



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

27.12.2018 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე: თეა ბერაია

სხდომის მდივანი: ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე - რ----- მ-----

წარმომადგენელი - თ----- ს-----

მოპასუხე - საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისია

წარმომადგენლები: რ--- მ-----ი, თ----- ჭ-----ე, თ----- ბ-----

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა; სამუშაოზე აღდგენა;
იძულებით განაცდურის ანაზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 29 დეკემბრის 2--- ბრძანება რ----- მ----- ის გათავისუფლების ნაწილში;

1.2. მოსარჩელე რ----- მ----- აღდგენილ იქნას საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის ტოლფას - ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიას მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

2016 წლის 30 დეკემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 1998 ლარის ოდენობით.

1.4. მოპასუხე საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიას დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს 0.07%-ის გადახდა, მიუღებელი ხელფასის ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 2016 წლის 30 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

მოსარჩელემ 2018 წლის 09 ნოემბრის სასამართლოს მოსამზადებელ სხდომაზე დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში. (იხ. განცხადება ტ II, ს.ფ. 131).

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში. გათავისუფლების მომენტისთვის იგი წარმოდგენდა ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტს და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1998 ლარს. 2016 წლის თებერვლის თვეში, მოპასუხის მიერ ჩატარებულ იქნა ატესტაცია ორ ეტაპად, ტესტირება და გასაუბრება. 2016 წლის 27 დეკემბერს მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ გათავისუფლებულ იქნა სამსახურიდან 2016 წლის 30 დეკემბრიდან ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობასთან მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მისი გათავისუფლება ზემოაღნიშნული მოტივით იყო დაუსაბუთებელი და სუბიექტური.

მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა კანონის სრული დაცვით, კერძოდ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა 2016 წლის 29 დეკემბრის მოპასუხის 2--- ბრძანება, რომლის მიხედვითაც მოსარჩელეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან. მოპასუხე მიუთითებს, რომ კომისიამ 2016 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილების საფუძველზე დაადგინა ახალი საშტატო ნუსხის დამტკიცების აუცილებლობა ხოლო 2016 წლის 27 ოქტომბერს N7----- გადაწყვეტილებით განსაზღვრა ახალი საშტატო ნუსხა, ხოლო კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 13 დეკემბრის 6--- ბრძანებით - დასაქმებულთა პოზიციების საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და სამუშაოთა აღწერილობები. აღნიშნულის შემდგომ, კომისიამ ორგანიზებულად და სამართლებრივად მოამზადა რეორგანიზაციის წინაპირობები, და კომისიის

აპარატში დასაქმებულთა ატესტაციის წესის თანახმად, შეუდგა დასაქმებულთა ატესტაციას, რომლის შედეგადაც დადგინდა, რომ მოსარჩელე არ აკმაყოფილებდა ატესტაციის შედეგების მიხედვით დაკავებული თანამდებობის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. შესაბამისად, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლება დასაბუთებული და კანონიერია.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე - საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში. გათავისუფლების მომენტისთვის იგი წარმოადგენდა ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტს და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1998 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

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

3.1.2. საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულმა კომისიამ 2016 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილების საფუძველზე დაადგინა ახალი საშტატო ნუსხის დამტკიცების აუცილებლობა ხოლო 2016 წლის 27 ოქტომბერს N7----- გადაწყვეტილებით განსაზღვრა ახალი საშტატო ნუსხა, ხოლო კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 13 დეკემბრის 6--- ბრძანებით -დასაქმებულთა პოზიციების საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და სამუშაოთა აღწერილობები. აღნიშნულის შემდგომ, მოპასუხის მიერ ჩატარებულ იქნა ატესტაცია ორ ეტაპად, ტესტირება და გასაუბრება. 2016 წლის 27 დეკემბერს მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ გათავისუფლებულ იქნა სამსახურიდან 2016 წლის 30 დეკემბრიდან, ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობასთან მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის 2016 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილება;

- საქართველოს კომუნიკაციის ეროვნული კომისიის 2016 წლის 27 ოქტომბრის N7----- გადაწყვეტილება;
- საქართველოს კომუნიკაციის ეროვნული კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 13 დეკემბრის ბრძანება;
- საქართველოს კომუნიკაციის ეროვნული კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 29 დეკემბრის N2--- ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. 2016 წლის 23 სექტემბრის N6----- გადაწყვეტილებით დამტკიცებული ატესტაციის წესით განისაზღვრა ატესტაციის მეთოდოლოგია და ატესტაციის დროს მიღებული ქულების გამოთვლის წესი. კერძოდ, ატესტაციის პირველი ეტაპის წილი/წონა იყო საერთო შეფასების 40%, ხოლო მეორე ეტაპისა - 60%. გარდა ამისა, ატესტაციის მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი შეადგენდა 61 ქულას. მოსარჩელემ ატესტაციის პირველ ეტაპზე მიიღო 17,171 ქულა, ხოლო მეორე ეტაპზე 36 ქულა, ჯამურად მოსარჩელის მიღებული ქულები განისაზღვრა 53.17 ქულით.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 23 სექტემბრის N6----- გადაწყვეტილება;
- საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული სააგენტოს კომისიის აპარატში დასაქმებულთა ატესტაციის წესი;
- საატესტაციო ფურცელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. მოპასუხის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად, 2016 წლის 30 დეკემბრიდან გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

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

3.1.5. საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის ინფორმაციული

ტექნოლოგიების სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობისთვის გათვალისწინებულია საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, კერძოდ მაგისტრის ხარისხი ინფორმაციული ტექნოლოგიების განათლების სფეროს კუთხით. საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა, კომპანიაში ჩატარებული რეორგანიზაციის შემდეგ, არ არის ვაკანტური. აღნიშნული თანამდებობა კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 12 დეკემბრის N6--- ბრძანებით, სამუშაოთა აღწერილობებით ითვალისწინებს სავალდებულო საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, კერძოდ მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის განათლებას, ხოლო განათლების სფეროს წარმოადგენს ეკონომიკა, ფინანსების, მათემატიკა, ბიზნესის ადმინისტრირება, ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები. აღნიშნული თანამდებობისთვის განსაზღვრული ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება წარმოადგენს 3330 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- საშტატო განრიგი;
- ამონაწერი საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 29 დეკემბრის N2--- ბრძანებიდან;
- 2018 წლის 16 ნოემბრის ცნობა დასაქმების შესახებ;
- სამუშაო აღწერილობები;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.6. საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის 2016 წლის 1 მარტის N2 დადგენილებით დამტკიცდა კომისიის დებულება, კომისიის 2016 წლის 27 ოქტომბრის N7----- გადაწყვეტილებით დამტკიცდა კომისიისა და მისი აპარატის საშტატო ნუსხა, რომლითაც განისაზღვრა ახლებურად კომისიის აპარატის ორგანიზაციული სტრუქტურა, შეირჩა ან/და გაუქმდა ზოგიერთი მოქმედი სტრუქტურული ერთეული, რიგ შემთხვევებში, შემცირდა საშტატო ერთეულების რაოდენობა. მოსარჩელეს ატესტაციის ჩატარებამდე ეცნობა, რომ 2016 წლის 30 დეკემბრიდან უქმდებოდა მის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 27 დეკემბრის N1----- წერილი;

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები შეესაბამებოდა მის მიერ დაკავებულ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობას.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში ცალსახად დგინდება გარემოება იმის თაობაზე, რომ მოპასუხის მიერ ჩატარებულ ატესტაციის მეორე ატაპს - გასაუბრებას, წინ უძღოდა კონკურსანტთა მიერ შედგენილი თვითანგარიში.

უდავოდ დგინდება ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა მითითებულ თანამდებობაზე და მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული არცერთი დისციპლინური ღონისძიება. მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია არცერთი მტკიცებულება იმის დასადასტურებლად, რომ მოსარჩელე ჯეროვნად ვერ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ფუნქციამოვალეობებს, რომელიც განსაზღვრული იყო სამუშაო აღწერილობით.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელემ ვერ დააკმაყოფილა მის მიერ დაკავებული თანამდებობისათვის გათვალისწინებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ატესტაციის შედეგების თანახმად.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოპასუხე წარმოადგენს დამსაქმებელს, შესაბამისად, მისი მტკიცების ტვირთია დაადასტუროს მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან დასაქმებულის საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შეუსაბამობა. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მთავარი არგუმენტი ზემოაღნიშნულის დასადასტურებლად არის ატესტაციის შედეგები, რომლის მიხედვითაც მოსარჩელემ ვერ გადალახა მინიმალური ზღვარი. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ აღნიშნული ზღვარის გადალახვა აუცილებელი იყო იმისათვის, რომ დადასტურებულიყო მოსარჩელის შესაბამისობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან.

მოწმე გიორგი ფრუიძემ, რომელიც იყო საატესტატო კომისიის წევრი, სასამართლო სხდომაზე მიცემულ ჩვენებაში განაცხადა, რომ მისთვის უცნობია თუ ვინ დაუსვა მოსარჩელეს კითხვები ატესტაციის პროცესში.

მოწმე ნინო ჩიქოვანმა, რომელიც არის მოპასუხის ყოფილი თანამშრომელი სასამართლო სხდომაზე მიცემულ ჩვენებაში მიუთითა, რომ იყო წამყვანი სპეციალისტი და რეორგანიზაციის შედეგად, შტატის შემცირების გამო იგი

სამსახურიდან გათავისუფლდა. მოწმემ მიუთითა, რომ მის გასაუბრებასთან შედარებით მოსარჩელის გასაუბრება იყო უფრო ხანგრძლივი 20-25 წუთი დაახლოებით და თავად მოსარჩელე საუბრობდა უმეტეს წილად.

მოწმის სახით დაკითხულმა თ----- ჯ-----მა სასამართლო სხდომაზე მიცემულ ჩვენებაში მიუთითა, რომ არის მოსარჩელის ყოფილი კოლეგა და შტატების შემცირების გამო გათავისუფლდა თანამდებობიდან. მისი განმარტებით, მოსარჩელე გასაუბრებიდან გამოსული მისი პრეზენტაციით კმაყოფილი იყო, თვითონ საუბრობდა ბევრს, კომისიის წევრები ნაკლებად უსვამდნენ კითხვებს. მოსარჩელემ გასაუბრებიდან გამოსვლის შემდეგ მოწმეს უთხრა, რომ კომისიის წევრებისგან ელოდა მეტ დაინტერესებას.

მოწმის სახით დაკითხულმა კომისიის წევრებმა: ვ----- ა-----ემ, მ----- ჟ-----ემ და ე----- ა----- სასამართლო სხდომაზე მიცემულ ჩვენებებში დაადასტურეს, რომ უშუალო შეხება მოსარჩელის სამუშაო პროცესთან არ ჰქონიათ. მოწმე ე----- ა----- განაცხადა, რომ მოსარჩელე თავს სხვა სამსახურში მოიაზრებდა და არა მის დაკავებულ თანამდებობაზე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის შეფასებისას, ატესტაციის შედეგებზე, კერძოდ ატესტაციის მეორე ეტაპზე - გასაუბრების შედეგებზე, გავლენა იქონია მოსარჩელის თვითანგარიშმა და აღნიშნულ გარემოებას ადასტურებენ, როგორც მოპასუხის წარმომადგენლები, ასევე სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული პირებიც, კერძოდ ატესტაციის კომისიის წევრები, რომლებმაც სასამართლო სხდომაზე განმარტეს, რომ მათ გასაუბრების დროს ან არ დაუსვეს ან არ ახსოვთ დაუსვეს თუ არა შეკითხვები მოსარჩელეს. მოწმეებმა ასევე აღნიშნეს, რომ გასაუბრების დროს მოსარჩელის შეფასებისას მათ იხელმძღვანელეს მოსარჩელის თვითშეფასებით, რომელშიც თავად მოსარჩელემ მიუთითა, რომ იგი ნაკლებად შეესაბამებოდა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობას.

საქმეში წარმოდგენილია საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის აპარატის ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის რ----- - მ-----ის 2016 წლის 22 ნოემბრის თვითანგარიში, რომელშიც მოსარჩელე უთითებს: „საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიაში ვარ დასაქმებული 2009 წლიდან. 7 წლის განმავლობაში ჩემი პოზიცია ორჯერ შეიცვალა და შესაბამისად შეიცვალა ჩემი როლი და ფუნქციაც ორგანიზაციული მიზნების განხორციელებაში. თავდაპირველად, დაახლოებით 3 წელი ვმუშაობდი კომისიის წევრის ბატონი კარლო კვიტაიშვილის მდივნის თანამდებობაზე. ამავე პერიოდში ვსწავლობდი თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგისტრატურაში, სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტზე. ჩემი განათლების სფერო მოიცავს კონფლიქტოლოგიას, სოციალურ ფსიქოლოგიას, ორგანიზაციულ ფსიქოლოგიას, ადამიანური

რესურსების მართვას, სოციოლოგიას, კვლევის მეთოდებს და სხვა. აღნიშნული ფაკულტეტის წარჩინებით დამთავრების შემდეგ კომისიის თავმჯდომარემ მიზანშეწონილად მიიჩნია ჩემი გადაყვანა ადამიანური რესურსის მართვის სპეციალისტად ე.წ. კადრების სპეციალისტად, ვინაიდან ჩემი სპეციალობიდან გამომდინარე ზუსტად შევესაბამებოდი აღნიშნულ თანამდებობას. დაახლოებით ერთი წლის შემდეგ გაურკვეველი მიზეზით, ყოველგვარი დასაბუთებისა და ჩემთან შეთანხმების გარეშე გადაწყდა ჩემი გადაყვანა ინფორმაციულ-ანალიტიკურ დეპარტამენტში. ახლად დანიშნული თავმჯდომარის მოვალეობის შემსრულებლის გადაწყვეტილების საფუძველზე. მიმაჩნია, რომ ჩემს მიერ ამჟამად დაკავებული თანამდებობისთვის ნაკლებად რელევანტური ვარ, თუმცა მაინც მოხდა აღნიშნული დეპარტამენტის ფუნქციების და ჩემი შესაძლებლობების თანხვედრა. კერძოდ კვლევების ნაწილში. ელექტრონული კომუნიკაციებისა და მაუწყებლობის დარგების განვითარების ტენდენციების კვლევა, ანალიზი და კვარტალური მიმოხილვების მომზადება, ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის ერთ-ერთი ფუნქციაა. ჩემი კვალიფიკაციიდან და გამოცდილებიდან (სტუდენტური) გამომდინარე კარგად ვიცნობ კვლევების სპეციფიკას, შესაბამისად ამ კუთხით ჩართული ვიყავი მსოფლიოს ინტერნეტ პროვაიდერების ფიქსირებული ინტერნეტის ტარიფების კვლევაში. პერიოდულად ვანახლებ არსებულ მონაცემებს. ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის ფუნქციაა აგრეთვე ავტორიზებული და მაუწყებლობის ლიცენზიის მქონე პირების სტატისტიკური ინფორმაციის და შესაბამისი საანგარიშგებო მონაცემების დადგენილი წესითა და ვადებში მოწოდებაზე ზედამხედველობა. ამ კუთხით ვაწარმოებ კომპანიების მიერ სტატისტიკური ანგარიშგების ფორმების შევსების მონიტორინგს. პერიოდულად ვუკავშირდები კომპანიის წარმომადგენლებს თუ მათ არ აქვთ ან ნაწილობრივ აქვთ წარმოდგენილი ინფორმაცია. ასევე პერიოდულად ვაზუსტებ კომპანიის მისამართებს, რადგან ხშირია ჩვენს მიერ გაგზავნილი წერილების უკან დაბრუნების შემთხვევები. კომპანიების მისამართებში არსებულ ცვლილებებს ვუგზავნი ადმინისტრაციულ დეპარტამენტს. ჩემი პიროვნული თვისებებიდან (ამ შემთხვევაში კომუნიკაბელურობიდან) და ინგლისური ენის კარგად ცოდნიდან გამომდინარე, ჩართული ვარ კომისიაში ინფორმაციულ-ანალიტიკურ დეპარტამენტთან დაკავშირებულ ღონისძიებებში. აღნიშნული ფუნქციის ფარგლებში ვთანამშრომლობ როგორც საერთაშორისო, ისე ადგილობრივ ორგანიზაციებთან. ბოლო მსგავსი ღონისძიება, რომლის სამუშაო ჯგუფის წევრიც ვიყავი ჩატარდა 2015 წლის მაისში, ჩართული ვიყავი ევროპის IP ქსელების საკოორდინაციო ცენტრის (RIPE NCC) რეგიონალური შეხვედრისა და სემინარის თემაზე „ვირტუალიზაციის მართვა და უსაფრთხოება“ ჩატარების ორგანიზებაში. კერძოდ ვკურირებდი რეგისტრაციის საკითხს. სემინარის მიმდინარეობის პროცესში კომისიის მხრიდან ვიყავი საკონტაქტო პირი. რაც შეეხება პროფესიულ ზრდას გარდა სამუშაო გამოცდილებისა, სამწუხაროდ სხვა ტრენინგი ან კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსები არ

გამივლია, რაც ჩემს სამსახურში მოღვაწეობას უკავშირდება, თუმცა ამჟამად ვარ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დოქტორანტურის სტუდენტი და ცხადია სადოქტორო ნაშრომზე მუშაობის პერიოდში ფართოვდება ჩემი ცოდნის დიაპაზონი ფსიქოლოგიაში. ასევე ვესწრები თსუ-ს მიერ ორგანიზებულ ჩემი სპეციალობისთვის რელევანტურ სემინარებს. ახალ სტრუქტურაში ჩემს თავს მოვიაზრებ ადმიანური რესურსების მართვის ადმინისტრატორის თანამდებობაზე. მიმაჩნია, რომ ჩემი განათლებიდან და კვალიფიკაციიდან გამომდინარე ზუსტად შევესაბამები აღნიშნულ პოზიციას. ასევე მინდა აღვნიშნო, რომ აქამდე არსებული არასწორი მენეჯმენტის გამო არ მომეცა საშუალება მემუშავა ჩემთვის რელევანტურ პოზიციაზე და სრულიად გამომეკლინა ჩემი სამუშაო პოტენციალი, გამეცნო ჩემი ხედვები ორგანიზაციის უკეთ ფუნქციონირებისთვის. იმედს ვიტოვებ ახალ სტრუქტურაში მსგავსი ხარვეზების გამოსწორების და მომავალი თანამშრომლობის“.

სასამართლო განმარტავს, რომ დაუსაბუთებელია მხოლოდ ზემოაღნიშნულ თვითანგარიშში მითითებული: „მიმაჩნია, რომ ჩემს მიერ ამჟამად დაკავებული თანამდებობისთვის ნაკლებად რელევანტური ვარ“ წინადადების საფუძველზე მოსარჩელის უარყოფითად შეფასება მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან მიმართებაში, ვინაიდან მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა აღნიშნულ თანამდებობაზე და არ ჰქონია ვალდებულების დარღვევის ან არაჯეროვანი შესრულების არცერთი ფაქტი. რაც შეეხება თვითანგარიშში მის მიერ მითითებული ზემოაღნიშნულ წინადადებას, სასამართლო განმარტავს, რომ უდავოდ დგინდება გარემოება იმის თაობაზე, რომ საქართველოს კომუნაკაციების ეროვნული კომისიის 2016 წლის 1 მარტის N2 დადგენილებით დამტკიცდა კომისიის დებულება, კომისიის 2016 წლის 27 ოქტომბრის N7----- გადაწყვეტილებით დამტკიცდა კომისიისა და მისი აპარატის საშტატო ნუსხა, რომლითაც განისაზღვრა ახლებურად კომისიის აპარატის ორგანიზაციული სტრუქტურა, რიგ შემთხვევებში შემცირდა საშტატო ერთეულების რაოდენობა. აღნიშნული გადაწყვეტილების საფუძველზე, ატესტაციის ჩატარების შემდეგ 2016 წლის 30 დეკემბრიდან მცირდებოდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული, რის შახებაც მოსარჩელეს ეცნობა, ატესტაციის ჩატარებამდე. (იხ. 3.1.6. უდავო ფაქტ. გარემოება). შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ, ვინაიდან მოსარჩელე, ატესტაციის ჩატარებამდე, ინფორმირებული იყო მისი საშტატო ერთეულის ატესტაციის ჩატარების შემდეგ გაუქმების თაობაზე, სავსებით ლოგიკურია მოსარჩელის მიერ თვითანგარიშში იმის მითითება, რომ იგი შეესაბამება იმ თანამდებობას, რომელიც ახალი საშტატო განრიგით იარსებებდა ატესტაციის ჩატარების შემდეგ და არა მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას, რომლის საშტატო ერთეული უქმდებოდა ატესტაციის ჩატარების შემდეგ.

ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე მხარემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის კვალიფიკაციის შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ

თანამდებობასთან. წარმოდგენილი მოწმეების ჩვენებებისა და სხვა მტკიცებულებებზე დაყრდნობით მტკიცდება საპირისპირო, კერძოდ ის, რომ მოსარჩელის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები შეესაბამებოდა მის მიერ დაკავებულ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა უკანონოდ, შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია ორი თვის ხელფასის 3998 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.

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 "ვ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

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 „ვ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელის კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო დაკავებულ თანამდებობასთან.

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 გამომდინარეებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულის კვალიფიკაცია არ შეესაბამებოდა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობას, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას აღნიშნულთან დაკავშირებით.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების რეალური საფუძვლის არსებობა.

უდავოდ დგინდება, რომ საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულმა კომისიამ 2016 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილების საფუძველზე დაადგინა ახალი საშტატო ნუსხის დამტკიცების აუცილებლობა ხოლო 2016 წლის 27 ოქტომბერს N7----- გადაწყვეტილებით განსაზღვრა ახალი საშტატო ნუსხა, ხოლო კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 13 დეკემბრის 6--- ბრძანებით -დასაქმებულთა პოზიციების საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და სამუშაოთა აღწერილობები. აღნიშნულის შემდგომ, მოპასუხის მიერ ჩატარებულ იქნა ატესტაცია ორ ეტაპად, ტესტირება და გასაუბრება. 2016 წლის 27 დეკემბერს მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ გათავისუფლებულ იქნა სამსახურიდან 2016 წლის 30 დეკემბრიდან, ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობასთან მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო (იხ. უდავო ფაქტ. გარემოება 3.1.2).

ასევე უდავოდ დგინდება, რომ 2016 წლის 23 სექტემბრის N6----- გადაწყვეტილებით დამტკიცებული ატესტაციის წესით განისაზღვრა ატესტაციის მეთოდოლოგია და ატესტაციის დროს მიღებული ქულების გამოთვლის წესი. კერძოდ, ატესტაციის პირველი ეტაპის წილი/წონა იყო საერთო შეფასების 40%, ხოლო მეორე ეტაპისა - 60%. გარდა ამისა, ატესტაციის მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი შეადგენდა 61 ქულას. მოსარჩელემ ატესტაციის პირველ ეტაპზე მიიღო 17,171 ქულა, ხოლო მეორე ეტაპზე 36 ქულა, ჯამურად მოსარჩელის მიღებული ქულები განისაზღვრა 53.17 ქულით (იხ. უდავო ფაქტ. გარემოება 3.1.3).

უდავოდ დგინდება ის გარემოება და მხარეები ადასტურებენ აღნიშნულს, რომ მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა, მოპასუხის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად უქმდებოდა 2016 წლის 30 დეკემბრიდან. შესაბამისად გაუგებარი და არასწორია იმ თანამდებობასთან მიმართებით, რომლის საშტატო ერთეულის შემცირება დამსაქმებელს ატესტაციის ჩატარებამდე გადაწყვეტილი აქვს, დასაქმებულის კვალიფიკაციის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, ატესტაციის ჩატარება.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოწმეთა ჩვენებებისა და მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების ანალიზის საფუძველზე ცალსახად დგინდება ის გარემოება, რომ რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის თანამდებობა უქმდებოდა სწორედ იმ დღიდან, როცა მოხდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა ატესტაციის ჩატარების საჭიროება და მოსარჩელის სამსახურიდან სწორედ

აღნიშნული საფუძვლით გათავისუფლების აუცილებლობა.

გარდა ამისა, სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები შეესაბამებოდა მის მიერ დაკავებულ ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობას (იხ. 3.2.1. სადავო ფაქტ. გარემოება).

მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ მხარეები სადავოდ არ ხდიან იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელე წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხესთან და მას არაერთი პრემია აქვს მიღებული ვალდებულების კეთილსინდისიერად შესრულებისათვის.

რაც შეეხება, მოსარჩელის მიერ შედგენილ თვითანგარიშს, სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნულს თვითანგარიშს არ უნდა მოეხდინა ზემოქმედება მოპასუხის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებაზე მოსარჩელის საკვალიფიკაციო მოთხოვნების თანამდებობასთან შეუსაბამობის თაობაზე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის ატესტაცია და მასთან გასაუბრება წარმოადგენდა მხოლოდ ფორმალურ მხარეს იგი არ იყო რეალური შედეგის მომტანი.

ამდენად, მოპასუხე ვერ ადასტურებს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების იმ კონკრეტულ სამართლებრივ საფუძველის კანონიერებას, რომელიც მიუთითა ბრძანებაში.

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.

უდავოდ დგინდება, რომ მოპასუხის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის შედეგად, 2016 წლის 30 დეკემბრიდან გაუქმდა მოსარჩელის მიერ დაკავებული

თანამდებობა (იხ. 3.1.4. უდავო ფაქტ. გარემოება).

უდავოდ დგინდება, რომ საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის ინფორმაციული ტექნოლოგიების სამსახურის სპეციალისტის თანამდებობისთვის გათვალისწინებულია საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, კერძოდ მაგისტრის ხარისხი ინფორმაციული ტექნოლოგიების განათლების სფეროს კუთხით, რაც გააჩნდა მოსარჩელეს. საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა, კომპანიაში ჩატარებული რეორგანიზაციის შემდეგ, არ არის ვაკანტური. აღნიშნული თანამდებობა კომისიის თავმჯდომარის 2016 წლის 12 დეკემბრის N6---ბრძანებით, სამუშაოთა აღწერილობებით ითვალისწინებს სავალდებულო საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, კერძოდ მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხის განათლებას, ხოლო განათების სფეროს წარმოადგენს ეკონომიკა, ფინანსების, მათემატიკა, ბიზნესის ადმინისტრირება, ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები. აღნიშნული თანამდებობისთვის განსაზღვრული ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება წარმოადგენს 3330 ლარს (იხ. 3.1.5. უდავო ფაქტ. გარემოება).

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 1998 ლარს (იხ. 3.1.1 უდავო ფაქტ. გარემოება).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან მოსარჩელეს აქვს განათება ინფორმაციული ტექნოლოგიების სფეროში, ხოლო მის მიერ მოთხოვნილი ტოლფასი თანამდებობისთვის სავალდებულოა მაგისტრის განათება ეკონომიკის, ფინანსების, მათემატიკის, ბიზნესის ადმინისტრირების, ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების განხრით და ასევე, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილ ტოლფას თანამდებობაზე ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება აღემატება მოსარჩელის მიერ მის გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე არსებულ ხელფასს, უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე, ვინაიდან მოსარჩელე მხარე ვერ ადასტურებს იმ გარემოებას მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, რომ ბაზრის ანალიზისა და სტრატეგიული განვითარების დეპარტამენტის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა წარმოადგენს ინფორმაციულ-ანალიტიკური დეპარტამენტის სპეციალისტის თანამდებობის ტოლფას თანამდებობას. ამასთან, უდავოაა დადგენილი, რომ აღნიშნული თანამდებობა ვაკანტური არ არის.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე

მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, კერძოდ დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ აღნიშნული საფუძველით მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლება უკანონოა.

ასევე დგინდება ის გარემოებაც, რომ მოპასუხის მიერ მიღებული აღნიშნული უკანონო გადაწყვეტილების არარსებობის შემთხვევაში, მოსარჩელე გათავისუფლდებოდა დაკავებული თანამდებობიდან რეორგანიზაციის საფუძველზე, რაც გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით.

საქართველოს შრომით კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს მიეცეს კომპენსაცია ორი თვის ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს 3996 ლარს.

6.3. მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს - მოპასუხე საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიას დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს 0.07%-ის გადახდა, მიუღებელი ხელფასის ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 2016 წლის 30 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

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.

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, კერძოდ განაცდურისა და პირგასამტეხლოს ოდენობის მიხედვით.

იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიერ გადახდილია, სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით და სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს დაკმაყოფილებული სარჩელის პროპორციულად, ორი თვის

კომპენსაციის 3996 ლარის გათვალისწინებით, მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 19.88 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე რ----- მ-----ის სარჩელი მოპასუხე საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენის, იძულებით განაცდურისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე;
2. ბათილად იქნას ცნობილი საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის თავჯდომარის 2016 წლის 29 დეკემბრის N2--- ბრძანება რ----- მ----- სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნაწილში;
3. მოპასუხე საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიას მოსარჩელე რ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 3996 ლარისა და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;
4. მოპასუხე საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნულ კომისიას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს 19,88 ლარი;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
6. 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
თეა ბერაია