



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

25.12.2018 წელი

ქ. თბილისი

**თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე - თ---- თ-----ი
წარმომადგენლები - თ---- მ-----

მოპასუხე - ს----- გ-----
წარმომადგენელი - გ-----

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება,
გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ს--- ს----- გ-----ს 2015 წლის 07 სექტემბრის N----- ბრძანება თ---- თ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. მოსარჩელე თ---- თ-----ი აღდგენილ იქნას ს--- ს----- გ-----ს ინფორმაციული ტექნოლოგიების განვითარების ხელშეწყობის სამსახურის ტესტერის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე ს--- სერვისების გ-----ს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 7 სექტემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად 2200 ლარის ოდენობით.

1.4. მოპასუხე ს--- ს----- გ-----ს დაეკისროს მოსარჩელის

სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს 0.07%-ის გადახდა, მიუღებელი ხელფასის ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 2015 წლის 7 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე 2013 წლის 1 ივნისიდან მუშაობდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ს----- გ-----ში ტესტერის თანამდებობაზე და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 2200 ლარს. 2015 წლის 7 სექტემბერს, მოსარჩელე გაათავისუფლეს დაკავებული თანამდებობიდან ს-----ოს საქმიანი რეპუტაციის შელახვისა და მოქალაქეთა პირადი მონაცემების პირადი მიზნებისათვის გამოყენების გამო. მოსარჩელის განცხადებით, იგი არ უარყოფს იმ ფაქტს, რომ ნამდვილად დაათვალიერა მისი მეუღლის ბ---- ჯ-----ის პირადი მონაცემები, თუმცა აღნიშნული გახლდა მისი სამსახურებრივი უფლება. რაც შეეხება პირადი მონაცემების გამოყენებას, აღნიშნულს მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე დაეყრდნო მოსარჩელის ყოფილი მეუღლის სიდედრის დ-----ის განცხადებას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელემ გაახმაურო სასამართლოში მისი ყოფილი მეუღლის ამჟამინდელი ოჯახის შესახებ იმფორმაცია. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ ეს არ შეესაბამება სინამდვილეს. ხოლო მოპასუხემ უკანონოდ გაათავისუფლა სამსახურიდან, ვინაიდან ს-----ოს აუდიტის სამსახურმა მისი საქმე შეისწავლა ზედაპირულად. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ ბრძანება მისი გათავისუფლების თაობაზე უკანონო და დაუსაბუთებელია.

მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ დაუსაბუთებელია მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ მას ჰქონდა უფლება დაემუშავებინა მისი ყოფილი მეუღლის პირადი მონაცემები. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მიერ კონკრეტული პირების პირადი მონაცემების დამუშავება განსაზღვრულია რიგი ბრძანებებითა და შინაგანაწესის ნორმებით და მოცემულ შემთხვევაში დგინდება, რომ ბ---- ჯ-----ის, სალომე ძიძიგურისა და გიორგი ძიძიგურის პერსონალური მონაცემები მოსარჩელეს არ დაუმუშავებია სამსახურებრივი საჭიროებიდან გამომდინარე. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მონაცემები შეიძლება დამუშავდეს მხოლოდ კონკრეტული, მკაფიოდ განსაზღვრული კანონიერი მიზნებისათვის. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მიერ ს-----ოს შიდა აუდიტის სამსახურისათვის მიცემული ახსნა-განმარტებისას, მოსარჩელემ თავად აღიარა, რომ მან საფუძვლის გარეშე დაამუშავა მონაცემები და ეს ცნობისმოყვარეობით ახსნა. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ

მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას და მისი სამსახურიდან გათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე 2013 წლის 1 ივნისიდან მუშაობდა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ს----- გ-----ში ტესტერის თანამდებობაზე და მისი დარიცხული შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 2200 ლარს, ხოლო ხელზე ასარები ხელფასი 1760 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2013 წლის 03 ივნისის დანიშვნის ბრძანება;
- 2013 წლის 03 ივნისის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. მოსარჩელის სამსახურებრივ ფუნქცია-მოვალეობებს შეადგენდა ს----- გ-----ს მონაცემთა ელექტრონული ბაზების მეშვეობით სამსახურისთვის განკუთვნილი თითქმის ყველა აქტების, მათ შორის ქორწინების, განქორწინების, დაბადების და ა.შ მოწმობების გატესტვა, ანუ ფორმატირება, დიზაინი, რედაქტირება და ყველა მხრივ მათი დამუშავება, შემდგომ სერვისების სამსახური შემდეგში ახდენდა უკვე საბოლოო სახით მათ გაშვებას მომხმარებლებთან.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. 2015 წლის 07 სექტემბერს, მოპასუხის ს--- ს----- გ-----ს N----- ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2015 წლის 07 სექტემბრიდან და იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების ბრძანების საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევა, კერძოდ

მოსარჩელის მიერ სამსახურის ბაზის გამოყენებით, კანონის მოთხოვნათა დარღვევით, პირადი ინტერესებისათვის მოქალაქეთა პერსონალური მონაცემების დამუშავების განხორციელება, რასაც საფუძვლად დაედო შიდა აუდიტის სამსახურის დასკვნა, რომელიც მიღებულ იქნა მოქალაქე დ-----ის განცხადების საფუძველზე.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2015 წლის 07 სექტემბრის N----- ბრძანება;
- სერვისების გ-----ს შიდა აუდიტის სამსახურის 2015 წლის 26 აგვისტოს N----- დასკვნა;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის სადავოა ის გარემოება, ჩაიდინა თუ არა სამსახურებრივი გადაცდომა მოსარჩელემ და იყო თუ არა აღნიშნული სამსახურებრივი გადაცდომა უხეში დარღვევა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელემ ჩაიდინა ვალდებულების უხეში დარღვევა, ვინაიდან მოსარჩელემ არამიზნობრივად გამოიყენა მისი უფლებამოსილება და პირადი ინტერესებისთვის განახორციელა მოქალაქეთა პერსონალური მონაცემების დამუშავება.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მას არ ჩაუდენია არანაირი დარღვევა და მოპასუხეს მისი სამსახურიდან გათავისუფლების არანაირი საფუძველი არ გააჩნდა. ამასთან მოსარჩელე თავადვე აღიარებს იმ ფაქტს, რომ მან ნამდვილად დაათვალიერა იმ მოქალაქეთა პირადი მონაცემები, რომლებთან დაკავშირებითაც ედავება მოპასუხე მხარე, თუმცა მიუთითებს, რომ სამსახურებრივად მას აღნიშნულის უფლება გააჩნდა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხის მიერ შესაგებელში მითითებული და სასამართლო სხდომაზე გაუქმებული მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლები, კერძოდ ის ფაქტები, რაც მოპასუხემ ჩათვალა მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევად, არ დასტურდება მოპასუხის მიერ

წარმოდგენილი მტკიცებულებებით.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მნიშვნელოვანი საკითხია დადგინდეს მოსარჩელის უფლებამოსილება მოპასუხე ს---სერვისების გ-----ში. უდავოდ დგინდება, რომ მოსარჩელის სამსახურებრივ ფუნქცია-მოვალეობებს შეადგენდა ს----- გ-----ს მონაცემთა ელექტრონული ბაზების მეშვეობით სამსახურისთვის განკუთვნილი თითქმის ყველა აქტების, მათ შორის ქორწინების, განქორწინების, დაბადების და ა.შ მოწმობების გატესტვა, ანუ ფორმირება, დიზაინი, რედაქტირება და ყველა მხრივ მათი დამუშავება, შემდგომ სერვისების სამსახური შემდეგში ახდენდა უკვე საბოლოო სახით მათ გაშვებას მომხმარებლებთან (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტობრივი გარემოება).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, უდავოა ის გარემოება და თავად მოპასუხეც ადასტურებს, რომ ზოგადად მოსარჩელის პირადი ფუნქცია იყო გარკვეული აქტებისა და დოკუმენტების გატესტვა და აღნიშნულისათვის გარკვეული პირების პირადი მონაცემების გამოყენება.

მოცემულ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოპასუხე მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანებაში უთითებს, რომ მის მიერ ჩადენილია ს-----ოს შინაგანაწესის 52-ე მუხლის „ბ“, „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომა. შინაგანაწესის 52-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულია ს-----ოს საქმიანობის მარეგულირებელი საქართველოს კანონმდებლობის ან სხვა სამართლებრივი აქტების მოთხოვნათა დარღვევა. ამავე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულია პასუხისმგებლობა ს-----ოში დასაქმებული პირის ან ს-----ოს დისკრედიტაციისკენ მიმართული საქციელი, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ჩადენილი თუ მის გარეთ, ხოლო „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, გათვალისწინებულია დასაქმებულის პასუხისმგებლობა ქმედებისთვის, რომელმაც მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენა ს-----ოს ნორმალურ ფუნქციონირებას ან/და ს-----ოს საქმიან რეპუტაციას.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ იმ მოცემულობის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხე მხარე ედავე მოსარჩელეს სწორედ ზემოაღნიშნული შინაგანაწესის შესაბამისი პუნქტების დარღვევას, მოპასუხე ვალდებულია კონკრეტულად მიუთითოს თუ რაში გამოიხატა აღნიშნული დარღვევები და წარმოდგინოს შესაბამისი მტკიცებულებები. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც შიდა აუდიტის მიერ მის დასკვნაში, ასევე მოპასუხე მხარის მიერ მის შესაგებელსა და სასამართლო სხდომაზე მიცემულ ახსნა-განმარტებაში არ არის მითითებული კონკრეტულად ზემოხსენებული პუნქტების დარღვევა, რომლითაც ზიანი მიადგა ს-----ოს ნორმალურ ფუნქციონირებას, ასევე რაში გამოიხატა ს-----ოს საქმიანი რეპუტაციის შელახვა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხე ს----- გ-----ს შრომის შინაგანაწესის მე-5 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად შეასრულოს დაკისრებული ვალდებულებები. ხოლო ამავე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, არ დაუშვას ისეთი ქმედების ჩადენა, რომელიც აფერხებს ს-----ოს მუშაობას და ღაზავს მის საქმიან რეპუტაციას.

მოცემულ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოპასუხე მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ ადასტურებს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას, ვინაიდან ვერ ადასტურებს მოსარჩელის მიერ პერსონალური მონაცემების გამოყენების ფაქტს და აღნიშნულით მოპასუხისათვის გამოწვეული ზიანის არსებობას. რაც შეეხება იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელემ დაათვალიერა თუ არა კონკრეტული პირების, მათ შორის მისი მეუღლის პირადი მონაცემები, სადავო გარემოებას არც წარმოადგენს, ვინაიდან მოსარჩელე თავადაც აღიარებს აღნიშნულ ფაქტს.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხემ უნდა დაუდასტუროს სასამართლოს, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენება იყო რელევანტური და აუცილებელი ღონისძიება.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დგინდება ის გარემოება, რომ თუნდაც მოსარჩელის მიერ მისი მეუღლის პირადი მონაცემების დათვალიერება ყოფილიყო სამსახურებრივი გადაცდომა, მოსარჩელის მიერ ჩადენილი სამსახურებრივი გადაცდომისთვის, მოპასუხეს უნდა გამოეყენებინა ისეთი მძიმე დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, როგორიც არის სამსახურიდან გათავისუფლება, ვინაიდან თავად ცალსახად დასტურდება, რომ რეალური ზიანი დასაქმებულის მიერ ჩადენილ ქმედებას არ მოჰყოლია და ამასთან, მოპასუხე ვერ ადასტურებს, მოსარჩელის მიერ მოპოვებული პერსონალური მონაცემების გამოყენების ფაქტს. მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ მხარეები სადაოდ არ ხდიან იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული წლების განმავლობაში მუშაობის პერიოდში, არცერთი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედება არ შეიძლება იქნეს შეფასებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა უკანონოდ, შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ს--- ს-----
გ-----ს 2015 წლის 07 სექტემბრის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ, მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს პირვანდელ თანამდებობაზე და მოპასუხე მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 07 სექტემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად 1760 ლარის ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 394-ე, 408-ე, 411-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო. სასამართლო განმარტავს, რომ ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ 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.“

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს

დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა დაარღვია გარკვეული ეთიკის ნორმები, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტი. შესაბამისად, სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას (იხ. 3.1.1. სადავო ფაქტ. გარემოება).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბათილად იქნა ცნობილი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა მისი პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. შესაბამისად, მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ს-----
-----ს გ-----ს ინფორმაციული ტექნოლოგიების განვითარების ხელშეწყობის სამსახურის ტესტერის თანამდებობაზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია

მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 1760 ლარს (ხელზე ასაღები), (იხ. 3.1.1 უდავო ფაქტობრივი გარემოება).

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილების არამართლობიერად ცნობის გამო მოპასუხემ ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურება, რაც წარმოშობს მოპასუხის ვალდებულებას მოსარჩელეს აუნაზღაუროს მიუღებელი ხელფასი. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2015 წლის 07 სექტემბრიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და მოპასუხე ს--- ს----- გ-----ს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის, 2015 წლის 07 სექტემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1760 ლარის გადახდა.

6.3. მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს - მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდური ხელფასის 2200 ლარის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა 2017 წლის 07 სექტემბრიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად,

დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ივნისის №ას-699-653-2017 გადაწყვეტილებაზე, რომლის თანახმად: „საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნებისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების მოთხოვნათა ნაწილში სარჩელის უარყოფის შესახებ დადგენილია მყარი სასამართლო პრაქტიკა იხ., სუსგ №ას-285-271-2016 , 27 აპრილი, 2015 წელი, რომელშიც საკასაციო პალატამ იმსჯელა იძულებითი განაცდურის სახით დაკისრებული თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0,07 პროცენტის დაკისრების სამართლებრივი საფუძვლების არსებობაზე და განმარტა: „პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრებაზე მოსარჩელის მოთხოვნას სამართლებრივად ვარგისი საფუძველი არ გააჩნია, რადგან სშკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ხოლო თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, რასაც მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია“.

მოცემულ შემთხვევაში, დავა არ ეხება მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში არსებულ ფულად ვალდებულებას. რის გამოც, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფაგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში - განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2000 ლარამდე ოდენობით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

ამ შემთხვევაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, დავის საგნის ფასი უნდა განისაზღვროს უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის - ქონებრივ-სამართლებრივი დავის საგნის ფასის მიხედვით, რაც სსკ-ის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ერთი წლის განმავლობაში ასაღები სახელფასო განაცდურის ოდენობის გათვალისწინებით, შეადგენს 21120 ლარს.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად ამ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟია 633.6 ლარი.

იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიერ გადახდილია, სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით და სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს დაკმაყოფილებული სარჩელის პროპორციულად მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის, ადვოკატის მომსახურების საფასურის 840 ლარის, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 533.60 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს თ----- თ-----ის სარჩელი ს-----
--- გ-----ს მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენის, იძულებით განაცდურის ანაზღაურების, გამოუყენებელი შვებულების თანხისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ს-----
----- გ-----ს 2015 წლის 07 სექტემბრის N----- ბრძანება თ----- თ-----
-----ის გათავისუფლების შესახებ;
3. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე თ----- თ-----ი საქართველოს იუსტიციის

სამინისტროს ს----- გ-----ს ინფორმაციული ტექნოლოგიების განვითარების ხელშეწყობის სამსახურის ტესტერის თანამდებობაზე;

4. დაეკისროს მოპასუხე საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ს----- გ-----ს თ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1760 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით 2015 წლის 07 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის 840 ლარისა და მოსარჩელე თ-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა;

5. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ს----- გ-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 533,60 ლარის გადახდა;

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

7. 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;

მოსამართლე

თეა ბერაია