაპატიო მიზეზით დაგვიანებისთვის და ნაკისრი ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებისთვის.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის განმარტებას იმ საკითხთან დაკავშირებით, რომ იგი არ იცნობდა შინაგანაწესის ნორმებს, რამდენადაც მან თავად დაადასტურა, რომ იცოდა სამუშაო და შესვენების საათები. უფრო მეტიც, ყურადსაღებია ის მომენტიც, რომ მან შრომითი ხელშეკრულების ხელმოწერით დაადასტურა ის პუნქტიც, რომელიც დაქირავებულს აკისრებს შინაგანაწესით დადგენილი მოვალეობების შესრულების ვალდებულებასაც.

სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული ქმედებები შეიძლება შეფასებულ იქნეს როგორც გულგრილი დამოკიდებულება სამსახურისადმი და ამ ქმედებისთვის დაკისრებული დისციპლინური სახდელი აბსოლუტურად რელევანტურ ღონისძიებად უნდა იქნეს მიჩნეული. დასაქმებულის მხრიდან მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებას მოჰყვა ის შედეგ, რომ სამუშაო არასრულყოფილად შესრულდა. საქმის გამოკვლევის ეტაპზე სასამართლომ დაადგინა, რომ გ----- მ-----ეს ევალუბოდა გამოეტანა ინფორმაცია საარქივო მასალებიდან სრულად, მათ შორის, პროგრამაში მოხსენიებული პირების შესახებ ინფორმაცია.

ნ-----ის დირექტორის მხრიდან გ----- მ-----ის მიმართ არსებული კრიტიკისა და პრეტენზიის საპირისპიროდ, მოსარჩელის აპელირება მის სტატუსთან, ჯილდოებთან და ა.შ., სასამართლოს აზრით, ვერ იქნება საპირწონე შედავებად გამოყენებული. საქმეში არ არის წარმოდგენილი რაიმე სახის დოკუმენტი, რაც მოსარჩელეს, როგორც საზოგადო მოღვაწეს, განსხვავებულ სამუშაო რეჟიმს დაუდგენდა. უფრო მეტიც, დაწესებულების საქმიანობიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია შეფასდეს ის მაღალი პოტენციური საფრთხე, რომელიც შესაძლებელია უკავშირდებოდეს ასეთი სახის გულგრილობას და ზერელე დამოკიდებულებას იმის მხრიდან, ვისაც ევალუბა ქვეყნისთვის მნიშვნელობის მქონე საარქივო მასალის დამუშავება. ასეთი მუშაკის მიერ საკუთარი მაღალი პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობას შესაძლოა მოჰყვეს საკმაოდ დიდი ზიანი.

ამდენად, სასამართლო თვლის, რომ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტაცია მისი პროფესიონალიზმის შესახებ, მას არ ათავისუფლებს სამუშაოს ჯეროვნად შესრულების ვალდებულებისაგან. პირიქით, სასამართლოს დასაბუთებულად და ადეკვატურ ღონისძიებად მიაჩნია მუზეუმის დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანება დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

მოცემულ შემთხვევაში მართალია ადგილი არ ჰქონია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას, თუმცა სახეზეა უფრო მსუბუქი ფორმა დისციპლინური პასუხისმგებლობის, რაც გამოიხატა გაფრთხილების მიცემასა და ჯარიმის დაკისრებაში. ამ შემთხვევაშიც უნდა გავრცელდეს ზემოაღნიშნული დასაბუთება ანალოგიურად და სწორედ მის საფუძველზე, სასამართლო კიდევ ერთხელ განმარტავს, რომ არსებობდა ბრძანებით გამოცხადებული საყვედურის საფუძველი გამომდინარე განვითარებული ფაქტობრივი გარემოებებიდან.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ გ----- მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე ბრძანების გაუქმების მოთხოვნით, არ უნდა დაკმაყოფილდეს მისი დაუსაბუთებლობის გამო.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი
საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 37-ე მუხლები,
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი

6. სამართლებრივი შეფასება

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

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

სშკ-ის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობს

შრომითი ურთიერთობა. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა გამომდინარეობს სსიპ ს-----ს - ხ-----
-----ის დირექტორის გ----- კ-----ას 13.03.2018 წლის N2- ბრძანებიდან, რომლითაც გ----- მ-----ეს დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობა, კერძოდ, ჯარიმა 10 ლარის ოდენობით და მიეცა „გაფრთხილება“. მოსარჩელის განმარტებით, აღნიშნული ბრძანება არის უკანონო და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებისას და გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება ადეკვატურია თუ არა ჩადენილის გადაცდომის ხარისხთან, ამასთან, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა.

სასამართლო მიუთითებს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის მიხედვითაც 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 დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

ირკვევა, რომ სადავო ურთიერთობაში სახეზე იყო დისციპლინური ზომის გამოყენება არქივარიუსის - გ----- მ-----ის მიმართ, რაც გამოიწვია მისი მხრიდან ხ-----ის შინაგანაწესით დადგენილი წესების დარღვევამ და ნაკისრი ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულებამ. სასამართლომ აღნიშნული გარემოებები დაადგინა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების და მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე. შესაბამისად, დაადგინა ისიც, რომ არსებობდა ბრძანების საფუძველზე დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველიც.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, დაუსაბუთებლად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ შეძლო მისი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტობრივი გარემოების (ბრძანების გამოცემის მართლზომიერი საფუძვლის) არსებობის დადასტურება, კერძოდ, წარმოდგენილი საქმის მასალებით ნათლად იკვეთება გ----- მ-----ის მიერ ხ-----ის შინაგანაწესით დადგენილი მოთხოვნების დარღვევის ფაქტი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ზ" პუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. (იხ. სუსგ №ას-127-123-2016, 13 ივნისი, 2016 წელი)

მოცემულ შემთხვევაში, ჩადენილი დარღვევის ხარისხის გათვალისწინებით, დამსაქმებლის მიერ შინაგანაწესით გათვალისწინებულ ღონისძიებათაგან

შერჩეული იქნა დასჯის პროპორციული საშუალება. მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება წარმოადგენს თანაზომიერ, ადეკვატურ და რელევანტურ პასუხისმგებლობის ზომას ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომასთან მიმართებაში. შესაბამისად, არანაირ დისკრიმინაციულ მოპყრობას მოსარჩელის მიმართ ადგილი არ ჰქონია.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. არ დაკმაყოფილდეს გ----- მ-----ის სარჩელი სსიპ ს-----
-----ს - ნ-----ის დირექტორის, გ----- კ-
-----ას 13.03.2018 წლის N2- ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის №7^ა), თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით, განმცხადებლისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების მომენტიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
3. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა,

გამოცხადდეს 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

მაია გიგაური