



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

19.12.2018 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე გ----- ბ-----,

მოსარჩელე რ----- ჩ-----,

მოსარჩელე ნ----- მ-----,

მოპასუხე სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიურო,

წარმომადგენელი ნ----- მ-----,

დავის საგანი: დისციპლინალური სახდელის დაკისრების შესახებ
ბრძანებების ბათილად ცნობა

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი 03.04.2018 წლის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროს დირექტორის Nმ---- 3----- ბრძანება ამავე ბიუროს დირექტორის მოადგილის გ----- ბ-----ს მიმართ შეფარდებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის - „შენიშვნის“ გამოყენების თაობაზე.

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი 03.04.2018 წლის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროს დირექტორის Nმ---- 3----- ბრძანება ამავე ბიუროს ადმინისტრაციული სამმართველოს საფინანსო - სამეურნეო განყოფილების უფროსის რ----- ჩ-----ს მიმართ შეფარდებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის - „შენიშვნის“ გამოყენების თაობაზე.

1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი 03.04.2018 წლის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროს დირექტორის №---- 3----- ბრძანება ამავე ბიუროს ადმინისტრაციული სამმართველოს საფინანსო-სამეურნეო განყოფილების შესყიდვების მენეჯერის №---- მ-----ს მიმართ შეფარდებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის - „შენიშვნის“ გამოყენების თაობაზე.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნას და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 03.04.2018 წლის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროს დირექტორის გასაჩივრებული ბრძანებებით მოსარჩელებს გ----- ბ-----ს, რ---- ჩ-----ს და ნ---- მ-----ს შეეფარდათ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - „შენიშვნა“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

03.04.2018 წლის ბრძანებების ასლები ს. ფ. 32-34.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. მოსარჩელე გ----- ბ-----ს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროში უკავია კიბერუსაფრთხოების ბიუროს დირექტორის მოადგილის თანამდებობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

07.12.2015 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ.35.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოსარჩელე რ---- ჩ-----ს დისციპლინარული სახდელის შეფარდების დროისათვის ეკავა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროში ადმინისტრაციული სამმართველოს საფინანსო - სამეურნეო განყოფილების უფროსის თანამდებობა. ამჟამად, იგი აღარ არის დასაქმებული მოპასუხე ორგანიზაციაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

31.07.2017 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 38-39).
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.4. მოსარჩელე ნ----- მ-----ს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროში უკავია კიბერუსაფრთხოების ბიუროს ადმინისტრაციული სამმართველოს საფინანსო - სამეურნეო განყოფილების შესყიდვების მენეჯერის თანამდებობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

25.04.2017 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 36-37.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.5. მოსარჩელეთა მიმართ დისციპლინური სახდელის შეფარდების საფუძველი გახდა საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენერალური ინსპექციის მიერ 02.03.2018 წელს შედგენილი დასკვნები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

02.03.2018 წლის დასკვნების ასლები ს. ფ. 14-31.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.6. საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენერალური ინსპექციის მიერ 02.03.2018 წლის დასკვნებში შედგენილი მოსარჩელეთა მიმართ მითითებულია 2017 წლის 25 ოქტომბერს საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს გენერალურ ინსპექციაში დაიწყო ინსპექტირება სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროს მოსამსახურეების მხრიდან შინაგანაწესის დარღვევის ფაქტებზე. ინსპექტირების პერიოდად განისაზღვრა **2017 წლის 01 მაისიდან 31 ივლისის ჩათვლით პერიოდი** და შესწავლილი იქნა ამ პერიოდში სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროს მოსამსახურეების მიერ ბიუროს დირექტორის 2017 წლის 25 აპრილის მ----- 1----- ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესრულების მდგომარეობა.

აღნიშნული შინაგანაწესი არეგულირებს კიბერუსაფრთხოების ბიუროს საქმიანობას და ვრცელდება მის თანამშრომლებზე, მიუხედავად თანამდებობრივი მდგომარეობისა. შინაგანაწესის ერთ-ერთი მიზანია შრომის დისციპლინის დაცვის უზრუნველყოფა, რისთვისაც შინაგანაწესში განსაზღვრულია სამუშაო დროის დასაწყისი, სამუშაო დროის დასასრული, შესვენების დრო, სამსახურში გამოუცხადებლობის შეტყობინების წესი და სხვა.

- შინაგანაწესის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრულია სამუშაო დრო: 09:00 საათიდან 18:00 საათამდე.

- შინაგანაწესის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, თანამშრომელს არასაპატიოდ ჩათვლება სამსახურში 15 წუთზე მეტი დროის დაგვიანებით გამოცხადება და სამუშაო დროის დასრულებამდე სამსახურის დატოვება. აღნიშნული განიხილება როგორც დისციპლინური გადაცდომა.

- შინაგანაწესის მე-3 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კიბერუსაფრთხოების ბიუროს თანამშრომლის სამსახურში გამოცხადებისა და სამუშაო ადგილის დატოვების დრო ფიქსირდება სპეციალური ტექნიკური საშუალების მეშვეობით, სამსახურებრივი დანიშნულების მოწმობის გამოყენებით.

- შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, თანამშრომლის მიერ სამსახურში გამოცხადების ან/და სამუშაო ადგილის დატოვების დროის არდაფიქსირება, თანამშრომელს ჩათვლება შრომის შინაგანაწესის დარღვევად.

- შინაგანაწესის მე-10 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თანამშრომელი წინასწარ ცნობილი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში ვალდებულია ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემის მეშვეობით აცნობოს დირექტორს სამსახურში არყოფნის პერიოდი და მიზეზი.

- შინაგანაწესის მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად თანამშრომელი წინასწარ უცნობი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში **ვალდებულია** შეძლებისდაგვარად სამსახურში გამოცხადებამდე აცნობოს სტრუქტურული ქვედანაყოფის უფროსს გამოუცხადებლობის მიზეზი და სავარაუდო პერიოდი. **სამსახურში გამოცხადების შემდეგ თანამშრომელი ვალდებულია ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემის მეშვეობით დირექტორს წარუდგინოს მოხსენებითი ბარათი სამსახურში არყოფნის პერიოდზე და მიზეზის შესახებ (დამადასტურებელი დოკუმენტი სამსახურში გამოუცხადებლობის თაობაზე).**

- შინაგანაწესის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად თანამშრომელი **ვალდებულია:** სპეციალური მითითების გარეშე დაიცვას ის სამართლებრივი აქტები, რომლებიც მის სამსახურებრივ საქმიანობას უკავშირდება, დაიცვას შრომის დისციპლინა და დაიცვას კიბერუსაფრთხოების ბიუროს შინაგანაწესი.

მოსარჩელები გაცნობილი იყვნენ შინაგანაწესს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

02.03.2018 წლის დასკვნების ასლები ს. ფ. 14-31.

შინაგანაწესი - ს. ფ. 198.

მხარეთა ახსნა- განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.7. კიბერუსაფრთხოების ბიუროს დირექტორის 25.04.2017 წლის ბრძანებით დამტკიცდა სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროს შრომის შინაგანაწესი. მოპასუხის დირექტორის 01.05.2017 წლის Nმოდ 217 00000037 ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროს თანამშრომელთა დისციპლინური პასუხისმგებლობისა და წახალისების წესის მე-2 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისათვის თანამშრომელს ეკისრება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.

დისციპლინური გადაცდომის სახეებია:

ა) სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობა;

ბ) სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება;

გ) სამსახურებრივი მოვალეობებისადმი დაუდევარი დამოკიდებულება;

დ) ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების შექმნა;

ე) ზნეობრივი და ეთიკური ნორმების წინააღმდეგ, თანამშრომლის ან დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ;

ვ) თანამდებობასთან შეუთავსებელი საქმიანობა;

ზ) თანამშრომლის ისეთი ქმედება, რომელიც ლახავს თავდაცვის სამინისტროს ან/და კიბერუსაფრთხოების ბიუროს ავტორიტეტს;

თ) შრომის შინაგანაწესის დარღვევა.

ამავე წესის მე-3 პუნქტის თანახმად, **დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებია:**

ა) შენიშვნა.

ბ) გაფრთხილება.

გ) არა უმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება.

დ) კანონმდებლობით დადგენილი წესით სამსახურიდან გათავისუფლება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შინაგანაწესის ასლი ს. ფ. 197-207.

სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროს თანამშრომელთა დისციპლინური პასუხისმგებლობისა და წახალისების წესის ასლი ს. ფ. 209-213.

მხარეთა ახსნა- განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.8. მოსარჩელეებს კანონით დადგენილი წესით გაეცნოთ, როგორც შინაგანაწესი, ისე სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროს თანამშრომელთა

დისციპლინური პასუხისმგებლობისა და წახალისების წესი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა- განმარტების ასლები ს. ფ. 40-49.

მხარეთა ახსნა- განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.9. მოსარჩელე გ----- ბ-----ს საკურატორო სფეროში შედიოდა მოსარჩელე რ---- ჩ-----ს სამმართველო და რ---- ჩ-----ს კურატორ ხელმძღვანელს წარმოადგენდა გ----- ბ-----, რ---- ჩ-----ს საკურატორო სფეროს წარმოადგენდა ნ----- მ-----ს მიერ დაკავებული თანამდებობა და ნ----- მ-----ს უშუალო კურატორს წარმოადგენდა მოსარჩელე რ---- ჩ-----.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მოპასუხის დირექტორის ბრძანების ასლი ს. ფ. 281-282.

მხარეთა ახსნა- განმარტების ასლები ს. ფ. 40-49.

მხარეთა ახსნა- განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელებმა შესამოწმებელ პერიოდში არაერთგზის და სისტემატიურად დაარღვიეს შრომის დისციპლინა და შინაგანაწესი.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102.1. მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105.2 მუხლის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს

მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებულ შრომის ურთიერთობას აწესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსი, რომლის მიზანია დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად სამართლებრივი გარანტიების შემოღება, დამსაქმებელსა და დასაქმებულის ინტერესების დაბალანსება, კანონის ერთგვაროვნად ჩამოყალიბება, სოციალური სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპების ასახვა შრომის კანონმდებლობაში, დასაქმებულის დაცვა დისკრიმინაციისგან, დამსაქმებლისა და დასაქმებულისთვის ურთიერთხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს უზრუნველყოფა რაც, საბოლოოდ, სასიკეთოდ იმოქმედებს როგორც მათ ინტერესებზე, ასევე ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებაზე.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - შენიშვნა მოსარჩელეებს დაეკისრათ კონკრეტული გადაცდომებისთვის, კერძოდ, სამსახურში არასაპატიო მიზეზით დაგვიანებისთვის, ადრე წასვლის, ან არ გამოცხადებისათვის.

საგულისხმო ის ფაქტი, რომ მოსარჩელეები იცნობდნენ შრომის შინაგანაწესს და ჰქონდათ ინფორმაცია სამუშაო საათებთან დაკავშირებით. მათ მიერ შრომის შინაგანაწესის დარღვევასთან დაკავშირებით წარმოდგენილი განმარტებებიდან დგინდება, რომ ისინი უთითებენ აღრიცხვის პროგრამის ხარვეზებზე. საქმეზე მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ამონაბეჭდით პროგრამიდან ს. ფ. 129-170 დგინდება, რომ პროგრამა აღრიცხავდა თანამშრომელთა წასვლა - მოსვლის დროს. მას შესაძლოა ჰქონოდა გარკვეული ხარვეზები, თუმცა საგულისხმოა ის გარემოება, რომ ამ ხარვეზებთან მიმართებით მოსარჩელეებს არანაირი განცხადებით ხელმძღვანელი პირისათვის არ მიუმართავთ და არ მიუთითებიათ რომ გამოცხადდნენ დროულად სამსახურში თუმცა პროგრამამ ეს ვერ აღიქვა, ან არასათანადოდ აღიქვა, იმ მოცემულობიდან გამომდინარე, რომ პირველი ორი მოსარჩელე წარმოადგენდა კურატორს და მას ევალუბოდა მისდამი სამსახურეობრივად დაქვემდებარებულ თანამშრომელთა შრომითი დისციპლინის კონტროლი, რის გამოც როგორც დირექტორს ისე პირველ ორ მოსარჩელეს ყოველთვიურად მიეწოდებოდათ ინფორმაცია სამსახურში გამოცხადება, დაგვიანების ან არგამოცხადების შესახებ. ამგვარი განცხადებით მოსარჩელეთა მიერ მიმართვის შესახებ ინფორმაცია საქმის მასალებში არ მოიპოვება, რაც ბადაებს გონივრული ეჭვის საფუძველს მოსარჩელეთა მითითების არამართებულობასთან დაკავშირებით, აღნიშნულის გარდა არ შეიძლება, რომ აღრიცხვის სისტემა რომელიც შემოწმების დროისათვის ასევე წარმოადგენდა უსაფრთხოების სისიტემის ნაწილს ნაწილ დანარჩენ თანამშრომელთა მიმართებით აღრიცხვას აწარმოებდა სწორად, ხოლო მოსარჩელეთა მიმართებით არასწორად, ვინაიდან ხარვეზის არსებობის შემთხვევაში მოპასუხე დაწესებულებაში დასაქმებულ ყველა მოსამსახურის მიმართ უნდა დაფიქსირებულიყო შრომის დისციპლინის დარღვევა, რასაც ადგილი არ ქონია.

მოსარჩელეები მხოლოდ იმას მიუთითებენ, რომ ისინი ზეპირსიტყვიერად აფრთხილებდნენ ხელმძღვანელ პირს სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადების შესახებ, თუმცა აღნიშნულს მოპასუხეა მხარე არ ადასტურებს. ამასთან შრომის შინაგანაწესის მე-10 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თანამშრომელი წინასწარ ცნობილი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში, რაც ასევე სასამართლოს მოსაზრებით მოიცავს სამსახურში დროულად გამოუცხადებლობასაც **ვალდებულია** ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემის მეშვეობით აცნობოს დირექტორს სამსახურში არყოფნის პერიოდი და მიზეზი, რაც არცერთ

მოსარჩელეს არასოდეს არ შეუსრულებია.

- შინაგანაწესის მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად თანამშრომელი წინასწარ უცნობი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში **ვალდებულია** შეძლებისდაგვარად სამსახურში გამოცხადებამდე აცნობოს სტრუქტურული ქვედანაყოფის უფროსს გამოუცხადებლობის მიზეზი და სავარაუდო პერიოდი. **სამსახურში გამოცხადების შემდეგ თანამშრომელი ვალდებულია ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის სისტემის მეშვეობით დირექტორს წარუდგინოს მოხსენებითი ბარათი სამსახურში არყოფნის პერიოდზე და მიზეზის შესახებ (დამადასტურებელი დოკუმენტი სამსახურში გამოუცხადებლობის თაობაზე).**

იმის გათვალისწინებით, რომ შინაგანაწესში მითითებული არცერთი დოკუმენტი რომელიც დაადასტურებდა მოსარჩელეთა შესამოწმებელ პერიოდში სამსახურში სისტემატიურად (გ----- ბ-----ს შემთხვევაში 68-ჯერ; რ----- ჩ-----ს შემთხვევაში 62-ჯერ; ხოლო ნ----- მ-----ს შემთხვევაში 30-ჯერ) დაგვიანებისა და გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზს მოსარჩელეთა მხრიდან წარმოდგენილი არ ყოფილა, აგრეთვე საქმეში არსებული ამონაბეჭდი ელექტრონული აღრიცხვის პროგრამიდან ადასტურებს მოსარჩელეთა სისტემატიურ დაგვიანებას ან ადრე წასვლას სამსახურიდან, ასევე საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებები სასამართლოს უქმნის შინაგან რწმენას იმისათვის, რომ დადგენილად მიიჩნიოს მოსარჩელეთა მხრიდან შრომის დისციპლინის სისტემატიური და არაერთგზის დარღვევის ფაქტი - სამსახურში დროულად გამოუცხადებლობა, სამსახურიდან ადრე წასვლა და მათდამი დაქვემდებარებული თანამშრომელთა მხრიდან შრომის დისციპლინის დარღვევებზე რეაგირების განუხორციელებლობა.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ შეძლო მისი მტკიცებების საგანში შემავალი ფაქტობრივი გარემოების მოსარჩელეთა მხრიდან შრომის დისციპლინის დარღვევის დადასტურება წერილობითი მტკიცებულებებით ს.ფ. 214-263.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და არ

უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. საქმე ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე

მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან. მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე.

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის

შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რატქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა ტქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო 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 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. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

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

მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელეთა მიმართ, დამსაქმებელმა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - შენიშვნა გამოიყენა სშკ-ის მე-13 მუხლის საფუძველზე, ასევე კიბერუსაფრთხოების ბიუროს დირექტორის 01.05.2017 წლის Nმოდ 217 00000037 ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ კიბერუსაფრთხოების ბიუროს თანამშრომელთა დისციპლინური პასუხისმგებლობისა და წახალისების წესის 3.1. პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

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. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) 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. დადგენილია, რომ მოსარჩელეთა მხრიდან, ადგილი ჰქონდა შრომითი მოვალეობის (სამსახურებრივი დისციპლინის არაერთგზის და სისტემატიურ დარღვევას შესამოწმებელ პერიოდში) არაჯეროვან შესრულებას.

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 გამოასწორებს, 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.

მოპასუხის შინაგანაწესით, მოსარჩელეთა მიმართ, მოპასუხის დირექტორის მიერ შეფარდებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მსუბუქი ზომა - შენიშვნა, შესაბამისად სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს უფრო მსუბუქი დისციპლინარული ზომის გამოყენებით ხომ არ იყო შესაძლებელი დისციპლინის გამოსწორებისა და პრევენციის ღონისძიებების მიღწევა ჩადენილი გადაცდომის ხასიათის და სიხშირის გათვალისწინებით.

სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. ვინაიდან, სადავო ბრძანება მოპასუხზე დამსაქმებელმა კანონიერად გამოსცა, იგი არ უნდა იქნას ბათილად ცნობილი. ასევე, არ დადგინდა გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის იურიდიული ინტერესი.

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 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 გამოყენების საფუძვლები მოსარჩელეთა მიმართ, რაც გამოიწვია მათი მხრიდან შინაგანაწესით დადგენილი წესების სისტემატიურმა და არაერთგზის 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 მოსარჩელების მოთხოვნები.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "თ" პუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული

ვალდებულების 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.

შესაბამისად მოსარჩელები დისციპლინარული გადაცდომის გამო დისციპლინარული სახდელის შეფარდებიდან მინიმუმ ერთი წლის განმავლობაში ინარჩუნებენ იურიდიულ ინტერესს გასაჩივრებული ბრძანებების მიმართ თუ რატომ უნდა მათ მიერ გასაჩივრებული სახდელის დადების შემდგომ ერთი წლის განმავლობაში კვლავ არ იქნა ახალი დისციპლინარული სახდელი შეფარდებული.

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, ვინაიდან დადასტურდა მოსარჩელეთა მხრიდან დისციპლინარული გადაცდომის ფაქტები არ არსებობს გასაჩივრებული ბრძანებების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძვლები.

სასამართლოს დამატებით სურს ყურადღება მიაქციოს იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების გარდა მოსარჩელეთა მხრიდან დისციპლინური გადაცდომების ჩადენის ფაქტი დასტურდება თავდაცვის სამინისტროს გენერალური ინსპექციის მიერ შედგენილ დასკვნებშიც რომლებიც ცალკე აღებული წარმოადგენენ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ სამართლებრივ აქტებს (იხ. სუს 01.08.2018 წლის #ბს-221-221(გ-18) გადაწყვეტილება), რაც მოსარჩელეთა მხრიდან ადმინისტრაციული წესით არ გასაჩივრებულა და სადაოდ არ გამხდარა.

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, მოსარჩელეთა მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ხაზინიდან დაბრუნებას არ ექვემდებარება.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. მოსარჩელე გ----- ბ-----ს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.
2. საქმეზე მოსარჩელე გ----- ბ-----ს მხრიდან სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.
3. მოსარჩელე რ----- ჩ-----ს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.
4. საქმეზე მოსარჩელე რ----- ჩ-----ს მხრიდან სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.
5. მოსარჩელე ნ----- მ-----ს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.
6. საქმეზე მოსარჩელე ნ----- მ-----ს მხრიდან სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ

გადახდილია.

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

8. 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
გოგიჩაშვილი

გიორგი