

საქმე № 120210017002049591

საქმე №2ზ/7288-17



**განჩინება
საქართველოს სახელით**

31 მაისი, 2018 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:
თავმჯდომარე - გოგიტა თოთოსაშვილი
მოსამართლეები: ლევან გვარამია
გელა ქირია**

სხდომის მდივანი - ნანა კაბულაშვილი

აპელანტი - სსიპ ა-----

წარმომადგენელი - ნ-----, ქ-----

მოწინააღმდეგე მხარე - დ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 1 ნოემბრის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

დ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდა. დ----- აღდგენილ იქნა სსიპ ს----- სპორტის მასწავლებლის პოზიციაზე. დაეკისრა მოპასუხე სსიპ ს----- დ-----ს სასარგებლოდ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემიდან, განაცდურის ანაზღაურება, ყოველთვიურად 303 ლარის და მაღალმთიანობის

დანამატის 86 ლარის, სულ 389 ლარის გადახდა სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

**დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით
უდავოდ მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებები:**

2.1. ერთი მხრივ, სსიპ ს-----, წარმოდგენილი დირექტორ ქ-----ს სახით და მეორე მხრივ დ----- შორის, 2----- დაიდო შრომითი ხელშეკრულება N--, რომლის მიხედვით, დ----- დაინიშნა სპორტის პედაგოგის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2017 წლის 1 სექტემბრამდე პერიოდი, ხოლო შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 303 ლარით.

2.2. 2-----, ერთი მხრივ, სსიპ ს-----, წარმოდგენილი დირექტორ ქ-----ს სახით და მეორე მხრივ, დ----- შორის გაფორმდა შეთანხმება, რომლითაც 2----- N-- შრომითი ხელშეკრულების მე-5 მუხლის პირველ პუნქტში შევიდა ცვლილება და დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 389 ლარით.

2.3. ერთი მხრივ, სსიპ ს-----, წარმოდგენილი დირექტორ ქ-----ს სახით და მეორე მხრივ, დ----- შორის 2----- დაიდო შრომითი ხელშეკრულება N--, რომლის მიხედვით, დასაქმებულმა იკისრა ვალდებულება დაიცვას სკოლის შინაგანაწესის მოთხოვნები, უზრუნველყოს კლასში დისციპლინის დაცვა და იზრუნოს მოსწავლეთა უსაფრთხოებაზე.

2.4. მხარეთა შორის 2----- დადებული შრომითი ხელშეკრულებით განისაზღვრა დამსაქმებლის უფლებამოსილება: კანონმდებლობით დადგენილ ფარგლებში მოსთხოვოს დასაქმებულს დაკისრებული მოვალეობის შესრულება, გააკონტროლოს დასაქმებულის მიერ შრომითი დისციპლინის დაცვა, დასაქმებულს დროზე ადრე შეუწყვიტოს ხელშეკრულება, თუ დასაქმებულის მხრიდან ადგილი აქვს მის შეუსრულებლობას, სკოლის შინაგანაწესის ან კანონმდებლობით დადგენილი სხვა მოთხოვნების დარღვევას, გათავისუფლებამდე გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესაბამისი ფორმა.

2.5. 2016 წლის 20 დეკემბერს, სსიპ ა----- დირექტორმა ქ----- ო----- მიმართა სკოლის დისციპლინურ კომიტეტს დ-----ს გაკვეთილზე მომხდარი ფაქტებზე რეაგირების მიზნით.

2.6. 2017 წლის 16 იანვარს სსიპ ა----- დისციპლინური კომიტეტი შეიკრიბა დ-----ს გაკვეთილზე მომხდარი ფაქტების შესწავლის მიზნით და ერთხმად მიიღეს გადაწყვეტილება, იმის გათვალისწინებით, რომ დ----- თავისი პედაგოგიური მოღვაწეობის განმავლობაში არ ჰქონია დისციპლინური ან სხვა

რაიმე წერილობითი ან ზეპირი გაფრთხილება დირექციის მხრიდან, ამ ფაქტის გამო არ დაეკისრა დისციპლინარული სახელი.

2.7. 2017 წლის 20 იანვარს, სსიპ ა-----
--- დირექტორმა ქ----- ო----- მიმართა სკოლის დისციპლინურ კომიტეტს სხდომის ოქმში მოხსენებული მოკვლევის არასრულფასოვნებასთან დაკავშირებით და მოითხოვა სრულყოფილად შეისწავლონ დ-----ს გაკვეთილზე მომხდარი ფაქტები.

2.8. 2017 წლის 15 თებერვალს, სსიპ ა-----
----- დისციპლინური კომიტეტი შეიკრიბა დ-----ს გაკვეთილზე მომხდარი ფაქტების შესწავლის და ასევე მისი შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის განხილვის მიზნით და ვერ იქნა გადაწყვეტილება მიღებული სახდელთან დაკავშირებით და ძველი გადაწყვეტილება დარჩა ძალაში, ასევე ერთხმად მიიღეს გადაწყვეტილება დ----- არ დაეკისროს დისციპლინური სახდელი.

2.9. 2017 წლის 23 თებერვალს სსიპ ა-----
----- დირექტორმა ქ----- ო----- მიმართა სკოლის დისციპლინურ კომიტეტს დ-----ს მიერ განხორციელებულ დარღვევებზე (სამი ეპიზოდი: 1. ხ----- დაჩხაკვნა, 2. მეშვიდე კლასის გაკვეთილზე შეუფერებელი კადრების ყურება, 3. დირექტორის კაბინეტიდან წერილის დაუკითხავად გატანა) შესაბამისი დისციპლინური სახდელის გამოყენების თაობაზე.

2.10. 2017 წლის 23 მარტს, სსიპ ა-----
-- დისციპლინური კომიტეტი შეიკრიბა დისციპლინური კომიტეტისთვის გადაგზავნილი წერილებისა და დისციპლინური კომიტეტის მიერ მოკვლეული მასალების დეტალურად გაცნობის მიზნით, მაგრამ ვინაიდან, კომიტეტის ყველა წევრი არ ესწრებოდა სხდომას, ვერ იქნა გადაწყვეტილება მიღებული და გადაიდო აღნიშნული საკითხების განხილვა სამომავლოდ.

2.11. 2017 წლის 28 მარტს, სსიპ ა-----
-- დირექტორმა ქ----- ო----- მიმართა სკოლის დისციპლინურ კომიტეტს დ-----ს მიერ განხორციელებულ დარღვევებზე რეაგირების მოთხოვნით.

2.12. 2017 წლის 27 აპრილს, სსიპ ა-----
--- დისციპლინური კომიტეტი შეიკრიბა დისციპლინური კომიტეტისთვის გადაგზავნილი წერილის და დ-----ს მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის საკითხის განხილვის მიზნით, მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება, რომ ვინაიდან, დ-----ს მხრიდან არ ყოფილა გადაჭარბებული ქმედება, რაც ჩაითვლებოდა დისციპლინურ გადაცდომად და სკოლის შინაგანაწესის დარღვევად, არ დაეკისრა სახდელი.

2.13. 2017 წლის 3 აპრილს, სსიპ ა-----

--- დირექტორის მ/შ ქ----- მიერ გამოცემულ იქნა ბრძანება N-- „სსიპ ა----- სპორტის მასწავლებლის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ“ და დ----- გამოეცხადა სასტიკი საყვედური.

2.14. 2017 წლის 13 ივნისს, სსიპ ა-----
--- დირექტორმა მ/შ ქ. ო----- მიმართა სამეურვეო საბჭოს მოწვევის მიზნით, კერძოდ, დ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლებაზე სამეურვეო საბჭოს თანხმობის მიღების მიზნით.

2.15. 2017 წლის 28 ივნისს, სსიპ ა-----
--- სამეურვეო საბჭო შეიკრიბა სკოლის სპორტის პედაგოგ დ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე თანხმობის მიცემაზე საკითხის განხილვის მიზნით, რაზეც მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება, არ მიეცეს თანხმობა დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს სამეურვეო საბჭოს წევრ მასწავლებელთან დ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე.

2.16. 2017 წლის 7 ივლისს, სსიპ ა-----
--- დირექტორის მ/შ ქ----- მიერ გამოცემულ იქნა ბრძანება N--- „სსიპ ა----- სპორტის მასწავლებლის დ----- სთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“.

2.17. 2017 წლის 12 ივლისს, სსიპ ა-----
--- სამეურვეო საბჭო შეიკრიბა სოფელ ა----- სკოლის დირექტორის მ/შ წერილის და დ-----ს საჩივრის განხილვის მიზნით. სამეურვეო საბჭოს მიერ დადგენილ იქნა 2----- N16 საოქმო გადაწყვეტილების ყველა პუნქტის ძალაში დატოვების შესახებ, სსიპ ა-----
----- დირექტორის მ/შ 2----- N--- ბრძანების დ-----
- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და 20-----
- დ-----ს დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ გაუქმების თაობაზე. სამეურვეო საბჭოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება შესაძლებელია გასაჩივრდეს კანონით დადგენილი წესით გაცნობიდან 1 თვის ვადაში ახალციხის რაიონულ სასამართლოში.

2.18. 2017 წლის 12 ივლისს, სსიპ ა-----
--- სამეურვეო საბჭოს გადაწყვეტილება მხარეებს არ გაუსაჩივრებიათ.

2.19. მოსარჩელე დ----- სსიპ ა-----
-----ში სპორტის მასწავლებლად მუშაობდა 2011 წლის 30 სექტემბრიდან.

2.20. მოსარჩელე დ----- 2012-2014 წლებში შეთავსებით მუშაობდა სსიპ ა----- სოფელ ა-----, სოფელ ფ-----, სოფელ უ----, სოფელ ბ-----, სოფელ ხ-----ს, სოფელ ქვ-----, სოფელ ვ-----, სოფელ ბ-----ს და სოფელ წ----- საჯარო სკოლებში IT სპეციალისტად. აღნიშნული სკოლების დირექტორების დახასიათების თანახმად, დ----- დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებდა მაღალი პასუხისმგებლობით, არის

დისციპლინირებული, ხასიათდება დადებითად.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.21. სსიპ ა----- დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის ქ----- 20----- თანახმად, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის მეორე პუნქტის, „მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის N167/6 ბრძანების მე-16 მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების, სსიპ ა----- შინაგანაწესის მე-19 მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“, „ბ“, „დ“, „ვ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე სამსახურებრივი მოვალეობისადმი დაუდევარი დამოკიდებულების, ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების წინააღმდეგ დასაქმებულის, მოსწავლის ან სკოლის დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელის, შრომის დისციპლინის დარღვევის და სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულებისთვის სსიპ ა----- სპორტის მასწავლებელს დ----- გამოეცხადა სასტიკი საყვედური.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხე მხარის განმარტება იმასთან დაკავშირებით, რომ დ-----ს მიმართ სასტიკი საყვედურის გამოცხადება გამომდინარეობდა შემდეგი მიზეზებით: „ხ----- დაჩხაპნა, მეშვიდე კლასის გაკვეთილისთვის შეუფერებელი კადრების ყურება, დირექტორის კაბინეტიდან წერილის დაუკითხავად გატანა“, ვინაიდან ბრძანებას საფუძვლად უდევს სსიპ ა----- შინაგანაწესის მე-19 მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“, „ბ“, „დ“, „ვ“ ქვეპუნქტები, რომელთა მიხედვით დასაქმებულის/მასწავლებლის დისციპლინური გადაცდომაა: სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება; სამსახურებრივი მოვალეობისადმი დაუდევარი დამოკიდებულება; ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების წინააღმდეგ დასაქმებულის, მოსწავლის ან სკოლის დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი; შრომის დისციპლინის დარღვევა. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო პროცესზე გამოკვლეული მტკიცებულებებით (მოწმეთა ჩვენებებით) ვერ იქნა დადგენილი ის გარემოება, რომ დ-----ს მიერ მის მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების შედეგად მოხდა ე.წ. სამი ფაქტი, რომლებიც საფუძვლად დაედო ერთ შემთხვევაში, სასტიკი საყვედურის გამოცხადებას, ხოლო მეორე შემთხვევაში კი, სამსახურიდან განთავისუფლებას. სასამართლო პროცესზე გამოკითხულმა მოწმეებმა ერთ შემთხვევაში აღნიშნეს, რომ დ-----ს მხრიდან არ ჰქონია ე.წ. დირექტორის კაბინეტიდან წერილის დაუკითხავად გატანას ადგილი, ვინაიდან, დ----- დაბარებულ იქნა სწორედ აღნიშნული წერილის გასაცნობად და მისი მხრიდან არ ყოფილა დაუკითხავად წერილის „გატაცებას“ ადგილი. მეორე შემთხვევაში კი, ასევე ვერ იქნა დადასტურებული ის ფაქტი, რომ „ხ----- დაჩხაპნა, მეშვიდე

კლასის გაკვეთილისთვის შეუფერებელი კადრების ყურება“ იყო დ-----
-ს მხრიდან მისი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების მიზეზით.
სასამართლო აღნიშნავს, რომ აღნიშნულ გარემოებებთან დაკავშირებით
მოწმეების მიერ სასამართლო სხდომაზე დაფიქსირებულ იქნა
არაერთგვაროვანი და ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებები, რაც ვერ
იქნება სასამართლოსათვის ის სტანდარტი, რომ სასამართლო
გადაწყვეტილება დაფუძნებული იყოს იმ სახის მტკიცებულებებზე,
რომელთა მიმართ არ არსებობს ურთიერთშეთანხმების და დამაჯერებლობის
სტანდარტი.

2.22. სსიპ ა----- დირექტორის
მოვალეობის შემსრულებლის ქ----- 2017 წლის 07 ივლისის N---
ბრძანების თანახმად, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის
43-ე მუხლის მეორე პუნქტის და 21-ე მუხლის 1 პუნქტის „ა“, „ბ“, „ე“, „ვ“
ქვეპუნქტების, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი
პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტის, 2----- N-- ხელშეკრულების მე-3
მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“, „გ“, „დ“, „ვ“, „თ“ და სსიპ ა-----
----- შინაგანაწესის თავი 7 მე-18 მუხლის „ზ“, „თ“
ქვეპუნქტების შესაბამისად სსიპ ა-----
----- სპორტის მასწავლებელს დ-----, მის მიერ სკოლის შინაგანაწესით
გათვალისწინებული ვალდებულების, შრომის კოდექსის, მასწავლებლის
პროფესიული ეთიკის კოდექსის, შრომითი ხელშეკრულება N---ის უხეში
დარღვევის გამო, კერძოდ, საგაკვეთილო პროცესში მოსწავლეებთან
უყურადღებობის, სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების
და დირექციასთან უდიერად მოპყრობის გამო შეუწყდა 2----- N--
დადებული შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 7 ივლისიდან.

სასამართლომ ასევე არ გაიზიარა მოპასუხის განმარტება, რომ დ-----ს
სამსახურიდან განთავისუფლება გამომდინარეობდა მისი მხრიდან
საგაკვეთილო პროცესში მოსწავლეებთან უყურადღებობის, სამსახურებრივი
მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების და დირექციასთან უდიერად
მოპყრობის გამო, ვინაიდან, როგორც სასამართლო პროცესზე მოპასუხე
მხარემ დაადასტურა სამი ფაქტი: „ხ----- დაჩხაპნა, მეშვიდე კლასის
გაკვეთილისთვის შეუფერებელი კადრების ყურება, დირექტორის
კაბინეტიდან წერილის დაუკითხავად გატანა“ იყო საფუძველი დ-----ს
სამსახურიდან განთავისუფლების, აღნიშნულ ფაქტებთან მიმართებაში
სასამართლომ დაადგინა, რომ საქმეში ვერ იქნა წარმოდგენილი შეჯერებული
მტკიცებულებები, რაც საფუძველს მისცემდა სასამართლოს
დარწმუნებულიყო, რომ დ----- მის მოვალეობას არაჯეროვნად
ასრულებდა, და რაც საფუძველი იქნებოდა მის მიმართ უკიდურესი ზომის -
სამსახურიდან განთავისუფლების გამოყენების ერთადერთი საშუალება.

2.23. სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის განმარტება იმასთან
დაკავშირებით, რომ 2017 წლის 12 ივლისის სსიპ ა-----
----- სამეურვეო საბჭოს გადაწყვეტილება იმიტომ არ

გაასაჩივრა, რომ საბჭოს მხრიდან არ ყოფილა მზაობა და არც საშუალება არ მისცემია მოესმინათ. მოპასუხეს განემარტა დ-----ს დისციპლინურ გადაცდომების თაობაზე, ვინაიდან სასამართლო სხდომაზე გამოკითხულმა მოწმეებმა ვერ დაადასტურეს ის გარემოება, რომ საბჭოს სხდომაზე სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს არ ჰქონია საშუალება დაეფიქსირებინა თავისი პოზიცია დ----- დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილების თაობაზე.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.24. სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ დასტურდება მოპასუხის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოება, რომ დ-----ს მხრიდან ერთ შემთხვევაში მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების შედეგია ის, რომ მის გაკვეთილზე მოხდა „ხ----- დაჩხაპნა, მეშვიდე კლასის გაკვეთილისთვის შეუფერებელი კადრების ყურება“, ხოლო მეორე შემთხვევაში, კი მისი მხრიდან მოხდა დირექციასთან უდიერად მოპყრობა რაც გამოიხატა დირექტორის კაბინეტიდან წერილის დაუკითხავად გატანაში, რადგან ფაქტები მოსარჩელე მხარემ უარყო, ხოლო მოპასუხის მიერ ამ გარემოების დასადასტურებლად წარმოდგენილი მოწმეთა ჩვენებები რიგ საკითხებზე ეწინააღმდეგება ერთმანეთს. ამდენად სასამართლო უსაფუძვლოდ მიიჩნევს ხსენებულ არგუმენტს, ვინაიდან თუნდაც აღნიშნული ფაქტებს ადგილი ჰქონოდათ მოსარჩელის გაკვეთილზე, უნდა დადასტურებულიყო დ-----ს ბრალეულობა მასში და მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის დარღვევა შესაბამისი მტკიცებულებით, რაც მოცემულ შემთხვევაში არ მომხდარა.

სსიპ ს----- შინაგანაწესის მე-19 მუხლის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისათვის დასაქმებულს/მასწავლებელს ეკისრება დისციპლინური სახდელი, ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, მასწავლებელთა მიმართ დისციპლინური სახდელის წარმოების დროს გამოიყენება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის N167/ნ „მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების წესის დამტკიცების შესახებ“ ბრძანება შინაგანაწესთან ერთად და წარმოადგენს შინაგანაწესის განუყოფელ ნაწილს, ამავე მუხლის მესამე ნაწილის „ა“, „ბ“ „დ“, „ვ“ ქვეპუნქტების მიხედვით დასაქმებულის/მასწავლებლის დისციპლინური გადაცდომაა: სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება, სამსახურებრივი მოვალეობისადმი დაუდევარი დამოკიდებულება, ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების წინააღმდეგ დასაქმებულის, მოსწავლის ან სკოლის დისკრედიტაციისკენ მიმართული უღირსი საქციელი, შრომის დისციპლინის დარღვევა.

„მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის N167/ნ ბრძანების მესამე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მასწავლებლის მიერ ამ წესის მე-2 მუხლით განსაზღვრული დისციპლინური

გადაცდომებიდან ერთ-ერთის ჩადენის დისციპლინური წარმოების შედეგად დადასტურების შემთხვევაში შეიძლება დაკისრებულ იქნეს ამ მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებით გათვალისწინებული ერთ-ერთი დისციპლინური სახდელი. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმის ხარისხის გათვალისწინებით დისციპლინური სახდელებია: ა) შენიშვნა; ბ) საყვედური; გ) სასტიკი საყვედური; დ) სამსახურიდან გათავისუფლება. ამავე ბრძანების მეოთხე ნაწილის თანახმად, ერთი დისციპლინური გადაცდომისათვის შეიძლება დაკისრებულ იქნეს დისციპლინური სახდელის მხოლოდ ერთი სახე. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ დ-----ს ერთ შემთხვევაში სასტიკი საყვედურის გამოცხადებას, ხოლო, მეორე შემთხვევაში კი, სამსახურიდან განთავისუფლებას საფუძვლად უდევს ერთიდაიგივე ფაქტები: „ხ----- დაჩხაპნა, მეშვიდე კლასის გაკვეთილისთვის შეუფერებელი კადრების ყურება“, დირექტორის კაბინეტიდან წერილის დაუკითხავად გატანა“. სსიპ ა----- შინაგანაწესით დადგენილია (21-ე მუხლის მე-3 ნაწილი), რომ სკოლის შინაგანაწესით დადგენილი მოთხოვნები, დისციპლინური დევნა და სახდელი უნდა იყოს გონივრული, დასაბუთებული და პროპორციული, ასევე დისციპლინური სახდელის დაკისრებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის შინაარსი, სიმძიმის ხარისხი და შედეგი, რაც პირდაპირ მიხეზობრივ კავშირშია ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომასთან. ერთი დისციპლინური გადაცდომისთვის შეიძლება დაკისრებულ იქნეს დისციპლინური სახდელის მხოლოდ ერთი სახე.

რაც შეეხება დ-----ს მიერ დირექტორის კაბინეტიდან წერილის გატანას დაუკითხავად, სასამართლომ აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით განმარტა, რომ სადაო არ არის ის გარემოება, რომ წერილში, რომლის დაუკითხავად გატანას ედავება მოპასუხე მხარე, დაფიქსირებული იყო დ-----ს დისციპლინური წარმოების შესახებ. „მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის N167/ნ ბრძანების მეშვიდე პუნქტის მიხედვით კი დადგენილია, რომ „დისციპლინურ წარმოებაში მონაწილე დაინტერესებულ მხარეს უფლება აქვს გაეცნოს დისციპლინური წარმოების მასალებს, გარდა იმ მასალებისა, რომელიც შეიცავს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ საიდუმლო ინფორმაციას“. შესაბამისად დ-----ს უფლება ჰქონდა გაცნობოდა აღნიშნულ წერილს, ხოლო დაუკითხავად გატანას კი სასამართლო პროცესზე მოწმის სახით დაკითხული თალიკო კონსტანტინოვი, რომელიც უშუალოდ იმყოფებოდა იმავე კაბინეტში, სადაც აღნიშნული ფაქტი მოხდა, არ ადასტურებს.

საქართველოს კანონის ზოგადი განათლების შესახებ მე-19 მუხლის მე-2 და მე-4 ნაწილების მიხედვით. სკოლის შინაგანაწესით დადგენილი მოთხოვნები, დისციპლინური დევნა და სახდელი უნდა იყოს გონივრული, დასაბუთებული და თანაზომადი. დისციპლინური დევნა შეიძლება განხორციელდეს მხოლოდ სკოლის შინაგანაწესით გათვალისწინებულ შემთხვევებში და დადგენილი

წესით, ჯეროვანი და სამართლიანი პროცედურით.

„მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის N167/6 ბრძანების მე-4 მუხლის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომების განხილვაზე უფლებამოსილია დისციპლინური კომიტეტი, ამავე ბრძანების მე-15 მუხლის მიხედვით, სკოლის დირექტორის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი მასწავლებლისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებასთან დაკავშირებით, სკოლის დირექტორის უარი მასწავლებლისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებასთან დაკავშირებით ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემაზე ან დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილება მასწავლებლისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებაზე უარის თქმის შესახებ საჩივრდება სამეურვეო საბჭოში, სააპელაციო კომიტეტში (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, საჯარო სკოლის დირექტორსა და სკოლის თანამშრომლებს, სამეურვეო საბჭოსა და სკოლის დირექტორს შორის, აგრეთვე საჯარო სკოლის დირექტორსა და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შორის წარმოშობილ შრომით დავებს, როგორც სამოქალაქო დავებს, სამოქალაქო სამართალწარმოების წესით განიხილავს სასამართლო. ამავე კანონის 43-ე მუხლის “ზ¹” ქვეპუნქტის თანახმად, დირექტორი უფლებამოსილია სამეურვეო საბჭოს წევრ მასწავლებელს შრომითი ხელშეკრულება შეუწყვიტოს მხოლოდ სამეურვეო საბჭოს თანხმობის შემთხვევაში.

სსიპ ა----- 2017 წლის შინაგანაწესის 29-ე მუხლის თანახმად, სკოლის დირექტორის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი დასაქმებულისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებასთან დაკავშირებით, სკოლის დირექტორის უარი დასაქმებულისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებასთან დაკავშირებით ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემაზე ან დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილება დასაქმებულისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებაზე უარის თქმის შესახებ საჩივრდება სამეურვეო საბჭოში.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ დადგენილია:

1.2016 წლის 20 დეკემბერს სსიპ ა-----
--- დირექტორმა ქ----- ო----- მიმართა სკოლის დისციპლინურ კომიტეტს დ-----ს გაკვეთილზე მომხდარი ფაქტებზე რეაგირების მიზნით. 2017 წლის 16 იანვარს სსიპ ა-----
დისციპლინური კომიტეტი შეიკრიბა დ-----ს გაკვეთილზე მომხდარი ფაქტების შესწავლის მიზნით და ერთხმად მიიღეს გადაწყვეტილება, რომ იმის გათვალისწინებით, რომ დ----- თავისი პედაგოგიური

მოდვაწეობის განმავლობაში არ ქონია დისციპლინური ან სხვა რაიმე წერილობითი ან ზეპირი გაფრთხილება დირექციის მხრიდან ამ ფაქტის გამო არ დაეკისრა დისციპლინარული სახდელი.

2.2017 წლის 20 იანვარს სსიპ ა-----
დირექტორმა ქ----- ო----- კვლავ მიმართა სკოლის დისციპლინურ კომიტეტს სხდომის ოქმში მოხსენებული მოკვლევის არასრულფასოვნებასთან დაკავშირებით და მოითხოვა სრულყოფილად შეისწავლონ დ-----ს გაკვეთილზე მომხდარი ფაქტები, რაზედაც კვლავ 2017 წლის 15 თებერვალს ვერ იქნა გადაწყვეტილება მიღებული სახდელთან დაკავშირებით და ძველი გადაწყვეტილება დარჩა ძალაში, ასევე ერთხმად მიიღეს გადაწყვეტილება დ----- არ დაეკისროს დისციპლინური სახდელი.

3.2017 წლის 23 თებერვალს სსიპ ა-----
--- დირექტორმა ქ----- ო----- კვლავ მიმართა სკოლის დისციპლინურ კომიტეტს დ-----ს მიერ განხორციელებულ დარღვევებზე (სამი ეპიზოდი: 1. ხ----- დაჩხაკვანა, 2. მეშვიდე კლასის გაკვეთილზე შეუფერებელი კადრების ყურება, 3. დირექტორის კაბინეტიდან წერილი დაუკითხავად გატანა) შესაბამისი დისციპლინური სახდელის გამოყენების თაობაზე, რაზეც კომიტეტმა 2017 წლის 23 მარტს ვერ მიიღო გადაწყვეტილება, ვინაიდან არ იყო ქვორუმი.

4.2017 წლის 28 მარტს სსიპ ა-----
დირექტორმა ქ----- ო----- კვლავ მიმართა სკოლის დისციპლინურ კომიტეტს დ-----ს მიერ განხორციელებულ დარღვევებზე რეაგირების მოთხოვნით. 2017 წლის 27 აპრილს სსიპ ა-----
----- დისციპლინური კომიტეტი შეიკრიბა დისციპლინური კომიტეტისთვის გადაგზავნილი წერილის და დ-----ს მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის საკითხის განხილვის მიზნით, მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება, რომ ვინაიდან დ-----ს მხრიდან არ ყოფილა გადაჭარბებული ქმედება, რაც ჩაითვლებოდა დისციპლინურ გადაცდომად და სკოლის შინაგანაწესის დარღვევად, არ დაეკისრა სახდელი.

სასამართლოს მიერ ასევე დადგენილია, რომ 2017 წლის 3 აპრილს სსიპ ა-----
----- დირექტორის მ/შ ქ-----ს მიერ გამოცემულ იქნა ბრძანება N-- „სსიპ ა-----
----- სპორტის მასწავლებლის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ“ და დ----- გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, ხოლო 2017 წლის 13 ივნისს სსიპ ა----- დირექტორმა მ/შ ქ----- ო----- მიმართა სამეურვეო საბჭოს მოწვევის მიზნით, კერძოდ, დ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლებაზე სამეურვეო საბჭოს თანხმობის მიღების მიზნით, რაზეც სამეურვეო საბჭომ მიიღო გადაწყვეტილება და ქ----- ო----- არ მისცა თანხმობა დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს სამეურვეო საბჭოს წევრ მასწავლებელთან დ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. სამეურვეო

საბჭოს გადაწყვეტილება სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს არ გაუსაჩივრებია. შესაბამისად, 2017 წლის 28 ივნისს სსიპ ა-----
----- სამეურვეო საბჭოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს სამეურვეო საბჭოს წევრ მასწავლებელთან დ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე თანხმობის უარის თქმის შესახებ არის ძალაში. 2017 წლის 7 ივლისს სსიპ ა----- დირექტორის მ/შ ქ-----ს მიერ გამოცემულ იქნა ბრძანება N--- „სსიპ ა----- სპორტის მასწავლებლის დ----- სთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“.

ამდენად, საქმის ყოველმხრივი შესწავლისა და წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დადგენილ იქნა, რომ სსიპ ა-----
----- დირექტორის მ/შ ქ----- 2-----
----- N--- ბრძანებით დ----- სკოლის სპორტის პედაგოგის თანამდებობიდან უსაფუძვლოდ იქნა გათავისუფლებული, რადგან მოპასუხეს ამის კანონიერი საფუძველი არ გააჩნდა. ასევე, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებით იმის შესახებ, რომ დ-----ს მიერ ადგილი ჰქონდა სკოლის შინაგანაწესისა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების უხეშ დარღვევას, არ დასტურდება. ამასთან, დისციპლინური კომიტეტის მიერ არ იქნა დადგენილი დ-----ს მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების არა თუ უხეშ დარღვევა, არამედ საერთოდ რაიმე სახის დარღვევაც კი.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

ამავე კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ 2011 წლის 30 სექტემბრის N29 ს----- დირექტორის

ბრძანებით დ----- დაინიშნა სოფელ ა----- საჯარო სკოლაში სპორტის პედაგოგად, ასევე დადგენილია, რომ სსიპ ს----- --, წარმოდგენილი დირექტორ ქ-----ს სახით და მეორეს მხრივ დ----- შორის 2----- დაიდო შრომითი ხელშეკრულება N--, რომლის მიხედვით დ----- დაინიშნა სპორტის პედაგოგის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2017 წლის 1 სექტემბრამდე პერიოდი, ხოლო შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 303 ლარით. 2-----, ერთი მხრივ, სსიპ ს----- --, წარმოდგენილი დირექტორ ქ-----ს სახით და მეორე მხრივ, დ----- შორის გაფორმდა შეთანხმება, რომლითაც 2----- N-- შრომითი ხელშეკრულების მე-5 მუხლის პირველ პუნქტში შევიდა ცვლილება და დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 389 ლარით. ხელშეკრულების მიხედვით დ----- იკისრა ვალდებულება დაეცვა სკოლის შინაგანაწესის მოთხოვნები.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ფაქტობრივად საქმეში მონაწილე ორივე მხარე იძლევა ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებას. მათი განმარტებები გამორიცხავენ ერთმანეთის არგუმენტებს. სასამართლო ორივე მხარის განმარტებას აფასებს თანაბარი მნიშვნელობის მტკიცებულებად. საბოლოოდ გაიზიარებს მხოლოდ იმ მხარის განმარტებას, ვინც მტკიცებულებებით დაადასტურებს თავის არგუმენტებს. მხარეთა არგუმენტების დამტკიცება დასაშვებია დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე შეკრებილი მტკიცებულებებით.

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის „32“ პუნქტის თანახმად, სკოლის სამეურვეო საბჭო არის სკოლის თვითმმართველობის უმაღლესი არჩევითი ორგანო.

ამავე კანონის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ღ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამეურვეო საბჭო განიხილავს აგრეთვე საჩივრებს, რომლებიც ეხება დირექტორის მიერ დისციპლინურ გადაცდომებზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს.

სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ 2017 წლის 12 ივლისს სსიპ ა----- სამეურვეო საბჭომ გააუქმა სსიპ ა----- დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2----- N-- ბრძანება დ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და 2----- N-- ბრძანება დ----- ს დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ. სამეურვეო საბჭოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება შესაძლებელი იყო დირექტორს გაესაჩივრებინა კანონით დადგენილი წესით, გაცნობიდან 1 თვის ვადაში ახალციხის რაიონულ სასამართლოში. სსიპ ა----- დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს სკოლის სამეურვეო საბჭოს გადაწყვეტილება არ გაუსაჩივრებია და იგი ძალაშია. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სსიპ ა----- დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2-----

-- N--- ბრძანება დ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და 2----- N-- ბრძანება დ-----ს დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ გაუქმებულია და არ არსებობს მისი ხელახლა ბათილად ცნობის აუცილებლობა, მხარეთა შორის 2----- ხელშეკრულება არ ითვლება შეწყვეტილად და მხარეები კვლავაც დარჩნენ ამ ხელშეკრულებით დადგენილი ურთიერთობის ფარგლებში.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე 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.

სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ 2----- ხელშეკრულების „7.1“ პუნქტით განისაზღვრა, რომ შრომითი ხელშეკრულება იდება 2017 წლის 1 სექტემბრამდე, ასევე საქმეში წარმოდგენილი ს----- დირექტორის 2----- დადგენილია, რომ დ----- დაინიშნა სოფელ ა----- სკოლის სპორტის პედაგოგის თანამდებობაზე და ამ პოზიციაზე მუშაობდა გათავისუფლებამდე, 2017 წლის 7 ივლისამდე.

შესაბამისად, ხელშეკრულება უნდა ჩაითვალოს ავტომატურად გაგრძელებულად, რადგან 2013 წლის ივლისში საქართველოს ორგანულ კანონში – შრომის კოდექსში ამოქმედდა ცვლილებები, რომლის მოქმედებაც, ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, გავრცელდა არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა. ამდენად, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის ურთიერთობაზეც ამ დროიდან უნდა გავრცელდეს ის დანაწესები, რომლებიც კანონში შესული ცვლილებებით ამოქმედდა.

ცვლილებების შედეგად, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილით დადგინდა, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

სასამართლომ განმარტა, რომ ამ დათქმის დაწესებით კანონმდებლის მიზანი იყო, დაეცვა დასაქმებული შრომის ხელშეკრულების დაუსაბუთებელი შეწყვეტისგან იმ შემთხვევაში, როდესაც ურთიერთობა თავისი ხასიათით არის გრძელვადიანი ხასიათის, ურთიერთობა რეალურად ხანგრძლივად

გრძელდება, არ არსებობს მოკლე დროით მისი შემოფარგვლის ობიექტური აუცილებლობა და აშკარაა, რომ დამსაქმებელი ხელშეკრულებას ვადით განსაზღვრავს მხოლოდ იმ მიზნით, რომ მხოლოდ და მხოლოდ ვადის ამოწურვაზე მითითებით შეძლოს დასაქმებულის გათავისუფლება სამუშაოდან.

მოპასუხე მხარეს სადავოდ არ გაუხდია ის გარემოება, რომ დ----- 2011 წლის 30 სექტემბრიდან წლების განმავლობაში უწყვეტად მუშაობდა სსიპ ს----- სპორტის პედაგოგად. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახეზეა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილით გათვალისწინებული მიმდევრობით დადებული შრომის ხელშეკრულებები, რომელთა მოქმედების საერთო ხანგრძლივობა სარჩელის სასამართლოში შემოტანის მომენტისათვის უკვე აღემატებოდა 30 თვეს. ამდენად, დასახელებული საკანონმდებლო ცვლილების ამოქმედების შედეგად, დ----- დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება ავტომატურად ჩაითვალა უვადოდ დადებულად. სასამართლო მიიჩნევს, რომ თავისი შინაარსით მხარეთა შორის მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებები ქმნის ერთ მთლიან ჯაჭვს, რაც მათ შორის არსებულ ურთიერთობას უვადო ხასიათს ანიჭებს და ვადით შემოფარგვლა მხოლოდ და მხოლოდ სამუშაოდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლების ბერკეტის შექმნას ემსახურება. მიმდევრობით ვადიანი ხელშეკრულებების გაფორმების სხვა რაიმე დასაბუთებული მიზეზი, მაგალითად, შესასრულებელი სამუშაოს ხანმოკლე, დროებითი ან პერიოდული ხასიათი ურთიერთობის სპეციფიკიდან არ იკვეთება. კანონმა ეს ურთიერთობა უვადო ხელშეკრულებად მიიჩნია. ამდენად ამ შემთხვევაში, საკანონმდებლო ცვლილების ამოქმედების გამო, ხელშეკრულება ისედაც უვადო ხელშეკრულების რეჟიმში მოექცა და ხელშეკრულებაში ვადის დათქმის ამოქმედების აუცილებლობა აღარ წარმოიშვა.

სასამართლომ განმარტა, რომ ვინაიდან გარიგების ბათილობა იწვევს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, აღდგენა სსიპ ს----- სპორტის მასწავლებლის თანამდებობაზე, გულისხმობს სწორედ პირვანდელი მდგომარეობის - იმ სამართლებრივი ურთიერთობის აღდგენას, რაც შრომის ხელშეკრულების დადებით დამყარდა მხარეთა შორის. რაც შეეხება სახელშეკრულებო უფლება-მოვალეობების განხორციელებას, ეს მხარეთა კანონით დადგენილი ვალდებულებაა. შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის აღდგენით კმაყოფილდება მოსარჩელის აღიარებითი სასარჩელო მოთხოვნა. რის შემდეგაც მხარეები ვალდებულნი არიან, შეასრულონ ის ვალდებულებები, რაც ხელშეკრულებით არის განსაზღვრული. შესაბამისად, სარჩელის მოთხოვნა ამ ნაწილში უნდა დაკმაყოფილდეს და დ----- აღდგენილ იქნეს სსიპ „ს-----“ სპორტის მასწავლებლის პოზიციაზე.

2.25. მოსარჩელე დ----- სარჩელში ითხოვს, რომ სასამართლომ მოპასუხეს - სსიპ ს----- დააკისროს მოსარჩელის

სასარგებლოდ იძულებით განაცდურის ყოველთვიურად 303 ლარისა და მაღალმთიანობის დანამატის 86 ლარის, ჯამში 389 ლარის გადახდა სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ სსიპ ს----- სპორტის მასწავლებლის ხელფასი განსაზღვრულია თვეში 303 ლარის ოდენობით, რომელსაც ასევე ემატება მაღალმთიანობის დანამატი 86 ლარის ოდენობით, სულ ხელზე მისაღებია თვეში 389 ლარი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან დ----- დამსაქმებლის ბრალით, არამართლობიერად, შესაბამისი საფუძვლის გარეშე გათავისუფლდა სამუშაოდან, სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომ პერიოდი მის აღდგენამდე უნდა ჩაითვალოს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის იძულებით მოცდენად. შესაბამისად, უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის - თვეში 303 ლარის და მაღალმთიანობის დანამატის 86 ლარის, სულ 389 ლარის ანაზღაურების თაობაზე და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ აღნიშნული თანხის ანაზღაურება სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. თუმცა ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ აღნიშნული იძულებითი განაცდურის თანხის ოდენობა გამომდინარეობს მოსარჩელის მოთხოვნიდან და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს უფლება არა აქვს მიაკუთვნოს თავისი გადაწყვეტილებით მხარეს ის, რაც მას არ უთხოვია, ან იმაზე მეტი, ვიდრე ის მოითხოვდა. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენისათვის თანხის 389 ლარის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. სააპელაციო საჩივრების საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. პირველი ინსტანციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება არის უკანონო და დაუსაბუთებელი. სასამართლომ იმსჯელა რა საქმეში არსებული დოკუმენტაციით და სათანადოდ არ შეაფასა არსებული მტკიცებულებები, დარღვევები, არ გაითვალისწინა მოწმეთა ჩვენებები. კერძოდ, თუნდაც ის ფაქტი რომ დ-----ს საგაკვეთილო პროცესის მსვლელობის დროს მეშვიდე კლასის მოსწავლეები გაკვეთილისათვის შეუფერებელი კადრების ყურებით იყვნენ დაკავებულნი, მაშინ როცა გაკვეთილისათვის განკუთვნილი ყოველი წუთი გათვლილი აქვს პადაგოგს მოსწავლეებთან მუშაობისათვის. შესაბამისად, საყურადღებოა სად იმყოფებოდა და რით იყო დაკავებული ამ დროს პედაგოგი.

ასევე, თუნდაც ის ფაქტი, რომ დ----- დირექტორის კაბინეტიდან წერილი დაუკითხავად გაიტანა, მაშინ როდესაც დ----- სრული უფლება ჰქონდა მოეთხოვა არსებული დოკუმენტი დირექტორისათვის ან ეთხოვა მისთვის ასლის გადაღება, თუმცა მან დაუკითხავად გაიტანა დირექტორის კაბინეტიდან აღნიშნული წერილი, რასაც თავად სკოლის

ბუღალტერიც შეესწრო და შესაბამისად დაადასტურა აღნიშნული ფაქტი სასამართლო პროცესზე.

მოწმეთა ჩვენებიდან ნათლად ჩანს, რომ სამეურვეო საბჭომ არ მისცა დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელს საშუალება გაცნობოდნენ აღნიშნულს, რადგან სამეურვეო საბჭოს თავმჯდომარე თ----- და დ----- ხელს უშლიდნენ დირექტორის მ/შ გაეცნო წარმოდგენილი მასალები. სამეურვეო საბჭოს თავმჯდომარე დაჟინებით მოითხოვდა დამატებითი მასალების წარმოდგენას, მაშინ როდესაც არც კი იცოდა რა სახის დოკუმენტაციას აცნობდა მათ სკოლის დირექტორი. სასამართლოს არ უნდა ემსჯელა 2----- №16 ოქმზე, რადგან ბათილია და ოქმში განხილულია ორი პედაგოგის სიტყვიერი შენიშვნა, პედაგოგების განცხადებები განიხილა დ----- ერთად და არა ცალ-ცალკე საკითხების მიხედვით. ამრიგად მთელი ოქმი არის დახარვეზებული, რაზეც სკოლის დირექტორს მოუწია სამეურვეო საბჭოს თავმჯდომარესთან წერილობითი შეტყობინების გაგზავნა.

სასამართლო იშველიებს დისციპლინური კომიტეტის სხდომის ოქმებს, რომელიც ბათილია ვინაიდან კომიტეტი შედგება სამი წევრისაგან, რომლებიც ხმის მიცემის უფლებით სარგებლობენ, ხოლო ხმის მიცემის მომენტში ფიქსირდება სამზე მეტი წევრი ანუ იმაზე მეტი, ვიდრე კანონითაა გათვალისწინებული. (2----- დისციპლინური კომიტეტის სხდომის ოქმი №-)

სასამართლომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მიღებისას არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ 2017 წლის 1 სექტემბრიდან დ----- - სკოლაში საათები არ განაწილებულა, შესაბამისად, მას არანაირი გაკვეთილები არ ჩაუტარებია და ამიტომ განაცდურის სახით მას სკოლიდან ანაზღაურება არ ეკუთვნის. 2011 წლის 27 სექტემბერს, დ----- როდესაც განცხადებით მიმართა ს----- დირექციას სპორტის პედაგოგად მიღებაზე, მან განცხადებაში მიუთითა რომ დამთავრებული ჰქონდა ახალციხის ინსტიტუტის სამართალმცოდნეობის ფაკულტეტი. სკოლის დირექციის მიერ მოპოვებული დოკუმენტაციით ირკვევა რომ დ-----, დაბადებული 1-----, 2013 წლის 28 ოქტომბრის ბრძანება №-----ით ჩაირიცხა ა(ა)იპ ს-----ში ინჟინერიის, აგრარულ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტის კომპიუტერული საინჟინრო გრაფიკის ოპერატორის პროფესიულ პროგრამაზე. 2014 წელს დაამთავრა უკვე სსიპ სა----- აღნიშნული ფაკულტეტი და 2014 წლის 15 სექტემბრის ფაკულტეტის №----- გადაწყვეტილებით მიენიჭა კომპიუტერული საინჟინრო გრაფიკის (აუტოცად) ოპერატორის მე-4 საფეხურის პროფესიული კვალიფიკაცია. დიპლომის №-----, სარეგისტრაციო №-----.

2012-2013 სასწავლო წელს გაიარა ამავე უნივერსიტეტში არსებული მასწავლებლის მომზადების 60 (სამოცი) კრედიტიანი პროგრამა, რომელიც

დაამთავრა 2013 წლის 15 ივლისს ბრძანება №----. ამასთან, დ-----
ბაკალავრით მუშაობის პერიოდში აღებული აქვს 17160 ლარი და 79 თეთრი.
2014 წლის სექტემბერში მიენიჭა პროფესიული კვალიფიკაცია და ამიტომ მას
უნდა მიეღო 2014 წლის სექტემბრამდე საშუალო სპეციალურით 4520 ლარი
და 79 თეთრი, ხოლო პროფესიული კვალიფიკაციით 2014 წლის
სექტემბრიდან 2017 წლის სექტემბრამდე 9935 ლარი და 2 თეთრი.
შესაბამისად, იკვეთება რომ დ----- სსიპ ა-----
-----ში მუშაობის მანძილზე აღებული აქვს თავისი
კვალიფიკაციის შესაბამისზე მეტი თანხა 2704 ლარი და 98 თეთრის
ოდენობით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, უსაფუძვლოა დ-----
რაიმე სახის განაცდურის ანაზღაურება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო
საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-
დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ
სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი
ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას
სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი
თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად,
სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო
ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო
საჩივარში მითითებული გარემოებები არ წარმოადგენს გასაჩივრებული
გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-
ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ
საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის
„გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება
აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს
მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან
უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება
პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის
ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ
დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის
საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა
საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი

შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. წინამდებარე შემთხვევაში, მსჯელობის საგანს წარმოადგენს დ-----ა და სსიპ ა-----ს შორის დადებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის კანონიერება, რასთან დაკავშირებითაც, პალატა განმარტავს შემდეგს:

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1982 წელს მიღებული N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ ადგენს ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა, თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი, დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. კონვენციის ამ ნორმის მსგავსად, საქართველოს შრომის კოდექსი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად ითვალისწინებს შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

სააპელაციო სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვება მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, ამგვარი დაცვის არარსებობა თვით უფლებას განდიდა ილუზორულს, რაც შრომითი სამართალურთიერთობის არასტაბილურობას გამოიწვევდა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს, რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილია და აღნიშნულს არც მხარეები ხდებიან სადავოდ, რომ 2017 წლის 7 ივლისს, სსიპ ა-----
----- დირექტორის მ/შ ქ----- მიერ გამოცემულ
იქნა ბრძანება N--- „სსიპ ა-----
სპორტის მასწავლებლის დ-----სთვის შრომითი ურთიერთობის
შეწყვეტის შესახებ“. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად
მითითებული იქნა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და
„თ“ ქვეპუნქტები. გათავისუფლების ბრძანებას საფუძვლად დაედო
მოსარჩელე - დ-----ს მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეში და
არაერთგზისი დარღვევა.

სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად,
ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ
დროსა და ადგილას. დასახელებული ნორმით დადგენილი ვალდებულების
შესრულების სტანდარტი ასევე მოქმედებს შრომითსამართლებრივ
ურთიერთობებში, რაც გულისხმობს მუშაკის მიერ მასზე დაკისრებული
ვალდებულების იმგვარ განხორციელებას როგორი გონივრული მოლოდინიც
დამსაქმებელს გააჩნია, კერძოდ, სრულად, ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად,
დათქმულ დროსა და ადგილას. დასაქმებულის მიერ მასზე შრომითი
ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობის
შეუსრულებლობა პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობას
წარმოადგენს, რაც დარღვევის ხასიათის გათვალისწინებით, შესაძლებელია
შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტაშიც გამოიხატოს.

ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის (შკ-
ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი) გათვალისწინებით,
**მართლზომიერად განხორციელდა თუ არა დ----- შრომითი
ურთიერთობის შეწყვეტა, პასუხი უნდა გაეცეს შემდეგ კითხვებს:
რამდენად უხეშად დააღვია დასაქმებულმა მასზე დაკისრებული
სამსახურებრივი ვალდებულება და არის თუ არა ჩადენილი
დარღვევის ადეკვატური ზომა მასთან შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტა.**

დასახელებულ კითხვებზე პასუხის გაცემის საკანონმდებლო ვალდებულებას
განსაზღვრავს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“
ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის
საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი
ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის
შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების **უხეში დარღვევა**.

პალატა მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული
ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. ხსენებული ნორმა
არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს როგორც დამსაქმებლის ცალმხრივი
უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს
დასაქმებული. **მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წაახალისებდა
დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო სასამართლოსათვის მიმართვის**

უფლებას აზრს დაუკარგავდა. პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. 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. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. **ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.**

„განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის „ზ1“ ქვეპუნქტის თანახმად, დირექტორი უფლებამოსილია სამეურვეო საბჭოს წევრ მასწავლებელს შრომითი ხელშეკრულება შეუწყვიტოს მხოლოდ სამეურვეო საბჭოს თანხმობის შემთხვევაში. განსახილველი ფაქტობრივი სინამდვილის გათვალისწინებით, დ----- წარმოადგენდა რა სამეურვეო საბჭოს წევრს მისი გათავისუფლება საჭიროებდა დასახელებული ორგანოს თანხმობას.

შესაბამისად გათავისუფლების ბრძანება დირექტორის მიერ მიღებულია არაკანონიერად, ფორმალური მოთხოვნების დარღვევით. ვინაიდან, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, არ არსებობდა სამეურვეო საბჭოს თანხმობა, გათავისუფლების საფუძველსა და დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეშ დარღვევაზე მსჯელობა აზრს მოკლებულია. გათავისუფლება ეწინააღმდეგება „განათლების შესახებ“ კანონის 43-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტს და ბათილია მასში მითითებული გათავისუფლების საფუძლის მიუხედავად.

სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პალატას მიაჩნია, რომ დ----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა დაუსაბუთებელია, იგი არ შეესაბამება „განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტს და ბათილია. შესაბამისად, დ----- - მართებულად იქნა აღდგენილი სსიპ ს----- სპორტის მასწავლებლის პოზიციაზე.

4.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით.

მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან ამავე დროს არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

აქვე, პალატა დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიაღება. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის

408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა იზიარებს რა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მხარეებს შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის უვადოდ არსებობასთან დაკავშირებით (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.24. პუნქტი), საფუძვლიანად მიიჩნევს მოსარჩელე - დ-----ს მოთხოვნას, მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, რის გამოც, მოპასუხეს მართებულად დაეკისრა განაცდურის ანაზღაურება, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემიდან ყოველთვიურად 303 ლარის და მაღალმთიანობის დანამატის 86 ლარის, სულ 389 ლარის გადახდა სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 1 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

ვინაიდან, წინამდებარე გადაწყვეტილებით, არ დაკმაყოფილდა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ და ა დ გ ი ნ ა

1. სსიპ „ა-----“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 1

ნოემბრის გადაწყვეტილება.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.

4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**თავმჯდომარე
თოთოსაშვილი**

გოგიტა

მოსამართლეები

ლევან გვარამია

ბელა ქირია