



განჩინება საქართველოს სახელით

საქმე №2/ბ-1131-2017

6 თებერვალი, 2018 წელი
ქუთაისი

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე სიმონ ჩხაიძე

სხდომის მდივანი

- ეკატერინე ქორიძე

აპელანტი

- მ---- გ-----ე

წარმომადგენელი

- ნ-----

მოწინააღმდეგე

- სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო

მხარე

სკოლა

წარმომადგენელი

- ს-----

დავის საგანი

- ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული

- ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს

გადაწყვეტილება

2017 წლის 20 სექტემბრის

გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მ---- გ-----ის სარჩელი არ

დაკმაყოფილდა.

რაიონულმა სასამართლომ დაადგინა:

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. მ----- გ-----ე უწყვეტად დასაქმებული იყო ხ-----ის ს-----
ბ-----ის საჯარო სკოლაში პედაგოგად, ხოლო 2007 წლის 17 სექტემბრიდან
დაინიშნა ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის
მასწავლებლად.

2.2. 2016 წლის 10 ივნისს მ----- გ-----ემ სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა ბ-----
--ის საჯარო სკოლის მასწავლებელს ნ-----ეს, რომელზეც იმსჯელა ამავე
სკოლის დისციპლინურმა კომიტეტმა და 2016 წლის 22 ივნისის ოქმის
საფუძველზე, სსიპ ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2016 წლის 24
ივნისის ბრძანებით პედაგოგ მ----- გ-----ეს დისციპლინური
გადაცდომისათვის სახდელის სახით დაეკისრა სასტიკი საყვედური, რაც
შეტანილ იქნა მის პირად საქმეში.

2.3. 2016 წლის 15 სექტემბერს მ----- გ-----ესა და სსიპ ს----- ბ-----ის საჯარო
სკოლას შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის დანართსა და
განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს სკოლის შინაგანაწესი.

2.4. სსიპ ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორს 2016 წლის 16 ნოემბერს
განცხადებით მიმართა მათე სკოლის მოსწავლემ ნ----- გ-----მა, რომელიც
ითხოვდა პედაგოგ მ----- გ-----ისაგან ახსნა-განმარტებას 2016 წლის 11
ნოემბერს მომხდარ ინციდენტთან დაკავშირებით, კერძოდ, მიყენებული
ფიზიკური და სიტყვიერი შეურაცხყოფისათვის. განცხადებაში უთითებდა,
რომ პედაგოგი შეეხო ხელით, სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა მას და მის
მშობელს უწოდა „გათახსირებული“. ფაქტს შეესწრნენ მისი კლასელები და
პედაგოგი ნ-----ე.

2.5. სსიპ ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორს 2016 წლის 16 ნოემბერს
განცხადებით მიმართა ამავე სკოლის მოსწავლემ ვ---- ზ-----ემ, რომელიც
ითხოვდა პედაგოგ მ----- გ-----ისაგან ახსნა-განმარტებას 2016 წლის 11
ნოემბერს მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით, რაც მისი მისამართით
განახორციელა პედაგოგმა, რომელიც ჩაერია მის პირად ცხოვრებაში. კერძოდ,
დააპირისპირა მოსწავლეებთან და მშობლებთან.

2.6. სსიპ ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორს 2016 წლის 16 ნოემბერს
განცხადებით მიმართა ამავე სკოლის მოსწავლის - ნ----- გ-----ის ბებია, ნ-----
გ-----მა. განცხადებაში მითითებულია, რომ 2016 წლის 11 ნოემბერს
პედაგოგი მ----- გ-----ე ხელით შეეხო მის შვილიშვილს - ნ----- გ-----ს და

მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხყოფა ბავშვის დედას, კერძოდ, უწოდა „გათახსირებული“. ასევე ყველა ბავშვის მშობელი, ვისი შვილიც ს----- მ-----
--ესთან მეგობრობდა, მოიხსენია „ბოზებად“.

2.7. 2016 წლის 24 ნოემბერს სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის
საჯარო სკოლის დირექტორმა ს-----მ წარდგინებით მიმართა ამავე
სკოლის დისციპლინური კომიტეტის თავმჯდომარეს მ----- ხ-----ს და
მოითხოვა მოკვლევის წარმოება სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის
საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლის - მ----- გ-----
---ის მხრიდან შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის თაობაზე.

2.8. 2016 წლის 09 დეკემბერს შედგა სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----
ის საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის სხდომა. სხდომის დღის
წესრიგი შედგებოდა ორი საკითხისაგან: 1) ბ-----ის საჯარო სკოლის მე-12
კლასის მოსწავლის ვ--- ზ-----ის განცხადების განხილვა; 2) ბ-----ის საჯარო
სკოლის მე-10 კლასის მოსწავლის ნ---- გ-----ისა და მისი ბებიის - ნ---- გ-----
---ის განცხადებების განხილვა; ორივე საკითხთან მიმართებაში კენჭისყრის
შედეგად დაგინდა, რომ პედაგოგ მ----- გ-----ის ქმედება წარმოადგენდა სსიპ
ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის შინაგანაწესის (2016
წლის 07 სექტემბრის რედაქცია) 22-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტისა და
ასევე „ე“ ქვეპუნქტის დარღვევას. ამავე კომიტეტმა პედაგოგ მ----- გ-----ეს
დისციპლინური სახდელის სახით დააკისრა დაკავებული თანამდებობიდან
გათავისუფლება. გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა ხმათა უმრავლესობით,
კერძოდ, მომხრე -3, თავი შეიკავა -2, წინააღმდეგი -1.

2.9. 2016 წლის 16 დეკემბერს სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის
საჯარო სკოლის დირექტორმა ადმინისტრაციული საჩივრით მიმართა ამავე
სკოლის სამეურვეო საბჭოს და მოითხოვა სსიპ ხ-----ის ს-----
ბ-----ის საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 2016 წლის 09
დეკემბრის 3 სხდომის ოქმის გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება იმ
საფუძვლით, რომ დარღვეული იყო გადაწყვეტილების მიღების წესი.

2.10. 2017 წლის 24 იანვარს შედგა სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის
საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის სხდომა. სხდომის დღის წესრიგი
შედგებოდა ოთხი საკითხისაგან: 1) სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----
ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის პედაგოგ მ----- გ-----
ის შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის განხილვა ამავე სკოლის მე-10
კლასის მოსწავლის ნ---- გ-----ის მიმართ სიტყვიერი შეურაცხყოფის
თაობაზე; 2) სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის
ქართული ენისა და ლიტერატურის პედაგოგ მ----- გ-----ის შესაძლო
დისციპლინური გადაცდომის განხილვა ამავე სკოლის მე-12 კლასის
მოსწავლის ვ--- ზ-----ის სიტყვიერი შეურაცხყოფისათვის; 3) სსიპ ხ-----

-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის პედაგოგ მ---- გ-----ის შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის განხილვა ამავე სკოლის მე-12 კლასის მოსწავლის ვ--- ზ-----ის პირად ცხოვრებაში ჩარევისათვის; 4) სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის პედაგოგ მ---- გ-----ის შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის განხილვა ამავე სკოლის მე-10 კლასის მოსწავლის ნ---- გ-----ის მიმართ ფიზიკური შეურაცხყოფის თაობაზე; პირველ საკითხთან მიმართებაში კენჭისყრის შედეგად დადგინდა, რომ პედაგოგ მ---- გ-----ის ქმედება წარმოადგენდა სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დარღვევას და დისციპლინური სახდელის სახით დაეკისრა ხელფასის დაკავება არაუმეტეს 10 სამუშაო დღისა (მომხრე -3, თავი შეიკავა -2, წინააღმდეგი -0). მე-2 და მე-3 საკითხებთან მიმართებაში კენჭისყრის შედეგად დადგინდა, რომ პედაგოგ მ---- გ-----ის ქმედება არ წარმოადგენდა დისციპლინურ გადაცდომას; მე-4 საკითხთან მიმართებაში კენჭისყრის შედეგად პედაგოგ მ---- გ-----ეს სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-9 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დისციპლინური სახდელის სახით დაეკისრა სამსახურიდან გათავისუფლება (მომხრე -3, თავი შეიკავა -2, წინააღმდეგი -0).

2.11. სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2017 წლის 27 იანვრის N7 1----- ბრძანების 1-ლი პუნქტის საფუძველზე, სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებელ მ---- გ-----ეს შინაგანაწესის დარღვევის გამო, კერძოდ, მოსწავლის სიტყვიერი შეურაცხყოფის გამო, დისციპლინური სახდელის სახით მიეცა 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; ამავე ბრძანების მე-2 პუნქტის საფუძველზე, სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებელ მ---- გ-----ეს შინაგანაწესის დარღვევის გამო, კერძოდ, მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის გამო, დისციპლინური სახდელის სახით მიეცა სამსახურიდან გათავისუფლება; ბრძანების სამართლებრივ საფუძველად მიეთითა „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი, სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი, მე-8 პუნქტისა და მე-9 პუნქტების „ა“ ქვეპუნქტი.

2.12. 2017 წლის 13 თებერვალს სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს ადმინისტრაციული საჩივრით მიმართა მოსარჩელე მ---- გ-----ემ და მისმა წარმომადგენელმა და მოითხოვეს 2017 წლის 27 იანვრის N7 1----- ბრძანების მოქმედების შეჩერება და საკითხის გადაწყვეტამდე მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა.

2.13. სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს 2017 წლის 07 მარტის №10 სხდომაზე დადასტურებულად მიიჩნიეს მოსარჩელის მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის ფაქტები, თუმცა ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2017 წლის 27 იანვრის N7 1----- ბრძანება.

2.14. სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორმა 2017 წლის 06 აპრილს განცხადებით მიმართა სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს და მოითხოვა 2017 წლის 07 მარტის სხდომის ოქმის ბათილად ცნობა იმ საფუძველით, რომ გადაწყვეტილება მიღებული იყო საქართველოს ზაკ-ის 601 მუხლის მოთხოვნების დარღვევით.

2.15 სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს მიერ 2017 წლის 12 აპრილს ჩატარდა მორიგი სხდომა, სადაც განხილულ იქნა ამავე საბჭოს 2017 წლის 07 მარტის №10 სხდომის ოქმის ბათილად ცნობის საკითხი, მოსარჩელე მ----- გ-----ის წარმომადგენლის გ----- ტ-----ის 2017 წლის 13 თებერვლის ადმინისტრაციულ საჩივარზე ახალი გადაწყვეტილების მიღების საკითხი და გ----- ტ-----ის 2017 წლის 21 მარტის ადმინისტრაციული საჩივარი. აღნიშნულ სხდომაზე კენჭისყრის შედეგად (მომხრე - 6, მოწინააღმდეგე -0) ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს 2017 წლის 07 მარტის №10 სხდომის ოქმი, არ დაკმაყოფილდა მ.გ-----ის წარმომადგენლის ადმინისტრაციული საჩივრები.

2.16. სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2017 წლის 30 იანვრის N8 17 01/კ-009 ბრძანებით გასწორდა ტექნიკური შეცდომა სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2017 წლის 27 იანვრის სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლის მ----- გ-----ისათვის დისციპლინური სახდელების დაკისრების შესახებ N1/კ-008 ბრძანების პირველი პუნქტით მითითებული სამართლებრივი საფუძველი და ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: „ ზოგადი განათლების შესახებ" საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, „საქართველოს შრომის კოდექსის" 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ" ქვეპუნქტი, სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „პ" ქვეპუნქტი, მე-8 პუნქტისა და მე-9 პუნქტების „ა" ქვეპუნქტი.

2.17. სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2017 წლის 01 თებერვლის N0 17 01/კ-010 ბრძანების საფუძველზე, სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებელ მ----- გ-----ეს შეუწყდა 2016 წლის 15

სექტემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულება N5-13 2017 წლის 27 იანვრიდან.

2.18. სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებელ მ----- გ-----ის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია ამავე სკოლის მოსწავლის ნ---- გ-----ის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტს. მასწავლებელ მ----- გ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ამავე სკოლის მოსწავლეების - ნ---- გ-----ისა და ს----- მ-----ის სიტყვიერი შეურაცხყოფის ფაქტს, რითაც დაარღვია მასწავლებლის ეთიკის ნორმები.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.19. 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 უცილობლად 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 ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის

სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. 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, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის 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.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს „გონივრული საფუძვლის“ ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

„რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს – კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს“. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ „შრომით

ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“. აღნიშნული კონვენციის სრული სათაურია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია“. შესაბამისად, იგი ძირითადად დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა, ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნებისმიერი შემთხვევის დროს. ამ მხრივ, კონვენცია შეიცავს სპეციალური დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს, გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას. ამგვარი დათქმები გაბნეულია სხვადასხვა მუხლში.

მოცემული კონვენცია მოიცავს რეგულაციას, თუ რა ჩაითვლება მუშაკის უკანონო დათხოვნად, ისევე როგორც - რა არ ჩაითვლება. კონვენციის მე-4 მუხლიდან გამომდინარე, მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს – ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან. ამგვარ კვალიფიკაციების დადგენისას კი უდიდესი მნიშვნელობა აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სახელმძღვანელო ორგანოს - ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარებს, გადაწყვეტილებებსა და საერთაშორისო შრომით რეკომენდაციებს, რომლებსაც, მართალია, სარეკომენდაციო ხასიათი აქვთ, მაგრამ განმარტავენ კონვენციის ტექსტს, რეგულირების მასშტაბებს და ისინი შესაძლოა წარმოდგენილ იქნას, როგორც შთაგონების წყარო კანონმდებლობისა და ეროვნული სასამართლოებისთვის. შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც, თავის მხრივ, იყოფა ორ კომპონენტად: 1) მუშა-მოსამსახურეთა მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა); 2) შეუფერებელი ყოფაქცევა. შეუფერებელი ყოფაქცევა მოიცავს შემდეგ ქმედებებს: - მოუწესრიგებლობა; - ძალადობა; - შეურაცხყოფა; - უწმაწური ენის გამოყენება; - სამუშაო ადგილის წესრიგისა და სიმშვიდის დარღვევა; - სამუშაოზე ინტოქსიკაციურ მდგომარეობაში ან/და ნარკოტიკული ნივთიერების ზეგავლენის ქვეშ გამოცხადება, აგრეთვე სამსახურში ალკოჰოლური ან/და ნარკოტიკული საშუალებების მოხმარება; - სხვადასხვა სახის ისეთი ქმედებები, რომლებიც ეწინააღმდეგება პატიოსნებისა და სანდოობის პრინციპებს და როგორებიცაა: თაღლითობა, სიცრუე, ნდობის

დაკარგვა, ქურდობა, გამცემლობა (მაგალითად, სავაჭრო საიდუმლოების გათქმა ან ისეთი საქმიანობის განხორციელება, რომელიც კონფლიქტში შედის დამსაქმებლის საქმიანობასთან); - სხვადასხვა სახის ისეთი ქმედებები, რომლებიც მატერიალურ ზიანს აყენებს დამსაქმებელი დაწესებულების ქონებას; - არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე სისტემატური დაგვიანება ან საერთოდ გამოუცხადებლობა.

ზემოთ ჩამოთვლილი გარემოებები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძვლებს. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ პასუხი უნდა გასცეს კითხვას: წარმოადგენს თუ არა მოსარჩელის ქმედება საკმარისად სერიოზულ საფუძველს იმისათვის, რომ დამსაქმებელმა მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტოს.

მ----- გ-----ის მხრიდან ფსიქოლოგიური ზეწოლა განხორციელდა მოსწავლეებზე, მიაყენა მათ შეურაცხყოფა, რასაც ახლდა უწმაწური გამონათქვამები.

ბავშვის უფლებებისა და საუკეთესო ინტერესების დაცვის თვალსაზრისით მასწავლებლის ქცევას და მის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებს უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება, ვინაიდან პედაგოგის ქცევის და გადაწყვეტილებების შედეგები საბოლოოდ ბავშვის უფლებებზე აისახება. ამიტომ პედაგოგის ქცევის შეფასებისას ყველა გარემოების გამოკვლევა უნდა მოხდეს ბავშვის საუკეთესო ინტერესის გათვალისწინებით, ბავშვის უპირატესი ინტერესის ჭრილში, რაც პროცესში პროცესში ჩართული ყველა მოქმედი პირის მხრიდან განსაკუთრებულ ყურადღებას, გულისხმობას და კეთილსინდისიერებას მოითხოვს.

2016 წლის 11 ნოემბერს ბ-----ის საჯარო სკოლაში მომხდარი ინციდენტის დროს პედაგოგ მ----- გ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა მოსწავლეთა მიმართ შეურაცხმყოფელ მიმართვას, აღნიშნულ გარემოებას არც მოსარჩელე არ უარყოფს.

ყოველი პედაგოგი და სკოლის თითოეული თანამშრომელი უნდა აცნობიერებდეს, რომ ის იმყოფება მაღალ პასუხისმგებლობის მქონე სამსახურში და ამ პასუხისმგებლობისათვის შესაფერისი გულისხმობებით უნდა აანალიზებდეს იმ რისკებს, რაც უკავშირდება აღმზრდელობითი პროცესის სწორად წარმართვას. შესაფასებელი ქმედება არ წარმოადგენს ისეთი ხასიათის დარღვევას, რომელიც დამსაქმებლის მიერ გამაფრთხილებელი ზომის გამოყენების შემთხვევაში შესაძლებელია გამოსწორდეს იმგვარად, რომ დამსაქმებელმა არ დაკარგოს მუშაკთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი (მოპასუხის მხრიდან ადრეც განხორციელდა ანალოგიური ხასიათის ქმედება კოლეგის მიმართ).

სასამართლოს შეფასებით განსახილველი ქმედება წარმოადგენს დარღვევის იმ სახეს, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ თუ ზოგადად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოსთხოვოს დასაქმებულს შრომითი ვალდებულებების, დადგენილი შინაგანაწესისა და სამსახურებრივი ეთიკის დაცვა, ასეთი უფლებამოსილება დამსაქმებლისა, განსაკუთრებით აქტუალური და მიზანშეწონილია განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის, რადგან საქმის გარემოებები ეხება სკოლის პედაგოგის მიერ აღსაზრდელთა მიმართ გამოვლენილ არასათანადო ქცევას, რაც იმსახურებს გაკიცხვას როგორც დამსაქმებლის, ასევე სასამართლოს მხრიდან (მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელის პროფესიული კვალიფიკაცია მაღალი იყო და ამ მხრივ მას პრობლემები არ ჰქონია).

საქართველოს კონსტიტუციის 35-ე მუხლი აღიარებს განათლების მიღებისა და მისი ფორმის არჩევის უფლებას. ამავე ნორმის თანახმად, დაწყებითი და საბაზო განათლება სავალდებულოა.

განათლების უფლება სოციალურ უფლებათა კატეგორიაში მოიაზრება. სახელმწიფო, კანონმდებლობის საფუძველზე ქმნის შესაბამის პირობებს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში ნორმალური საგანმანათლებლო-სასწავლო პროცესის წარმართვისათვის.

საქმეზე გამოკვლეული და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების თანახმად, მოსარჩელემ მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხყოფა სკოლის მოსწავლეებს და მათი ოჯახები მოიხსენია არაეთიკურად, რის საფუძველზეც დისციპლინური კომიტეტის მიერ განხორციელდა დისციპლინური წარმოება და მიღებულ იქნა შესაბამისი გადაწყვეტილება, რასაც მოჰყვა დირექტორის ბრძანება - მასწავლებლის სამსახურიდან გათავისუფლებისა და მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

შესაბამისი წარმოებისას, საჯარო სკოლამ და მისმა დისციპლინური დევნის ორგანომ - დისციპლინურმა კომიტეტმა იხელმძღვანელა სსიპ ნ-ის ს-ის ბ-ის საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „პ“ ქვეპუნქტით და მოსწავლის ნ-ის გ-ის სიტყვიერი შეურაცხყოფისათვის სახდელის სახედ განუსაზღვრა არაუმეტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება, ვინაიდან პედაგოგ მ-ის გ-ის 2016 წლის 23 ივნისის 1/კ-049 ბრძანებით სახდელის სახით დაკისრებული ჰქონდა სასტიკი საყვედური პედაგოგის სიტყვიერი შეურაცხყოფისათვის. ხოლო ამავე მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფისათვის დისციპლინურმა კომიტეტმა პედაგოგ მ-ის გ-ის სახდელის სახით დააკისრა სამსახურიდან გათავისუფლება.

„მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების წესის დამტკიცების შესახებ“

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის N167/ნ ბრძანების მე-3 მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელის დაკისრების დროს, გათვალისწინებულ უნდა იქნეს ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის შინაარსი, სიმძიმის ხარისხი და სხვა. მოსარჩელეს არ მიუთითებია რაიმე ისეთი არსებითი ხასიათის დარღვევა, რომელიც ამ წესით დადგენილი პროცედურების დარღვევის თვალსაზრისით, არსებითად ხელყოფდა მის უფლებას სამართლიან გარემოში დაეცვა თავი. აღნიშნულს ადასტურებს ის გარემოებაც, რომ სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 2017 წლის 24 იანვრის სხდომას პედაგოგ მ----- გ-----ესთან ერთად ესწრებოდა მისი წარმომადგენელიც - გ----- ტ-----ი.

ამდენად, სასამართლო მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიმართ ადგილი არ ჰქონია წარმოების წესების ისეთ არსებით დარღვევას, რომელიც შექმნიდა დისციპლინური კომიტეტის მიერ განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღების წინაპირობას. საქმეში წარმოდგენილია სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის შრომის შინაგანაწესი, რომელიც მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია და შესაბამისად, მისი რეგულაციები სავალდებულოა მოსარჩელისათვის. შრომის შინაგანაწესის მე-22 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის დისციპლინური გადაცდომა არის - მასწავლებლის მიერ პროფესიული ეთიკის კოდექსის დარღვევა (მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი); მოსწავლეზე ფსიქოლოგიური ზეწოლის განხორციელება (მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი); მოსწავლის/სკოლაში დასაქმებულის/მოსწავლის მშობლის ან კანონიერი წარმომადგენლის/სკოლის ტერტორიაზე შემოსული გარეშე პირის სიტყვიერი ან/და ფიზიკური შეურაცხყოფა (მე-2 პუნქტის „პ“ ქვეპუნქტი); ამავე შინაგანაწესის მე-22 მუხლის მე-9 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელის სახით სამსახურიდან გათავისუფლება გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომებმა შედეგი არ გამოიღო და დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე მიზანშეწონილია მისი გათავისუფლება.

მასწავლებელთა პროფესიული ეთიკის კოდექსის დამტკიცების შესახებ, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 ივლისის N57/ნ ბრძანების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, მასწავლებელი არ აყენებს მოსწავლეს სიტყვიერ ან ფიზიკურ შეურაცხყოფას და არ ახდენს მასზე ემოციურ (ფსიქოლოგიურ) ზეწოლას. ამავე კოდექსის მე-7 მუხლი კი ადგენს, რომ მასწავლებლის მიერ ამ კოდექსის დარღვევა იწვევს პასუხისმგებლობას საქართველოს კანონმდებლობისა და შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად.

ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის თანახმად,

ზოგადი განათლების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ერთ-ერთი მიზანია მოსწავლის ეროვნული და ზოგადსაკაცობრიო ღირებულებების მქონე, თავისუფალ პიროვნებად ჩამოყალიბებისათვის საჭირო პირობების შექმნა; ამავე კანონის მე-20 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია სკოლაში ძალადობა მოსწავლის ან ნებისმიერი სხვა პირის მიმართ. ფიზიკური ან/და სიტყვიერი შეურაცხყოფის შემთხვევაში სკოლა ვალდებულია, დაუყოვნებლივ მოახდინოს სათანადო რეაგირება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. აღნიშნული კანონის 21-ე მუხლის 11 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი, პირდაპირ ავალდებულებს მასწავლებელს, რომ მან უნდა დაიცვას მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსი; დადგენილია, რომ პედაგოგ მ----- გ-----ეს სკოლის პედაგოგის მიმართ განხორციელებული სიტყვიერი შეურაცხყოფისათვის 2016 წლის 23 ივნისის 1/კ-049 ბრძანებით სახდელის სახით დაკისრებული ჰქონდა სასტიკი საყვედური, რაც შეტანილ იქნა მის პირად საქმეში. სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის მოსწავლეების - ნ----- გ-----ისა და ვ----- ზ-----ის, ასევე მოსწავლე ნ.გ-----ის ბებიის - ნ----- გ-----ის 2016 წლის 16 ნოემბრის განცხადებების საფუძველზე, 2016 წლის 09 დეკემბერს შედგა სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის სხდომა. აღნიშნულ სხდომაზე კენჭისყრის შედეგად დაგინდა, რომ პედაგოგ მ----- გ-----ის ქმედება წარმოადგენდა სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის შინაგანაწესის (2016 წლის 07 სექტემბრის რედაქცია) 22-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტისა და ასევე „ე“ ქვეპუნქტის დარღვევას. ამავე კომიტეტმა პედაგოგ მ----- გ-----ეს დისციპლინური სახდელის სახით დააკისრა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება. სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2016 წლის 16 დეკემბრის ადმინისტრაციული საჩივრის საფუძველზე, 2017 წლის 24 იანვარს კვლავ შედგა სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის სხდომა. სხდომაზე განიხილებოდა სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის პედაგოგ მ----- გ-----ის შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის განხილვა ამავე სკოლის მე-10 კლასის მოსწავლის ნ----- გ-----ის მიმართ სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფის თაობაზე; ამავე სკოლის მე-12 კლასის მოსწავლის ვ----- ზ-----ის სიტყვიერი შეურაცხყოფისა და ამავე მოსწავლის პირად ცხოვრებაში ჩარევისათვის; სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის მე-12 კლასის მოსწავლის ვ----- ზ-----ის განცხადებებში მითითებულ ფაქტებთან მიმართებაში პედაგოგ მ----- გ-----ის ქმედება არ შეფასდა დისციპლინურ გადაცდომად; ხოლო ამავე სკოლის მე-10 კლასის მოსწავლის ნ----- გ-----ის სიტყვიერი შეურაცხყოფის ფაქტზე პედაგოგ მ----- გ-----ეს დისციპლინური სახდელის სახით დაეკისრა ხელფასის დაკავება არაუმეტეს 10 სამუშაო დღისა და ამავე მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფისათვის - დისციპლინური სახდელის სახით დაეკისრა სამსახურიდან გათავისუფლება.

საქმის ზეპირი განხილვის სხდომაზე გამოკვლეული მტკიცებულებების საფუძველზე, სასამართლოს ერთმნიშვნელოვნად დადასტურებულად მიაჩნია მოსარჩელის მხრიდან სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის მე-10 კლასის მოსწავლის ნ---- გ-----ისა და ს----- მ-----ის მიმართ სიტყვიერი შეურაცხყოფის განხორციელების ფაქტი. საქმეზე დაკითხულმა მოწმეებმა, როგორც მოსარჩელის ინიციატივით დაკითხულმა პირებმა, ასევე მოპასუხის შუამდგომლობით დაკითხულმა პირებმა დაადასტურეს 2016 წლის 11 ნოემბერს სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლაში მომხდარი ინციდენტის ფაქტი და მიუთითეს, რომ პედაგოგ მ---- გ-----ის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი მოსწავლეების - ნ---- გ-----ისა და ს----- მ-----ის მიმართ განხორციელებულ სიტყვიერ შეურაცხყოფას, მათი ოჯახების ლანძღვასა და უცენზურო სიტყვებით მოხსენიებას.

დისციპლინურ კომიტეტსა და სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორს გააჩნდათ აბსოლიტური სამართლებრივი საფუძველი მიეღოთ გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ.

მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელე მ---- გ-----ის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის მე-10 კლასის მოსწავლის ნ---- გ-----ის მიმართ ფიზიკურ შეურაცხყოფას (აღნიშნული საქმის ზეპირი განხილვის სხდომაზე ვერ დადასტურდა), სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის ბრძანება პედაგოგ მ---- გ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე კანონიერია და აღნიშნულის არგუმენტად სასამართლო მხარეთა ყურადღებას მიაპყრობს შემდეგზე: უდაოდ დადგენილი გარემოებაა, რომ პედაგოგ მ---- გ-----ეს სკოლის პედაგოგის მიმართ განხორციელებული სიტყვიერი შეურაცხყოფისათვის სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2016 წლის 23 ივნისის 1/კ-049 ბრძანებით სახდელის სახით დაკისრებული ჰქონდა სასტიკი საყვედური, რაც შეტანილ იქნა მის პირად საქმეში. აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელის მიერ არ გასაჩივრებულა. „მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის N167/ნ ბრძანების მე-18 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელის (გარდა ამ წესის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დისციპლინური სახდელისა) მოქმედების მაქსიმალური ვადაა 1 წელი. შესაბამისი დისციპლინური სახდელის მოქმედების ვადა განისაზღვრება სკოლის შინაგანაწესით, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს ამ პუნქტით დადგენილ მაქსიმალურ ვადას. სსიპ ბ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის მე-10 კლასის მოსწავლის ნ---- გ-----

—ის მიმართ განხორციელებული სიტყვიერი შეურაცხყოფისათვის პედაგოგ მ---
-- გ-----ეს ამავე სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 2017 წლის 24 იანვრის
გადაწყვეტილებით სახდელის სახით განესაზღვრა ხელფასის დაქვითვა
არაუმეტეს 10 სამუშაო დღისა. სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის
საჯარო სკოლის შინაგანაწესის მე-18 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის
შესაბამისად, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის
საფუძველია - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი
ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის
შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის
მიმართ ბოლო 1 (ერთი) წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა
ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით
გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

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.
ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის
შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე
მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, 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;

სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის არგუმენტი იმის თაობაზე, რომ არ
არსებობდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი „თ“ პუნქტით
გათვალისწინებული განთავისუფლების საფუძველი, ვინაიდან
დამსაქმებელსა და მ----- გ-----ეს შორის ბოლო შრომითი ხელშეკრულება
გაფორმდა 2016 ელის 15 სექტემბერს და მისი გაფორმებიდან მის მიმართ არ
გამოყენებულა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა, შემდეგ
გარემოებათა გამო: მხარეთა განმარტებებით დადასტურებულია, რომ
დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ყოველწლიურად იდებოდა ახალი
შრომითი ხელშეკრულება, თუ დასაქმებულთან დადებულია რამდენიმე
შრომითი ხელშეკრულება, რომლებიც მხოლოდ ავსებს და მთლიანად არ
ცვლის ერთმანეთს, ყველა ხელშეკრულება ინარჩუნებს ძალას და განიხილება,
როგორც ერთი შრომითი ხელშეკრულება (შკ-ის მე-6 მუხლის მე-6 ნაწილი),
შესაბამისად, მ----- გ-----ის მიმართ 2016 წლის 24 ივნისის ბრძანებით
გამოყენებული სასტიკი საყვედურის შემდეგ არ არის გასული ერთი

კალენდარული წელი, შესაბამისად სახეზეა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი „თ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

გადაწყვეტილება გაასაჩივრა მ---- გ-----ემ:

ფაქტობრივი საფუძვლები

3.1. სასამართლო უთითებს, რომ 2017 წლის 24 იანვარს შედგა სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის სხდომა. სხდომის დღის წესრიგი შედგებოდა ოთხი საკითხისაგან: 1) სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის პედაგოგ მ---- გ-----ის შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის განხილვა ამავე სკოლის მე-10 კლასის მოსწავლის ნ---- გ-----ის მიმართ სიტყვიერი შეურაცხყოფის თაობაზე, რაზეც კენჭისყრის შედეგებით დადგინდა, რომ პედაგოგ მ---- გ-----ის ქმედება წარმოადგენდა სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დარღვევას და დისციპლინური სახდელის სახით დაეკისრა ხელფასის დაკავება არაუმეტეს 10 სამუშაო დღისა (მომხრე-3; თავი შეიკავა-2; წინააღმდეგი-0) 2) სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის პედაგოგ მ---- გ-----ის შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის განხილვა ამავე სკოლის მე-12 კლასის მოსწავლის ვ---- ზ-----ის სიტყვიერი შეურაცხყოფისათვის. 3) სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის პედაგოგ მ---- გ-----ის შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის განხილვა ამავე სკოლის მე-12 კლასის მოსწავლის ვ---- ზ-----ის პირად ცხოვრებაში ჩარევისათვის; მეორე და მესამე საკითხთან მიმართებაში კენჭისყრის შედეგად დადგინდა, რომ პედაგოგ მ---- გ-----ის ქმედება არ წარმოადგენდა დისციპლინურ გადაცდომას. 4) სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის პედაგოგ მ---- გ-----ის შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის განხილვა ამავე სკოლის მე-10 კლასის მოსწავლის ნ---- გ-----ის მიმართ ფიზიკური შეურაცხყოფის თაობაზე. აღნიშნულ საკითხთან მიმართებაში კენჭისყრის შედეგად პედაგოგ მ---- გ-----ეს სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-9 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დისციპლინური სახდელის სახით დაეკისრა სამსახურიდან გათავისუფლება (მომხრე-3; თავი შეიკავა-2; წინააღმდეგი-0). დისციპლინური კომიტეტის სხდომაზე განხილული მეოთხე საკითხი, ვერ იქნა დადასტურებული, მიუხედავად ამისა იმსჯელეს და მიიღეს გადაწყვეტილება მ---- გ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ.

3.2. სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის

2017 წლის 27 იანვრის №7 1----- ბრძანების 1-ლი პუნქტის საფუძველზე, სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებელ მ----- გ-----ეს შინაგანაწესის დარღვევის გამო, კერძოდ, მოსწავლის სიტყვიერი შეურაცხყოფის გამო, დისციპლინური სახდელის სახით მიეცა 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; ამავე ბრძანების მე-2 პუნქტის საფუძველზე, სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებელ მ----- გ-----ეს შინაგანაწესის დარღვევის გამო, კერძოდ, მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის გამო, დისციპლინური სახდელის სახით მიეცა სამსახურიდან გათავისუფლება; ბრძანების სამართლებრივ საფუძველად მიეთითა „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი, სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი, მე-8 პუნქტისა და მე-9 პუნქტების „ა“ ქვეპუნქტი. სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორმა გადააჭარბა მის ფუნქციებს, რაც მინიჭებული აქვს „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლით და მ----- გ-----ის მიმართ გამოსცა სამსახურიდან განთავისუფლების ბრძანება, ყოველგვარი მტკიცებულებებისა და სამართლებრივი დასაბუთების გარეშე.

3.3. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს სსიპ ხ-----ის ს----- ბ-----ის საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებელ მ----- გ-----ის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია ამავე სკოლის მოსწავლის ნ----- გ-----ის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტს.

სამართლებრივი საფუძველები

3.4. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. ამავე კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის 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 შესახებ. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი, 25-ე, 26-ე მუხლი, 29-ე მუხლი ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და საერთო კეთილდღეობის სამართლიან მოთხოვნებს დემოკრატიულ საზოგადოებაში. შინაგანაწესის მე-22 მუხლის მე-9 პუნქტით, დისციპლინური სახდელის სახით სამსახურიდან

გათავისუფლება გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომებმა შედეგი არ გამოიღო და დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე მიზანჭეწონილია მისი განთავისუფლება. მაშინ როდესაც გამოყენებული იყო სახდელის სახით ხელფასის დაქვითვა 10 სამუშაო დღის ვადით, აპელანტს ეს არ აკმარეს და გაათავისუფლეს უკანონოდ.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს:

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. დადგენილი არის, რომ მ----- გ-----ე 1996 წლის 2 სექტემბრიდან მუშაობდა ბ-----ის საჯარო სკოლის პედაგოგად.

4.2. 2007 წლის 17 სექტემბერს იგი დაინიშნა ამავე სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლად.

4.3. 2016 წლის 10 ივნისს აპელანტმა სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა ერთ-ერთ პედაგოგს და, ამის გამო, 2016 წლის 24 ივნისს მას დისციპლინური სახდელის სახით მიეცა სასტიკი საყვედური.

4.4. 2016 წლის 11 ნოემბერს საჯარო სკოლის მე-10 კლასის რამდენიმე მოსწავლესა და იმავე სკოლის მე-6-7 კლასის მოსწავლეებს, მათ შორის, აპელანტის შვილს შორის მოხდა ინციდენტი.

4.5. ამის გამო, 2016 წლის 15 ნოემბერს აპელანტმა ინციდენტში მონაწილე ბავშვები დაიბარა, თუმცა მას შემდეგ, რაც კლასის დამრიგებლისაგან უარი მიიღო, საკლასო ოთახში, გაკვეთილის მსვლელობისას თავად შევიდა და მე-10 კლასელი ბავშვები და მათი მშობლები, ამხანაგების თანდასწრებით, უშვერი სიტყვებით გალანძლა.

4.6. შეურაცხყოფა ბავშვებმა მძიმედ განიცადეს და ერთ-ერთი მათგანი რამდენიმე დღის განმავლობაში სკოლაში აღარ გამოცხადებულა.

4.7. 2017 წლის 27 იანვარს დამსაქმებელმა აპელანტთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.8. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის "გ" ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის

ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

4.8.1. პალატას მიაჩნია, რომ რაიონულმა სასამართლომ სავსებით სწორად შეაფასა დადგენილი ფაქტები და მართებულად განმარტა, რომ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო აპელანტთან შრომითი ხელშეკრულება მოეშალა.

4.9. პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ 2016 წლის 10 ივნისსა და 15 ნოემბერს აპელანტმა უხეშად დაარღვია, არა მარტო, მასწავლებლის ეთიკის ნორმები, არამედ ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის 1-ლი პუნქტი, რომლის თანახმადაც, დაუშვებელია სკოლაში ძალადობა მოსწავლის ან ნებისმიერი სხვა პირის მიმართ.

4.10. პალატა განსაკუთრებულ ყურადღებას მიაქცევს აპელანტის მხრიდან ბავშვებზე განხორციელებული ძალადობის ფორმას: მან ბავშვები და მათი ოჯახის წევრები უხამსად მოიხსენია ამხანაგებისა და მასწავლებლის თანდასწრებით; ყვიროდა იმდენად ხმამაღლა, რომ მისი ხმა სხვა საკლასო ოთახსა და დერეფანში მყოფებსაც ესმოდათ; იგი შეეხო უაღრესად ფაქიზ და მტკივნეულ საკითხს - არასრულწლოვანთა სქესობრივ ცხოვრებას.

4.11. ხაზგასასმელია ისიც, რომ შემთხვევა, რომელმაც აპელანტის გაღიზიანება გამოიწვია, მოხდა 2016 წლის 11 ნოემბერს, ხოლო მან ბავშვებზე იძალადა 2016 წლის 15 ნოემბერს, ე.ი. ოთხი დღის შემდეგ; საკლასო ოთახში შესვლამდე აპელანტმა ბავშვები „საქმის გასარკვევად“ დაიბარა, ხოლო როცა კლასის დამრიგებლისაგან უარი მიიღო, ბავშვებთან თავად წავიდა.

4.11.1. ეს ნიშნავს, რომ აპელანტმა ბავშვებზე იძალადა არა უეცარი აღელვების მდგომარეობაში, არამედ გააზრებულად, გამიზნულად და განზრახ.

4.12. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი ის არის, რომ აპელანტი მის მიერ ჩადენილი საქციელის სიმძიმეს და მასწავლებლის პროფესიასთან აბსოლუტურ შეუთავსებლობას ვერ აცნობიერებს, ქმედებას არ ინანიებს, მეტიც ცდილობს დედა-შვილური გრძნობით მის გამართლებას და, გარკვეულწილად, ბავშვების დადანაშაულებასაც.

4.13. ამ მხრივ საყურადღებოა რაიონული სასამართლოს სხდომაზე დაკითხული ერთ-ერთი მოწმის, მ----- ბ-----ის ჩვენების ის ნაწილი, სადაც იგი აპელანტთან კომუნიკაციას აღწერს. მოწმის თქმით, მომხდარი ფაქტის შემდეგ, დირექტორის თხოვნით იგი აპელანტს დაუკავშირდა და „უკან დახევა და ბოდიშის მოხდა“ სთხოვა, თუმცა აპელანტმა ამაზე უარი განაცხადა და ეს თავისი „სიჯიუტით“ გაამართლა.

4.13.1. აღნიშნული გარემოება დასტურდება საქმეში არსებული წერილობითი მტკიცებულებებითაც, კერძოდ, სკოლის სამეურვეო საბჭოს სხდომის ოქმებით.

4.14. დადგენილია ისიც, რომ ზემოხსენებული ფაქტი აპელანტის ძალადობის პირველი შემთხვევა არ იყო და 2016 წლის 10 ივნისს, ე.ი რამდენიმე თვით ადრე იგი მსგავსად მოექცა სკოლის პედაგოგსაც.

4.15. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე ნების გამოვლენა არის გარიგება.

4.15.1. ამის შესაბამისად, სასამართლო შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების ნამდვილობას ამოწმებს.

4.16. პალატა აღნიშნავს, რომ დისციპლინური სამართალწარმოების დროს სკოლის მიერ მოპოვებული მტკიცებულებებით აპელანტის მიერ ბავშვებზე ფიზიკური ძალადობის ფაქტიც დადასტურდა, ამიტომ, ხელშეკრულების მოშლის ნება დამსაქმებელმა სავსებით სწორად გამოავლინა.

4.16.1. თუმცა, ამის მიუხედავად, აპელანტის მიერ ჩადენილი, უდავოდ დამტკიცებული და ყოვლად მიუღებელი ქმედებაც შრომითი ხელშეკრულების მოსაშლელად სავსებით საკმარისი საფუძველი იყო.

4.17. ამის გამო, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის საფუძველები არ არსებობს და იგი უცვლელი უნდა დარჩეს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო პალატამ დაადგინა, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი.

6. საპროცესო ხარჯები

სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დაადგინა

1. მ----- გ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. დარჩეს უცვლელი ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 20 სექტემბრის გადაწყვეტილება;
3. სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

სიმონ ჩხაიძე