



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

06.12.2018 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე: ირაკლი კოპალიანი
სხდომის მდივანი: სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: ა-----ე

წარმომადგენელი: ჟ-----ი

მოპასუხე: სსიპ - გ-----ის

წარმომადგენელი: ც-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, თანხის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1 ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ - გ-----ის
დირექტორის 2018 წლის 30 მარტის 40/კ ბრძანება;

1.2 სსიპ - გ-----ს დაეკისროს ა-----ის
სასარგებლოდ 280 (ორას ოთხმოცი) ლარის გადახდა;

სარჩელის საფუძვლები

1.5. სადავო ბრძანება გამოცემულია სსიპ - გ-----
-----ში მოქმედი შიდა წესდების დარღვევის საფუძველზე, მოსარჩელემ მართალია ჩაიდინა სამსახურებრივი გადაცდომა და ეს უდავოა, თუმცა მისი განმარტებით, დაკისრებული სანქცია არ გახლდათ ჩადენილი დარღვევის (გადაცდომის) პროპორციული.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელს არ ცნობს.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. მოპასუხის განმარტებით, უდავოა, რომ ადგილი ჰქონდა დისციპლინურ გადაცდომას, ამიტომაც სანქციას იყო პროპორციული.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე, ა-----ე 2009 წლიდან მუშაობდა სსიპ - გ-----
-----ში სხვადასხვა თანამდებობებზე, ხოლო 2017 წლის 3
იანვარს იგი დაინიშნა სსიპ - გ-----ს
საერთაშორისო განათლების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ცენტრის დირექტორის 2017 წლის 03 იანვრის N07/კ ბრძანება; (ს.ფ 18-19)

3.1.2. ცენტრის დირექტორის 2018 წლის 30 მარტის 40/კ ბრძანების შესაბამისად ა-----ის მიმართ გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს 10% დაკავება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ცენტრის დირექტორის ბრძანება N40/კ (ს.ფ 20)

3.1.3. ა-----ის ყოველთვიური სახელფასო სარგო მოპასუხე კომპანიაში გახლავს 2800 ლარი (დაუბეგრავი);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ცენტრის დირექტორის 2017 წლის 03 იანვრის N07/კ ბრძანება; (ს.ფ 18-19);

3.1.3. ა-----ე დღემდე მუშაობს გ-----ში საერთაშორისო განათლების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

მოგეხსენებათ, მოსარჩელის მოთხოვნა გახლავთ, ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ - გ-----ის დირექტორის 2018 წლის 30 მარტის 40/კ ბრძანება, რომელიც გამოცემული იქნა მოსარჩელის მიერ შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებების დარღვევის გამო. ზემოთ ხსენებული ბრძანებით განისაზღვრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს 10% დაკავება მოსარჩელისთვის.

უპირველს ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს, რომ მოსარჩელის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი უფლებამოსილება მოპასუხე კომპანიაში გახლდათ დიპლომის (როგორც საერთაშორისო ისე შიდა კანონმდებლობის საფუძველზე გამოცემული) ნამდვილობის დადასტურება.

მნიშვნელოვანი აღინიშნოს, რომ მოსარჩელე აღირებს იმ კონკრეტულ დარღვევას, რომელსაც ედავება მოპასუხე კომპანია და უთითებს, რომ აღნიშნული გამოწვეული იყო არა რაიმე პირადი ინტერესის საფუძველზე, არამედ დაუდევრობით, ვინაიდან მას ჰქონდა ძალიან ბევრი საქმე იმ დღეს, როდესაც ხელი მოაწერა გარკვეულ დოკუმენტს და აღიარა კონკრეტული პირის დიპლომის ნამდვილობა.

ა-----ის მიერ ჩადენილი ქმედება რომ დარღვევაა, ეს დავის საგნს არ წარმოადგენს. მოსარჩელე სადავოდ ხდის დარღვევის შემდგომ მოპასუხე კომპანიის მიერ გამოყენებულ სანქციას კერძოდ, აღნიშნავს, რომ მის მიმართ განისაზღვრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს 10% დაკავება, რომელიც მოსარჩელის აზრით, შეუსაბამოდ მძიმეა და აღნიშნული სახდელი გამოყენებული იქნა დისკრიმინაციული მიდგომის საფუძველზე.

სასამართლოს სურს აღნიშნოს, რომ დამსაქმებლის პრეროგატივაა თავად განსაზღვროს შესაბამისი დისციპლინური სახდელი კონკრეტული დარღვევისთვის. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ სასამართლოსთვის არ მომხდარა არანაირი დამაჯერებელი მტკიცებულების წარდგენა, რომელიც ცდხადყოფდა, რომ მოსარჩელის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაციული მიდგომა.

შესაბამისად, სასმართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნები ვერ იქნება პერსპექტიული.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასმართლო დასკვნა

ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება სადავო ბრძანების უკანონობა, სასმართლოს მიაჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასმართლომ იხელმძღვანელა

იმის გათვალისწინებით, რომ გასაჩივრებული ბრძანების საფუძველი გახლავთ მოპასუხე კომპანიის შიდა წესდებით გათვალისწინებული დანაწესი, სასმართლო მოკლებულია ისაუბროს და გამოიყენოს საერთაშორისო პრაქტიკა. შესაბამისად, უნდა მოხდეს ეროვნული კანონმდებლობისა მორგება სადავო საკითხზე.

6. სამართლებრივი შეფასება

უპირველეს ყოვლისა, სასმართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში.

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

საქართველოს კონსტიტუცია ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასმართლოს 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 რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასმართლო 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 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.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული ა-----ის მიმართ გამოცემულ იქნა დისციპლინური სახდელი, რომელზეც მოსარჩელე განმარტავს, რომ მას ჰქონდა დისკრიმინაციული ხასიათი ვინაიდან იგი გახლდათ შეუსაბამოდ მიიმე. ასევე მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელმა არ მიიღო მხედველობაში ა-----ის გადატვირთული სამუშაო გრაფიკი და არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ ბევრი საქმის პირობებში, შესაძლოა დაშვებულ იქნას შეცდომა და ამისგან არავინ არ არის დაზღვეული.

სადავო ბრძანება გამოცემულია შიდა წესდების დარღვევისა და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - გ-----ის დებულების“ საფუძველზე. უდავოა, რომ დისციპლინური სანქციები გათვალისწინებული იყო შრომის შინაგანაწესით. შესაბამისად, ფაქტობრივად მოპასუხე მხარემ გამოავლინა სამოქალაქო სამართლებრივი ნება, რომელიც შესაბამისი პირობების არსებობის შემთხვევაში, ნამდვილად გათვალისწინებულია რეგულაციებით (და ამ რეგულაციების შინაარსი მოსარჩელისათვის ცნობილია).

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 საფუძველებიდან.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც დასაქმებული (მოსარჩელე) თავის მხრივ, იღებდა ვალდებულებას შეესრულებინა სამსახურობრივი ვალდებულება დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით. ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებელი (მოპასუხე) იღებდა ვალდებულებას ანაზღაურებინა ა-----ისთვის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სახელფასო სარგო.

აქვე უნდა ვახსენოთ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილი, რომლის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

იმის გათვალისწინებით, რომ მხარებს შორის არსებობდა გარკვეული ვალდებულებები შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ორივე მხარეს აღნიშნული უნდა შეესრულებინა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად. წარმოდგენილი მტკიცებულებებით და მხარეთა ახსნა განმარტებებით ცალსახაა, რომ მოსარჩელის მხრიდან, ადგილი ჰქონდა მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებას, რომელიც გამოიხატებოდა დარღვევაში.

მოსარჩელე, რომელიც შესაბამისი სამსახურის უფროსია, აღიარებს, რომ მან ნამდვილად დაამოწმა ი-----ის დიპლომის ნამდვილობა, მაშინ, როდესაც ცენტრი აპირებდა სასამართლო გადაწყვეტილების გასაჩივრებას ზედა ინსტანციებში. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება (რომლითაც გაუქმდა თავდაპირველი უარი) ცენტრში შევიდა 2017 წლის 4 ოქტომბერს. ის დაეწერა როგორც მოსარჩელის სამსახურს, ასევე იურიდიულ სამსახურს. დადგენილი წესების თანახმად, უნდა შეთანხმებულიყო ამ გადაწყვეტილების გასაჩივრების საკითხი. 16 ოქტომბერს მოსარჩელეს ეცნობა, რომ გადაწყდა სამართალწარმოების გაგრძელება გასაჩივრების გზით. მიუხედავად ამისა, იმის გამო, რომ მოსარჩელე მეტად დაკავებული იყო და ვერ გასწვდა ყოველივეს, 17 ნოემბერს მოხდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს აღსრულება, რის შესახებაც იურიდიულმა სამსახურმა შეიტყო მომდევნო წელს, როდესაც საქმე გახლდათ სააპელაციო სასამართლოში. შესაბამისად, ნათელია, რომ დარღვევას ადგილი აქვს.

ამავე დროს, სასამართლო ვერ მიიჩნევს, რომ დაკისრებული საქნცია არის გადამეტებულად მკაცრი. მოსარჩელეს დაეკისრა შინაგანაწესის მე-16 მუხლის პირველი პუნქტის "გ" ქვეპუნქტით დადგენილი სანქცია - ერთი თვის სარგოს 10% დაკავება; თუმცა ეს ქვეპუნქტივე ითვალისწინებს, რომ სანქცია შესაძლოა იყოს უფრო მაღალიც. გარდა ამისა, გათვალისწინებულია უფრო მკაცრი სანქციაც - დათხოვნა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელს აქვს უფლება თავად განსაზღვროს, გადაცდომის/შეცდომის/დარღვევის სიმძიმე და ასევე თავად შეუსაბამოს მას დისციპლინური სახდელის ესა თუ ის ფორმა. სასამართლო აქვე დასძენს, რომ ეს უფლება დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხე კომპანიის წესდებაში წარმოდგენილია დისციპლინური სახდელთა ბევრად უფრო მძიმე და ხანგრძლივი დანაწესები,

ა-----ესთან მიმართებით გამოყენებულ სანქციას სასამართლო ვერ მიიჩნევს უკიდურესად მძიმედ. ზოგადად, მნიშვნელოვანია დისციპლინურ სახდელს ჰქონდეს იმგვარი ხასიათი, რომ დასაქმებული შემდგომში გახდეს უფრო წინდახედული და მეტად გულისხმიერი დაკისრებული ვალდებულებების მიმართ.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ სასამართლოს კონტროლი ასეთ შემტხვევებში უნდა განხორციელდეს მეტად ფრთხილად; დამსაქმებელმა, უკეთ იცის თუ როგორი სამუშაო გარემო სურს მას დაწესებულებაში და ასევე უკეთ აფასებს იმ გადაცდომის სიმძიმეს და დაკისრებული სანქციის ადექვატურობას, რომელიც სახეზე გვაქვს. ეს გარკვეულწილად გავს ევროპული სასამართლოს მიერ შემუსავებულ ცნებას - margin of apriciation (მიხედულების ფარგლები), როდესაც ევროპული სასამართლო ბრძანებს, რომ სახელმწიფომ და მისმა ორგანოებმა უკეთ იციან ის საჭიროებები რაც მათ წინაშე დგას და სტრასბურგი გადაჭარბებულად ვერ ჩერევა მათი მიხედულების ფარგლებში.

თუმცა, ეს არ ნიშნავს იმას, რომ დარღვევა და საქნცია აშკარა შეუსაბამობაში უნდა იყვნენ. მაგალითად, თუ ამ შემტხვევაში სახეზე გვექნებოდა დათხოვნა, მაშინ შესაძლოა სასამართლოს მართლაც ჩაეთვალა სანქცია აშკარად შეუსაბამოდ და მიეღო სხვა გადაწყვეტილება.

ამავე დროს, სასამართლო ვერ რწმუნდება, რომ ადგილი ჰქონდა რაიმე არაჯანსაღ პროცესებს და დევნას მოსარჩელისა. როგორც მანვე განმარტა, ამ ეპიზოდის შემდეგაც ჰქონდა მას გარკვეული გადაცდომა და მიეცა გაფრთხილება, ანუ კიდევ უფრო მსუბუქი სანქცია დაეკისრა.

ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხე კომპანიის მიერ ა-----ის მიმართ გატარებული ღონისძიებები განხლდათ მათი კანონიერი უფლება და მათ ქმედებაში არ იკვეთება არანაირი დისკრიმინაციული მიდგომა. შესაბამისად, სადავო ბრძანება არ ექვემდებარება ბათილობას.

7. საპროცესო ხარჯები

თავდაპირველად სარჩელი წარდგენილ იქნა ადმინისტრაციული სამართალწარმოების წესით, თუმცა განსჯადობით ის გადმოეცა სამოქალაქო კოლეგიას. სამოქალაქო სამართალწარმოებაში კი, სარჩელი სამოქალაქო სამართლებრივი ნების ბათილად ცნობაზე არ თავისუფლდება სახელმწიფო ბაჟისაგან; შესაბამისად, მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის -

100 ლარის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა

1. ა-----ეს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი.
2. მოსარჩელეს დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
4. 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
კოპალიანი**

ირაკლი