

საქმე № 330210015754963

საქმე N28/1506-18



თბილისის სააპელაციო სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

02 აგვისტო 2018 წელი

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - ეკატერინე ცისკარიძე

სხდომის მდივანი - ოთარ ბუკია

აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე - სსიპ ქალაქ თბ-----ა

წარმომადგენელი - თი-----ი

აპელანტი/მოწინააღმდეგე მხარე _ მა-----ძე

წარმომადგენელი - გრ-----ძე

დავის საგანი _ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 30 ნოემბრის გადაწყვეტილება

აპელანტების მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

- მა-----ძის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა;
- ბათილად იქნა ცნობილი ქ. თბ-----ის 1-----წ. ბრძანება მა-----ძესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ;
- მა-----ძე აღდგენილ იქნა ქ. თბ-----ს მ----- მასწავლებლის თანამდებობაზე;
- ქ. თბ-----ას მა-----ძის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2011 წლის 10 ნოემბრიდან 2015 წლის 25 ნოემბრამდე პერიოდისათვის, მისი ყოველთვიური ხელფასის, 242.87 ლარის

(დარიცხული) გათვალისწინებით.

- გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე, მა-----ძეს უარი ეთქვა.

- ქ. თბ-----ას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 349.7 ლარის ოდენობით.

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1 უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1.1. მხარეები შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებიან 1976 წლიდან. ქ.თბ-----ასა და მა-----ძეს შორის 2011 წლის 3 იანვარს დადებული ბოლო N17 შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე დასაქმდა მოპასუხე სკოლის მ----- მასწავლებლად.

ხელშეკრულების 1-ლი მუხლის 7.1 პუნქტის მიხედვით დასაქმებულის შრომის თვიური ანაზღაურება განისაზღვრება ტარიფიკაციით (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება N576 დამტკიცებული ინსტრუქციის შესაბამისად ჩატარებული გაკვეთილების რაოდენობის მიხედვით). ამასთან, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება იზრდება სკოლის ბიუჯეტის ზრდასთან ერთად ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის 22-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად (7.2. პუნქტი).

ხელშეკრულების 1-ლი მუხლის 7.6. პუნქტით დასაქმებულის კვირეული დატვირთვა განისაზღვრა 9 საათით.

ხელშეკრულების მე-2 მუხლის მიხედვით ხელშეკრულების მოქმედების ვადაა 03/01/2011 წლიდან 03/01/2016 წლამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი და შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 3-----წ. ხელშეკრულება (ს.ფ. 123-127);
- 0-----წ. შრომის ხელშეკრულება (ს.ფ. 118-122).

2.1.2. გათავისუფლების მომენტისათვის მა-----ძის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 242.87 ლარს (დარიცხული).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- ხელფასის უწყისი (ს.ფ. 116-117).

2.1.3. ქ. თბ-----ს (დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის) 1----- წლის N01-06 ბრძანებით მა-----ძე გათავისუფლებული იქნა თბ-----

-----ის მ----- მასწავლებლის თანამდებობიდან, იმჟამად მოქმედი შრომის კოდექსის 37- მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტების საფუძველზე. რაც ქ. თბ-----ას და მა-----ძეს შორის 2011 წლის 3 იანვარს დადებული N17 შრომითი ხელშეკრულების მოშლას ითვალისწინებდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი და შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 1-----წ. ბრძანება (.ს.ფ. 15).

2.1.4. მოსარჩელეს მიეცა ერთი თვის კომპენსაცია.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

2.1.5. ააიპ ქ. თბ-----ის მიერ 2017 წლის 21 ნოემბერს გაცემული ცნობით ირკვევა, რომ მა-----ძე 2015 წლის 25 ნოემბრიდან დღემდე დასაქმებულია ააიპ ქ. თბ-----ში, აღმზრდელის თანაშემწის პოზიციაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა: 2015 წლის ნოემბრიდან 2016 წლის იანვრის ჩათვლით 250 ლარს, ხოლო 2016 წლის თებერვლის თვიდან 275 ლარს.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- 21.11.2017წ. ცნობა.

2.1.6. საქმეში წარმოდგენილი მასალებით, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს 2013 წლის 27 მარტის N105401 წერილით ირკვევა, რომ მოსარჩელის 2012 წლის 28 ნოემბრის N70925 მომართვა განსახილველად გადაეცა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოების საგანმანათლებლო რესურსცენტრებისა და საჯარო სკოლების თანამშრომელთა პოლიტიკური შეხედულებების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხების შემსწავლელ კომისიას. კომისიის სამუშაო ჯგუფმა 2013 წლის 7 მარტს შეისწავლა აღნიშნული განცხადება, რომელიც არ შეესაბამებოდა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოების საგანმანათლებლო რესურსცენტრებისა და საჯარო სკოლების თანამშრომელთა პოლიტიკური შეხედულებების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხების შემსწავლელ კომისიის დებულებას.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- 2013 წლის 27 მარტის N105401 მომართვა (ს.ფ.22).

2.1.7. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს 2014 წლის 28 მაისის, 2014 წლის 22 აგვისტოს და 2014 წლის 19 დეკემბრის მომართვით მა-----
-----ქეს ეცნობა, რომ ქ. თბ-----აში მასწავლებლად აღდგენას ან
სხვა რომელიმე სკოლაში დასაქმებას „ზოგადი განათლების შესახებ“
საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის შესაბამისად სკოლის დირექტორი
ახორციელებდა სკოლის მართვას, სკოლის სამეურვეო საბჭოს
დასამტკიცებლად წარუდგენდა სკოლის ბიუჯეტს, შეიმუშავებდა საშტატო
განრიგს და მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად უზრუნველყოფდა
მასწავლებლებთან და სკოლის სხვა თანამშრომლებთან ხელშეკრულებების
დადებას, შესრულებას და შეწყვეტას. შესაბამისად, საჯარო სკოლაში
დასაქმების მოთხოვნით უნდა მიემართა ზოგადსაგანმანათლებლო
დაწესებულებისათვის, ხოლო მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი
ურთიერთობიდან გამომდინარე დავის გადასაწყვეტად კი სასამართლოსათვის.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- 2013 წლის 28 მაისის მომართვა (ს.ფ.26-27);
- 2014 წლის 22 აგვისტოს მომართვა (ს.ფ. 31-32);
- 2014 წლის 19 დეკემბრის მომართვა (ს.ფ.33).

2.1.8. საქმეში წარმოდგენილი სერტიფიკატებით ირკვევა, რომ მა-----ქემ
2006 წლის 20 სექტემბერს გაირა ტრენინგი (1 კურსი) მ----- სწავლება,
ინტერაქტიული მეთოდიკით. ასევე წარმატებით გაირა 12 საათიანი ტრენინგ-
კურსი შემდეგი თემატიკით: ეროვნული სასწავლო გეგმის ძირითადი
პინციპები, შედეგზე ორიენტირებული სწავლებისა და გაკვეთილის დაგეგმვის
მნიშვნელობა, შეფასების ახალი სისტემები, სწავლების სხვადასხვა
მეთოდები და სტრატეგიები, პროექტი, როგორც სასწავლო მეთოდი და 18
საათიანი ტრენინგების ციკლი თემაზე თანამედროვე მიდგომები მ-----
სწავლებაში.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- სერტიფიკატები (ს.ფ.84-86).

2.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.2.1. სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას
ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების
მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება. ეს
დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში,
ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების
მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო
მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა

დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას გაამართლებდა.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით საატესტაციო ფურცლებით და დახასიათებით ირკვევა, რომ მა-----ძე საფუძვლიანად ფლობს საგანს და მისი სწავლების მეთოდიკას. გამოირჩევა გულისხმიერებითა და ჰუმანურობით მოსწავლეებისადმი. არის კარგი კლასის ხელმძღვანელი. ზრუნავს სახელმძღვანელო კლასში მაღალი აკადემიური წარმატებისა და სანიმუშო დისციპლინის მისაღწევად. რაც ვერ იქნა გაბათილებული მოპასუხის მიერ. აღნიშნულის საპირისპირო წარმოდგენილი საქმის მასალებით არ დასტურდება.

სასამართლოს უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- სერტიფიკატები, საატესტაციო ფურცელი, დახასიათება (ს.ფ.84-90);
- დიპლომის ასლი (ს.ფ.19).

3.2.2. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხე მხარის მითითებას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნის ხანდაზმულად მიჩნევის შესახებ.

მხარეთა შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის (შეწყდა 2013 წლის კანონით დადგენილი ცვლილებების განხორციელებამდე) დროს მოქმედი შრომის კოდექსი ბრძანების გასაჩივრების ხანდაზმულობის რაიმე სპეციალურ ვადას არ ითვალისწინებდა. შესაბამისად, მასზე ვრცელდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლით დადგენილი, სახელშეკრულებო მოთხოვნებისათვის გათვალისწინებული ხანდაზმულობის 3 წლიანი ვადა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ მიუთითა სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე. მისივე განმარტებით, 2011 წლის 10 ოქტომბრიდან (სამსახურიდან გათავისუფლებიდან) 2015 წლის 11 მარტამდე (სარჩელის აღძვრიდან) გასულია სახელშეკრულებო მოთხოვნებისათვის გათვალისწინებული ხანდაზმულობის სამ წლიანი ვადა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის მიხედვით ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება, თუ უფლებამოსილი პირი შეიტანს სარჩელს მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად ან მის დასადგენად, ანდა შეეცდება დაიკმაყოფილოს მოთხოვნა სხვა საშუალებით, როგორცაა სახელმწიფო ორგანოსათვის ან სასამართლოში განცხადებით მიმართვა

მოთხოვნის არსებობის შესახებ, ანდა აღმასრულებელი მოქმედების განხორციელება. შესაბამისად გამოიყენება 139-ე და 140-ე მუხლები.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის საფუძველზე ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტა შესაბამისი უწყებისთვის მიმართვის გზით შესაძლებელია შემდეგი წინაპირობების არსებობისას:

სამართლებრივი საშუალების გამოყენება უნდა მოხდეს უფლებამოსილი პირის მიერ; უფლებამოსილი პირის მიერ არჩეული საშუალება ვარგისი უნდა იყოს შესაბამისი შედეგის მისაღწევად. კერძოდ, არჩეული საშუალებით მიმართვა უნდა განხორციელდეს ისეთ უწყებაში, რომელიც კომპეტენტურია განსახილველ საკითხზე რეაგირების მოსახდენად და არ წარმოადგენს არასათანადო უწყებას.

წარმოდგენილი საქმის მასალებით ირკვევა, რომ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ 2012 წლის 14 დეკემბერს მიღებული იქნა N1375 ბრძანება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოების საგანმანათლებლო რესურსცენტრებისა და საჯარო სკოლების თანამშრომელთა პოლიტიკური შეხედულებების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხების შემსწავლელი კომისიის შექმნის თაობაზე. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ 2012 წლის 14 დეკემბრის N1374 ბრძანებით დამტკიცდა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოების საგანმანათლებლო რესურსცენტრებისა და საჯარო სკოლების თანამშრომელთა პოლიტიკური შეხედულებების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხების შემსწავლელი კომისიის დებულება. ამავე დებულებით განისაზღვრა კომისიის ამოცანები, უფლებამოსილებები და ვალდებულებები, რომლის მიხედვითაც კომისიის ძირითადი ამოცანებია: ა) 2006 წლის 1 იანვრიდან კომისიის შექმნამდე საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოების - საგანმანათლებლო რესურსცენტრებისა და საჯარო სკოლების თანამშრომელთა პოლიტიკური შეხედულებების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების (შემდგომი - სამსახურიდან გათავისუფლებული) ფაქტების დადგენა, შესწავლა და შეფასება. ბ) კომპეტენციის ფარგლებში მინისტრისათვის რეკომენდაციების შემუშავება (მე-3 მუხლის 1-ლი ნაწილი). ამავე დებულების მე- 8.1 მუხლის მიხედვით სამსახურიდან გათავისუფლებული ან მისი კანონიერი წარმომადგენელი უფლებამოსილია მიმართვა წარადგინოს სამინისტროში ან სამინისტროს ტერიტორიულ ორგანოში - საგანმანათლებლო რესურსცენტრებში (შემდგომში - რესურსცენტი) კომისიის შექმნიდან ერთი თვის ვადაში.

საყურადღებოა ის გარემოება, რომ საქმეში მტკიცებულების სახით

წარმოდგენილია საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოების საგანმანათლებლო რესურსცენტრებისა და საჯარო სკოლების თანამშრომელთა პოლიტიკური შეხედულებების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხების შემსწავლელი კომისიის 2015 წლის საქმიანობის შემაჯამებელი ანგარიში, საიდანაც ირკვევა, რომ პოლიტიკური შეხედულების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების 23 შემთხვევაში, რომლებზეც კომისიამ რეკომენდაციით მიმართა მინისტრს, 20 განმცხადებელი დასაქმებულია ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში პედაგოგის ან დირექტორის პოზიციაზე. სამმა განმცხადებელმა უარი განაცხადა შემოთავაზებულ სამუშაო ადგილზე. გარდა ამისა, 93 განმცხადებლის საქმე, რომელთა შემთხვევაში კომისიამ დაადგინა, რომ არსებობდა პოლიტიკური შეხედულებების გამო ან/და კანონდარღვევით სამსახურიდან გათავისუფლების ნიშნები, გადაეგზავნა საქართველოს პროკურატურას. წარმოდგენილი ანგარიშის მიხედვით ირკვევა, რომ აღნიშნული კომისიის საქმიანობის შედეგად დასაქმებულთა ნაწილი აღდგენილი იქნა ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში პედაგოგის ან დირექტორის პოზიციაზე.

ამდენად, დგინდება, რომ კომისია, რომელიც შეიქმნა სპეციალურად საჯარო სკოლების თანამშრომელთა პოლიტიკური შეხედულებების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხების შესწავლის მიზნით, წარმოადგენს **კომპეტენტურ, ამასთან, ასევე შედეგის თვალსაზრისითაც ეფექტურ ორგანოს სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხზე რეაგირების მოსახდენად და არ წარმოადგენს არასათანადო უწყებას. მით უფრო, კომისია შექმნილია და დებულება დამტკიცებულია, სახელმწიფო ორგანოს - საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ფარგლებში. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის მოსაზრებას, მასზედ, რომ 2012 წლის 28 ნოემბერს სახელმწიფო უწყებისათვის -საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოების საგანმანათლებლო რესურსცენტრებისა და საჯარო სკოლების თანამშრომელთა პოლიტიკური შეხედულებების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხების შემსწავლელი კომისიისათვის მიმართვით, პოლიტიკური ნიშნით სამსახურიდან გათავისუფლებულად ცნობისა და დარღვეული შრომის უფლების აღდგენის მოთხოვნით, ხანდაზმულობის ვადა შეწყდა.**

მას შემდეგ, რაც საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შესაბამისმა კომისიამ მა-----ძის მოთხოვნა არ დააკმაყოფილა (არ ცნო იგი პოლიტიკური ნიშნით გათავისუფლებულად) და განუმარტა დავის განხილვაზე სასამართლოს უფლებამოსილება, მოსარჩელემ 2015 წლის 11 მარტს მომართა სასამართლოს სარჩელით.

2.3. დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.3.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად "1. შრომა თავისუფალია... 3. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. 4. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით."

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება 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, 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 განხორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველ ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ

ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. მოცემულ შემთხვევაში, დავა ეხება შრომით ურთიერთობას ზოგად საგანმანათლებლო დაწესებულებაში. ამ ტიპის დაწესებულებებში შრომითი ურთიერთობები სკოლის დირექტორსა და მასწავლებელს შორის რეგულირდება „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით.

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სკოლის დირექტორი უფლებამოსილია ვადამდე შეუწყვიტოს მასწავლებელს შრომითი ხელშეკრულება ხელშეკრულების პირობების დარღვევის, სააღმზრდელო საქმიანობისათვის შეუფერებელი ქმედების ჩადენის ან კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით არაკვალიფიციურობის დადასტურების შემთხვევაში; დასახელებული კანონი არ იძლევა ამომწურავ განმარტებას იმის თაობაზე, თუ რა შემთხვევაში უნდა მოხდეს მასწავლებელთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა რაიმე საფუძვლის არსებობისას.

განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების საფუძველზე დგინდება, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი გახდა სშკ-ის იმჟამად მოქმედი 37.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებდა ერთ-ერთი მხარის მიერ ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლას.

სასამართლო განმარტავს, რომ ზემოხსენებული ნორმა დამსაქმებელს არ ანიჭებს შეუზღუდავ უფლებას, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე მოშალოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან. აღნიშნული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს როგორც დამქირავებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წაახალისებდა დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის 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 გაათავისუფლების 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 ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. ამ ამოცანის შესრულებას სასამართლო ვერ შეძლებს, თუ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველი მითითებული არ იქნება. სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს ასევე იმ გარემოებას, რომ მითითებული ნორმით არ არის მოწესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. ეს ნორმა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას.

სასამართლოს აღნიშნული მსჯელობა გამომდინარეობს მსგავსი კატეგორიის დავების თაობაზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილებებიდან (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე #ას-575-541-10, ამავე პალატის 2011 წლის 24 თებერვლის განჩინება საქმეზე №ას-1206-1057-10, 22.06.2012წ. განჩინება #ას-750-704-2012).

მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების ბრძანება ეყრდნობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლს პირველი ნაწილის "დ" პუნქტს. აღნიშნული ნორმა წარმოადგენს პროცესუალურ-სამართლებრივ ნორმას, რომლის მიზანია მატერიალურ-სამართლებრივი მიზეზების არსებობისას განსაზღვროს ფორმალურად გათავისუფლების საკითხები. ასეთი ნორმები არ შეიძლება საფუძველი იყოს არსებითი გადაწყვეტილების მიღებისა სამსახურიდან პირის დათხოვნის თაობაზე.

შრომის კოდექსის თანახმად შრომით ურთიერთობებზე ასევე გამოიყენება სამოქალაქო კოდექსის ნორმები. სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით კი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი უნდა იყოს ისეთი გარემოება, რაც მხარეთა ურთიერთობას შეუძლებელს ხდის, მხარეებმა განსაზღვრეს ხელშეკრულებით ან სხვა საპატიო გარემოება.

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი არ გამხდარა ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, სააღმზრდელო საქმიანობისათვის შეუფერებელი ქმედების ჩადენა ან კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით არაკვალიფიციურობის დადასტურება, **რაც გათვალისწინებულია ზოგადი განათლების შესახებ კანონის 43.1 „ზ“ ქვეპუნქტით.**

ის გარემოება, რომ შიდა რეგულაციების საფუძველზე მიზანშეწონილი გახდა მასწავლებელთათვის განაკვეთების სრულად შევსება და დირექტორმა მიიღო კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების პრიორიტეტის გათვალისწინებით მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილება, ვერ ჩაითვლება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველად. რამდენადაც, 2010 წლის 16 ივნისის დირექტორისადმი მიმართული განცხადებით, მა-----ძემ თანხმობა გამოთქვა 14 საგაკვეთილო საათის ჩატარებაზე ოჯახური მდგომარეობის გამო, ხოლო დარჩენილი 7 საათის სხვა პედაგოგისათვის გადაცემაზე. შესაბამისად, არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობა. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, სასამართლოს მიერ დადგენილი 3.2.1. ფაქტობრივი გარემოების სამართლებრივი ანალიზის შედეგად ირკვევა, რომ მა-----ძე საფუძვლიანად ფლობს საგანს და მისი სწავლების მეთოდიკას. გამოირჩევა გულისხმიერებითა და ჰუმანურობით მოსწავლეებისადმი. არის კარგი კლასის ხელმძღვანელი. ზრუნავს სახელმძღვანელო კლასში მაღალი აკადემიური წარმატებისა და სანიმუშო დისციპლინის მისაღწევად, რაც ვერ იქნა გაბათილებული მოპასუხის მიერ. საქმეში წარმოდგენილი სერტიფიკატებით ასევე დადასტურებულია, რომ მა-----ძემ 2006 წლის 20 სექტემბერს გაიარა ტრენინგი (1კურსი) მ----- სწავლება, ინტერაქტიული მეთოდიკით. ასევე წარმატებით გაიარა 12 საათიანი ტრენინგ-კურსი შემდეგი თემატიკით: ეროვნული სასწავლო გეგმის ძირითადი პინციპები, შედეგზე ორიენტირებული სწავლებისა და გაკვეთილის დაგეგმვის მნიშვნელობა, შეფასების ახალი სისტემები, სწავლების სხვადასხვა მეთოდები და სტრატეგიები, პროექტი, როგორც სასწავლო მეთოდი და 18 საათიანი ტრენინგების ციკლი თემაზე თანამედროვე მידგომები მ----- სწავლებაში. აღნიშნულის საპირისპირო წარმოდგენილი საქმის მასალებით არ დასტურდება.

შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მიზანშეწონილობისათვის ასევე არსებითი მნიშვნელობა არ გააჩნია იმ გარემოებასაც, რომ 2011 წლის 25 იანვარს მა-----ძეს სკოლის დირექტორის N06 ბრძანების საფუძველზე, ჟურნალში აღმოჩენილი დარღვევების გამო მიეცა მითითება, ხოლო 20-----ს N12 ბრძანებით მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური ჟურნალში გაცდენების არ დაფიქსირების გამო. აღნიშნული ფაქტები სასამართლოს მიერ ვერ შეფასდება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის გამამართლებელ გარემოებად, რადგან, როგორც აღინიშნა, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა განპირობებული არ ყოფილა ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტში ჩადენილი რაიმე დარღვევით თუ გადაცდომით (ასეთზე არ მიუთითებს მოპასუხე მხარე), რა შემთხვევაშიც, შესაძლებელია მსჯელობისა და შეფასების საგანი გამხდარიყო ის საკითხი, თუ რამდენად ქმნიდა ჩადენილი გადაცდომა იქამდე გამოყენებული პასუხისმგებლობის ღონისძიების გათვალისწინებით დასაქმებულის მიმართ

უკიდურესი ღონისძიების (სამსახურიდან გათავისუფლების) გამოყენების საფუძველს.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავო საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდიდა დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების, სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობას.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც აღინიშნა, საქმის მასალებით არ დგინდება რაიმე იმგვარი გარემოების არსებობა, რაც გაამართლებდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლას.

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

გათვალისწინებით იმისა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის მიერ გამოცემული სადავო 1-----წ. ბრძანება მა-----ქესთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ.

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

**მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვს აღდგენილ იქნეს ქ. თბ-----
-----ს მ----- მასწავლებლის თანამდებობაზე.**

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების

მაკალდეზულებელი გარემოება. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს უნდა დაკისრებოდა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა - მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა.

სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის გადაწყვეტის მიზნით სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, თუ რა ვადით იმყოფებოდნენ მხარეები შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლო მიუთითებს 12.06.2013წ. კანონით საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებულ ცვლილებებზე (რაც 04.07.2013წ.-დან ამოქმედდა), რომლითაც ახლებურად განისაზღვრა სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა და დადგინდა ქცევის შემდეგი წესები, კერძოდ:

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6.¹³ მუხლის მიხედვით, 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. (12.06.2013. N729). ამასთან, თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ).

(ამ მუხლის 1¹⁻¹³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ).

დადგენილია, რომ მოსარჩელე მოპასუხე სკოლაში მ----- პედაგოგად მუშაობდა 1976 წლიდან. მხარეთა შორის გაფორმებული ბოლო შრომითი ხელშეკრულება

დადებული იყო **2016 წლის 3 იანვრამდე მოქმედების ვადით.**

ამდენად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის ფაქტის არარსებობის პირობებში, მხარეთა შორის სახელშეკრულებო ურთიერთობის ხანგრძლივობის გათვალისწინებით, შრომის კოდექსის (12.06.2013წ.) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, (2014 წლის 4 ივლისისათვის) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6.1³ მუხლის საფუძველზე, **2014 წლის 4 ივლისიდან, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობა უვადოდ ჩაითვლებოდა.**

მოპასუხე არ მიუთითებს და საქმის მასალებითაც არ დგინდება მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობა და ამისათვის რაიმე დამაბრკოლებელი გარემოების არსებობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა, აღდგენილ იქნეს **ქ. თბ-----აში მ----- მასწავლებლის თანამდებობაზე**, საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

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

ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

მოხმობილი კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა 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 სამოქალაქო კოდექსის 412-ე მუხლის თანახმად, ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მოვალისათვის წინასწარ იყო სავარაუდო და წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს.

იძულებითი განაცდური წარმოადგენს ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს იძულებითი განაცდურის მოპასუხისათვის დაკისრების გზით უნდა აუნაზღაურდეს ის რეალური ზიანი, რაც მან განიცადა შესაბამის თანამდებობაზე მისაღები და ამჟამინდელი საქმიანობის შედეგად მიღებულ ხელფასებს შორის სხვაობის სახით.

მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური 242.87 ლარის ოდენობით.

სადავო არ არის, რომ მოსარჩელე მა-----ძის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 242.87 ლარს (დარიცხული). ასევე სადავო არ არის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ მოსარჩელეს მიღებული აქვს ერთი თვის კომპენსაცია.

წარმოდგენილი საქმის მასალებით ასევე ირკვევა, რომ მა-----ძე 2015 წლის 25 ნოემბრიდან დღემდე (2017 წლის 21 ნოემბრის ცნობის მიხედვით) დასაქმებულია ააიპ ქ. თბ-----ის აღმზრდელის თანაშემწედ. მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა: 2015 წლის ნოემბრიდან 2016 წლის იანვრის ჩათვლით 250 ლარს, ხოლო 2016 წლის თებერვლის თვიდან 275 ლარს, რაც აღემატება გათავისუფლებამდე მოსარჩელის ხელფასის ოდენობას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო საფუძვლიანად მიიჩნევს მოსარჩელის მოთხოვნას მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე არა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, არამედ მიღებული ერთი თვის კომპენსაციისა და შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადისა და მისი დასაქმების პერიოდის გათვალისწინებით.

ამდენად, ამ ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაეკისროს 2011 წლის 10 ნოემბრიდან 2015 წლის 25 ნოემბრამდე ყოველთვიურად 242.87 ლარის ოდენობით.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. მა-----ძის სააპელაციო საჩივარი

3.1.1. აპელანტის განმარტებით, გათავისუფლების შემდეგ მა-----ძე დასაქმდა თბ-----ში, სადაც მუშაობდა მეორე ცვლაში. მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება დაეკისრა იმ მომენტამდე, როდესაც მან მუშაობა დაიწყო ახალ სამსახურში. ის ფაქტი, რომ მა-----ძე ამჟამინდელ სამსახურში მუშაობდა მე-2 ცვლაში გულისხმობს იმას, რომ მას თავისუფლად შეეძლო ამ ორი სამსახურის შეთავსება. იძულებითი განაცდური არის ის თანხა, რომელსაც დასაქმებული მიიღებდა, რომ არა უკანონო განთავისუფლება. რომ არა უკანონო განთავისუფლება იგი სრულად მიიღებდა ანაზღაურებას 2-----დან და იმავდროულად ხელი არ შეუშლებოდა შეთავსებით სამუშაოზე. ვინაიდან მოპასუხეს არასდროს მიუთითებია იძულებითი განაცდურის პერიოდის შემცირების თაობაზე, მოსარჩელეს ვერ ექნებოდა მიზეზი წარმოედგინა მსგავსი მტკიცებულება პირველ ინსტანციაში საქმის განხილვის ეტაპზე.

აპელანტის განმარტებით, კანონმდებლობაში არ მოიძებნება ისეთი დებულება, რაც პირველი ინსტანციის სასამართლოს მისცემდა საშუალებას, თვითნებურად შეემცირებინა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების პერიოდი. იმ შემთხვევაში თუ ადგილი არ ექნებოდა მა-----ძის გათავისუფლების უკანონო ბრძანებას, ის სრულად მიიღებდა შრომის ყოველთვიურ ანაზღაურებას, ვინაიდან ამჟამინდელ სამუშაო ადგილზე ცვლაში მუშაობა ხელს არ შეუშლიდა პარალელურად სკოლაში საგაკვეთილო საათების ჩატარებაში. მა-----ძე იყო სკოლის პედაგოგი და მას სრული დატვირთვაც კი არ გააჩნდა. საგაკვეთილო პროცესი სკოლაში წყდება 2 საათზე და არც ყოველდღიურად სკოლაში ყოფნის ვალდებულება გააჩნია პედაგოგს. საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობისა და პირობების დადგენის თაობაზე ბრძანება #1--- მე-11 მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით: „მასწავლებლისათვის თანამდებობრივი სარგოს მიცემა სამუშაო საათების მიხედვით არ ნიშნავს, რომ იგი საგაკვეთილო საათების, სასკოლო დოკუმენტაციის წარმოებისა და მოსწავლესთან ინდივიდუალური მუშაობისათვის საჭირო დროის გარდა აუცილებლად უნდა იმყოფებოდეს სკოლაში“. შესაბამისად, ახალ სამსახურში მუშაობის დაწყების ფაქტი არ გამორიცხავს იმის შესაძლებლობას, რომ მას სკოლაში მუშაობითაც მიეღო შემოსავალი, რომ არა გათავისუფლების თაობაზე უკანონო ბრძანება.

აღნიშნულიდან გამომდინარე აპელანტი ითხოვს ნაწილობრივ გაუქმდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 30 ნოემბრის გადაწყვეტილება და მოპასუხეს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლების მომენტიდან გადაწყვეტილების

ძალაში შესვლამდე.

3.2. სსიპ ქალაქ N-----ს სააპელაციო საჩივარი

3.2.1. აპელანტის მითითებით, სასამართლოს განმარტება ხანდაზმულობის ვადასთან დაკავშირებით დაუსაბუთებელია, უპირველესად იმ საფუძვლით, რომ სასამართლო თავად უთითებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელემ მიმართა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, რაზედაც სამინისტრომ უპასუხა, რომ დავის მოსაწესრიგებლად მიემართა სკოლისთვის ან სასამართლოსთვის, რაც შემდგომში თავისთავად ცხადია გამორიცხავს იმ ფაქტს, რომ სამინისტროს მიერ შექმნილი კომისია წარმოადგენდა კომპეტენტურ ორგანოს ამ საკითხის მოსაწესრიგებლად. მა-----ძემ კომისიას მიმართა ზემოაღნიშნულ კომისიას, მაშინ როდესაც კომისია რეალურად შეიქმნა 2012 წლის 14 დეკემბერს, შესაბამისად მისი მოტივი, რომ სკოლის დირექტორის ქმედება გასაჩივრებულია კანონმდებლობით დადგენილ ვადაში და შესაბამის ორგანოში ვერ იქნება გაზიარებული, რადგან კომისიას დებულება განესაზღვრა 2012 წლის 14 დეკემბერს. ამასთან, აღნიშნული კომისია არ წარმოადგენს სახელმწიფო ორგანოს, იგი შექმნილი იქნა იმ მიზნით, რომ შეისწავლოს და განიხილოს პოლიტიკური შეხედულების გამო თანამშრომელთა სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხები, რაც შემდგომში ეცნობებოდა ისევ განმცხადებელს, ხოლო თუ გამოვლენილი იქნებოდა სხვა სახის იმგვარი ქმედებები, რაც იწვევდა ხელმძღვანელის პასუხისმგებლობას, დამატებით საკითხს შეისწავლიდა შიდა აუდიტის დეპარტამენტი, რაც არ ნიშნავს, რომ მოცემული ვითარებით დღის წესრიგში დგებოდა გათავისუფლებული თანამშრომლის აღდგენის საკითხი. მოსარჩელის მხრიდან არ არის წარმოდგენილი სხვა დამამტკიცებელი დოკუმენტი, რომლის საფუძველზეც შესაძლებელი იქნებოდა ამ ფაქტების სხვაგვარი წარმოჩენა.

აპელანტის განმარტებით, კომისიის ფუნქციას წარმოადგენდა მხოლოდ და მხოლოდ პირის პოლიტიკური მიზნით შევიწროების ფაქტის დადსტურება/არ დადსტურება, ხოლო ამავე პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანხმად, კომისია მხოლოდ კომპეტენციის ფარგლებში შეიმუშავებდა რეკომენდაციებს მინისტრისათვის - ეს გარემოებაც კი არ არის საკმარისი იმისთვის, რომ კომისია ვარგის საშუალებად ჩაითვალოს, რადგან მინისტრსაც არ აქვს უფლება „აღადგინოს“ დასაქმებული საჯარო სამართლის იურიდიულ პირში. საქართველოს მთავრობის 2004 წლის 21 მაისის #37 დადგენილების მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „ლ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მინისტრი თავისი მმართველობის სფეროში ქმნის კომისიებს, საბჭოებს - სათათბირო უფლებით. მოცემულ კომისიას გააჩნდა მხოლოდ სათათბირო უფლება და კონკრეტული პირის სამუშაოზე აღდგენის საკითხი მის კომპეტენციას აღემატება. ის პედაგოგები, რომლებზეც დადგინდა პოლიტიკურად შევიწროების ფაქტი, კი არ აღდგა იმავე ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში, არამედ გაეწიათ რეკომენდაცია,

რომ დასაქმებულიყვნენ როგორც პედაგოგები, ხოლო პირდაპირ მითითება ამის ვერ მოხდებოდა, რადგან ამის უფლება არავის აქვს, გარდა იმ დაწესებულებისა, რომელმაც გაათავისუფლა დასაქმებული ანდა სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების საფუძველზე. აღდგენა ნიშნავს, რომ პირი დასაქმდება ყველა იმ პირობისა და გარემოების შენარჩუნებით იმავე ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში, რაც მას გააჩნდა გათავისუფლებისას.

აპელანტის განმარტებით, სსიპ ქალაქ N-----ს იმ დროს მოქმედი შინაგანაწესის მე-10 მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, დირექტორის გადაწყვეტილება და მისი ქმედება ან უმოქმედება შეიძლება გასაჩივრდეს სამეურვეო საბჭოში, გადაწყვეტილების გაცნობიდან ორი კვირის ვადაში, თუმცა მოსარჩელეს დირექტორის გადაწყვეტილება არ გაუსაჩივრებია არც სამეურვეო საბჭოში. მოსარჩელეს ასევე ეცნობა 2011 წლის 30 სექტემბრის გაფრთხილება შრომითი ურთიერთობების მოშლის შესახებ. მოსარჩელე გაეცნო აღნიშნულ გაფრთხილებას, თუმცა არც აღნიშნული გაფრთხილება გაუსაჩივრებია სადმე. გასაჩივრების პროცედურები კი მისთვის ცნობილი იყო, რადგან სკოლის შინაგანაწესი წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

4.2.2. აპელანტის განმარტებით, საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 20 თებერვლის #68 დადგენილების მიხედვით მოქმედი/არამოქმედი მასწავლებელი ვალდებული იყო ჩაებარებინა საგნის გამოცდა და ამით მოეპოვებინა მასწავლებლობის უფლება, სხვა შემთხვევაში აღნიშნული შესაძლოა გამხდარიყო მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველიც. მოცემულ შემთხვევაში კი მა-----ძეს არ ჩაუბარებია ეს გამოცდები, არ არსებობდა რაიმე დამაბრკოლებელი გარემოება, რაც მას ხელს შეუშლიდა სქემაში ჩართვისა და მასწავლებლობის უფლების მოპოვებისთვის და აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ საქმეში მხარეს არაფერი წარმოუდგენია. სასამართლო აღნიშნულ გარემოებაზე საერთოდ არ მსჯელობს და მიუთითებს, რომ აღნიშნული საკითხი სკოლის მიერ წარმოდგენილი არ ყოფილა.

აპელანტის განმარტებით, სხდომაზე მოსარჩელემ მიუთითა, რომ არ სურდა აღდგენა სამსახურში და უარს ამბობდა მოთხოვნაზე ამ ნაწილში, იმ მოტივით, რომ მას არ სურდა სკოლაში საქმიანობის გაგრძელება ვინაიდან დასაქმებული იყო საბავშვო ბაღში და ამასთან მორალურად უხერხულად გრძნობდა თავს იმ პირის მიმართებით ვინც ამ ეტაპზე მუშაობს სკოლაში, რასაც დაეთანხმა მისი წარმომადგენელიც. მოსამართლემ კი არ იმსჯელა მხარის მიერ დაყენებულ მოთხოვნაზე, არამედ არსებითად განიხილა იგი, ვინაიდან სწორედ აღნიშნული გარემოება განაპირობებდა შემდგომში გადაწყვეტილებას.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილებების უცვლელად დატოვების

დასაბუთება

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.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 3.1. პუნქტით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები სააპელაციო საჩივრით სადავოდ გამხდარი არ არის, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში სადავოა სარჩელის ხანდაზმულობისა და მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის საკითხი.

4.1.1. სააპელაციო პალატა არ იზიარებს მოპასუხის პოზიციას სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით და მიუთითებს, რომ მხარეებს შორის სადავო ურთიერთობის წარმოშობის - ბრძნების გამოცემის მომენტში დროს მოქმედი შრომის კოდექსი ბრძნების გასაჩივრების ხანდაზმულობის რაიმე სპეციალურ ვადას არ ითვალისწინებდა, შესაბამისად, მასზე ვრცელდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლით დადგენილი, სახელშეკრულებო მოთხოვნებისათვის გათვალისწინებული ხანდაზმულობის 3 წლიანი ვადა.

უდავოა, რომ სარჩელი აღძრულია ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადის გასვლის შემდეგ, სადავო ბრძანება გამოცემულია 1-----წ., შესაბამისად, ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადა ამოიწურა 2014 წლის 11 ოქტომბერს, ხოლო სარჩელი სასამართლოს წარედგინა 2015 წლის 11 მარტს;

მოსარჩელე მიუთითებს ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტის სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლით გათვალისწინებულ საფუძველზე.

სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლით ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება, თუ უფლებამოსილი პირი შეიტანს სარჩელს მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად ან მის დასადგენად, ანდა შეეცდება დაიკმაყოფილოს მოთხოვნა სხვა საშუალებით, როგორცაა სახელმწიფო ორგანოსათვის ან სასამართლოში განცხადებით მიმართვა მოთხოვნის არსებობის შესახებ, ანდა აღმასრულებელი მოქმედების განხორციელება. შესაბამისად გამოიყენება 139-ე და 140-ე მუხლები.

მიუთითებული მუხლი ადგენს ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტას იმ შემთხვევაში, როდესაც მხარე საკუთარი მოთხოვნის დაცვის ნებას ავლენს და გარკვეულ ღონისძიებებს მიმართავს დარღვეული უფლების აღსადგენად, ამასთან, აღნიშნული ნორმის საფუძველზე ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტისათვის აუცილებელია, რომ მხარის მიერ არჩეული საშუალება ვარგისი იყოს შესაბამისი შედეგის მისაღწევად. ხანდაზმულობის ვადის დენას უფლებამოსილი პირის მხოლოდ ისეთი სარჩელი (განცხადება) წყვეტს, რომელსაც სასამართლო წარმოებაში მიიღებს. სხვა სახელმწიფო ორგანოსათვის მიმართვისას აუცილებელია, რომ აღნიშნული ორგანო კომპეტენტური იყოს, ანუ სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგება ამ ორგანოსადმი მიმართვის გზით უნდა შეიძლებოდეს. თითოეულმა მხარემ თავად უნდა შეარჩიოს საკუთარი მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად სწორი და ეფექტური საშუალება, ამ პირობის დარღვევით გამოწვეული შედეგები კი, თავად მხარის რისკია“ (იხ. სუსგ ას-1586-1489-2012, 22.04.13 წ.).

საქმის მასალებით დაგინდება, რომ მოსარჩელემ თავისი უფლების დასაცავად განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს (შემდგომში სამინისტროს) მიმართა 2012 წლის 28 ნოემბერს, ხოლო მისი განცხადება განსახილველად გადაეცა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოების საგანმანათლებლო რესურსცენტრებისა და საჯარო სკოლების თანამშრომელთა პოლიტიკური შეხედულებების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხების შემსწავლელ კომისიას, რის შესახებაც მოსარჩელეს ეცნობა 2013 წლის 27 მარტის წერილით, მასვე ეცნობა, რომ კომისიის სამუშაო ჯგუფმა 2013 წლის 7 მარტს შეისწავლა აღნიშნული განცხადება, რომელიც არ შეესაბამებოდა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოების საგანმანათლებლო რესურსცენტრებისა და საჯარო სკოლების თანამშრომელთა პოლიტიკური შეხედულებების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხების შემსწავლელ კომისიის დებულებას.

აპელანტი მიიჩნევს, რომ არც სამინისტრო, და არც მინისტრის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის საფუძველზე შექმნილი კომისია, რომელიც მინისტრის სათაბირო ორგანოს წარმოადგენდა, არ იყვნენ უფლებამოსილები ს-----ა და მოსარჩელეს შორის სადავო საკითხის განხილვასა და გადაწყვეტაზე და მოსარჩელის სამსახურში აღდგანზე, ამ საკითხის გადაწყვეტა „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტით, მხოლოდ სასამართლოს კომპეტენციაში შედის, ამიტომ სამინისტროსათვის მიმართვა ვერ გამოიწვევს ხანდაზმულობის ვადის შეწყვეტას სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის საფუძველზე.

სააპელაციო სასამართლო მოპასუხის ამ პოზიციას არ იზიარებს და მიუთითებს საქმეში წარმოდგენილ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ტერიტორიული ორგანოების საგანმანათლებლო რესურსცენტრებისა და საჯარო სკოლების თანამშრომელთა პოლიტიკური შეხედულებების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხების შემსწავლელი კომისიის საქმიანობის შემაჯამებელ ანგარიშზე, რომლის შესავალ ნაწილში მითითებულია, რომ საქართველოში, 2012 წლის 1 ოქტომბრის არჩევნებისა და ახალი მთავრობის ჩამოყალიბების შემდეგ, სამინისტროს მიმართა ასეულობით ადამიანმა სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების შესწავლის მოთხოვნით. მოქალაქეთა უმრავლესობა აცხადებდა, რომ სამსახურიდან დაითხოვეს პოლიტიკური შეხედულებების გამო. 2012 წლის 30 ნოემბერს, მაშინდელმა მინისტრმა, საჯაროდ მიმართა დაპირისპირებულ მხარეებს - საჯარო სკოლების დირექტორებსა და სამსახურიდან გათავისუფლებულ პირებს და მოუწოდა პრობლემის ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე მოგვარებისაკენ, თუმცა, მინისტრის მიმართვის მიუხედავად, უმრავლეს შემთხვევაში მხარეები ვერ შეთანხმდნენ, **პრობლემის მასშტაბურობისა და მნიშვნელობიდან გამომდინარე, მინისტრმა საჭიროდ ჩათვალა, ქმედითი ზომების მიღების მიზნით, შეექმნა კომისია, რომელიც შეისწავლდა სამინისტროში წარდგენილ განცხადებებს.**

ამრიგად, წარმოდგენილი ანგარიშის მიხედვით, ხსენებული კომისიის შექმნას წინ უძღოდა საჯარო სკოლებიდან და რესურსცენტრიდან დათხოვნილ პირთა მიმართვა სამინისტროსადმი, ხოლო კომისია შეიქმნა სწორედ ამ განცხადებების შესწავლისა და ქმედითი ზომების მიღების მიზნით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ ხსენებული კომისიის შექმნის მიზნებიდან და საქმეში წარმოდგენილი კომისიის შემაჯამებელ ანგარიშში ასახული კომისიის საქმიანობის შედეგებიდან გამომდინარე, მართებულად მიიჩნია, რომ კომისია წარმოადგენდა კომპეტენტურ ორგანოს, რომელიც სპეციალურად შეიქმნა სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხების შესწავლის, ამასთან, სწორედ კომისიის შექმნამდე სამინისტროში შესული განცხადებების შესწავლის

მიზნით და მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელის მიერ სამინისტროსათვის მიმართვის მომენტისათვის აღნიშნული კომისია შექმნილი არ იყო, ასევე მართებულად მიიჩნია, რომ 2012 წლის 28 ნოემბერს, სამინისტროსათვის მიმართვით, სარჩელის ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა, შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადა სამოქალაქო კოდექსის 141-ე მუხლის საფუძველზე, ამ თარიღიდან თავიდან აითვლება და 2015 წლის 28 ნოემბერს მთავრდება, სარჩელი კი აღძრულია 2015 წლის 11 მარტს.

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

მოყვანილი ნორმით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა, მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია, შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია.

თუმცა, ამავდროულად ისიც აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული უფლება აბსოლუტური კატეგორია არ არის და მისი დაკმაყოფილება გარკვეულ წინაპირობებზეა დამოკიდებული. ამ მიმართებით, პირველ რიგში, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ობიექტური შესაძლებლობა. სასამართლო განმარტავს, რომ სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებლის მხარეზეა, სწორედ მან უნდა მიუთითოს და დაამტკიცოს გარემოებები, რომელთა გამოც შეუძლებელია დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ მიუთითა კონკრეტულ გარემოებებზე, რომლებიც აბრკოლებენ მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენას. მოპასუხე მიუთითებს მასწავლებელთა საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 20 თებერვლის #68 დადგენილებაზე და განმარტავს, რომ ამ დადგენილების მიხედვით მოქმედი/არამოქმედი მასწავლებელი ვალდებული იყო ჩაებარებინა საგნის გამოცდა და ამით მოეპოვებინა მასწავლებლის უფლება, სხვა შემთხვევაში აღნიშნული შესაძლოა გამხდარიყო მასწავლებელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.

სააპელაციო სასამართლო უპირველესად აღნიშნავს, რომ აპელანტს სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის ამ საფუძველებზე პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას არ მიუთითებია (იხ. შესაგებელი, სასამართლო სხდომის ოქმები), შესაბამისად, აღნიშნული არ გამხდარა სასამართლოს კვლევის საგანი და მოპასუხის მტკიცებაც, რომ მოსარჩელეს უნდა წარმოედგინა საწინააღმდეგო მტკიცებულებები, საფუძველს მოკლებულია. როგორც აღინიშნა, იმ გარემოებებზე მითითება და დამტკიცება, რომელთა გამოც შეუძლებელია დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე აღდგენა, დამსაქმებლის მტკიცების საგანს შეადგენს.

გარდა ამისა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული გარემოებები - საგნის გამოცდის ჩაუბარებლობა და პროფესიული და კარიერული წინსვლის სქემაში ჩაურთველობა, მოსარჩელისათვის სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნაზე უარის თქმის საფუძველი ვერ გახდება.

სასამართლო უპირველესად აღნიშნავს, რომ ხსენებული დადგენილებით საგნის გამოცდის ჩაბარება მასწავლებლის უფლების მოსაპოვებლად სავალდებულოა (დადგენილების მე-3 თავი), თუმცა არა მოქმედი მასწავლებლისათვის. ამავე დადგენილებით, მოქმედი მასწავლებელი განმარტებულია როგორც მასწავლებელი, რომელსაც ამ სქემის ძალაში შესვლის დროისათვის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში უკავია „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 21² მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მასწავლებლის ერთ-ერთი თანამდებობა;

სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მხარეები შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებიან 1976 წლიდან, ბოლო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელეს ეკავა მასწავლებლის თანამდებობა, დადებულია 2011 წლის 3 იანვარს. პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაადგინდა და სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში მოპასუხეს სადავოდ არ გაუხდია, რომ შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა არამართლობიერად, შესაბამისი საფუძველების არარსებობის პირობებში. სასამართლო მიიჩნევს,

რომ ასეთ ვითარებაში, მოსარჩელის გათანაბრება იმ პირებთან, ვისაც სურს მასწავლებლობის უფლების მოპოვება და ზოგადსაგანმანათლებლობა დაწესებულებაში მუშაობის დაწყება, მართებული არ არის, შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ საგნის გამოცდის ჩაუბარებლობა არ წარმოადგენს სამუშაოზე აღდგენის დამაბრკოლებელ გარემოებას, რადგან, ხსენებული დადგენილება, მოქმედი მასწავლებლებისთვის საგნობრივი გამოცდის ჩაბარების ვალდებულებას საქმიანობის შემდგომი გაგრძელებისათვის, არ ადგენს.

აღნიშნულს ადასტურებს ასევე ამ დადგენილების VI თავი, რომლითაც, მოქმედი მასწავლებლები სქემაში განაწილებიან შემდეგი წესით: პრაქტიკოსი მასწავლებლის სტატუსი მიენიჭება მოქმედ მასწავლებელს, რომელიც არ არის სერტიფიცირებული მასწავლებელი და მასწავლებელს, რომელიც არ აკმაყოფილებს „ბ“ და „გ“ ქვეპუნქტებით დადგენილ მოთხოვნებს; „ბ“ ქვეპუნქტის „ბ.ა“ და „ბ.ბ“ ქვეპუნქტები, კი ითვალისწინებს **უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მინიჭებას მოქმედი მასწავლებლისათვის**, რომელიც ამ დადგენილების ამოქმედების დროისათვის, არის სერტიფიცირებული ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული საგნობრივი ჯგუფის ერთ-ერთ საგანში და შესაბამისი სასწავლო წლის განმავლობაში, ასწავლის ამავე საგნობრივ ჯგუფში შემავალ ერთ-ერთ საგანს ან 2014 წლის ბოლომდე, წარმატებით აქვს დაძლეული მასწავლებლის სასერტიფიკაციო გამოცდის უნარების ნაწილი, 2015 წლის ზაფხულის ჩათვლით, წარმატებით ჩააბარა ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებულ საგნობრივ ჯგუფში შემავალი ერთ-ერთი საგნის გამოცდა და შესაბამისი სასწავლო წლის განმავლობაში, ასწავლის ამავე საგნობრივ ჯგუფში შემავალ ერთ-ერთ საგანს;

ამრიგად, მოხმობილი ნორმები ცხადად ადასტურებს, რომ მოქმედი მასწავლებლისათვის საგნის გამოცდის ჩაუბარებლობა არ წარმოადგენს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, როგორც ამას მიუთითებს მოპასუხე, არამედ ადგენს იმ მასწავლებლისათვის პრაქტიკოსი მასწავლებლის სტატუსის მინიჭებას, რომელთაც არ არქვთ ჩაბარებული საგნის გამოცდა, საგნის გამოცდის ჩაბარება ხსენებული ნორმებით წარმოადგენს კარიერული წინსვლის, კერძოდ, უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მინიჭების საფუძველს.

რაც შეეხება სქემაში ჩაურთველობას, ხსენებული დადგენილების თანახმად (VI თავი. **მასწავლებელთა კარიერული წინსვლა, მოქმედი მასწავლებლების სქემაში განაწილება**) მასწავლებლების პირველადი განაწილება სქემაში განხორციელდება 2015 წლის 20 აგვისტოდან 2015 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. საჭიროების შემთხვევაში, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით შესაძლებელია დადგინდეს მასწავლებლების სქემაში

განაწილების დამატებითი ვადა. **ის მასწავლებლები, რომლებსაც შეჩერებული აქვთ შრომითი ურთიერთობა, სკემაში განაწილებიან შრომითი ურთიერთობის აღდგენის შემდგომ, რისთვისაც წერილობითი ფორმით მიმართავენ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრს.** ამრიგად, ეს გარემოებაც არ წარმოადგენს სამუშაოზე აღდგენის დამაბრკოლებელ გარემოებას.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სსიპ თბ-----ს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველს.

4.2. მა-----ძის სააპელაციო საჩივართან დაკავშირებით

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, 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.

შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. ამავე კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი განთავისუფლებით მიაღდა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელის ხელფასი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე შეადგენდა 242.87 ლარს (დარიცხული),

დადაგენილია ასევე რომ მოსარჩელე რომ მა-----ბე 2015 წლის 25 ნოემბრიდან დღემდე დასაქმებულია ააიპ ქ. თბ-----ში, აღმზრდელის თანაშემწის პოზიციაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა: 2015 წლის ნოემბრიდან 2016 წლის იანვრის ჩათვლით 250 ლარს, ხოლო 2016 წლის თებერვლის თვიდან 275 ლარს.

სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტი წარმოშობს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ვალდებულებას, რომელიც მიზნად ისახავს პირის უფლებებში აღდგენას, ამასთანავე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მიმართულია იმ უფლებებში აღდგენისაკენ, რომელშიც პირი იმყოფებოდა სამსახურიდან გათავისუფლებამდე, ამიტომ, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზიანის ოდენობის განსაზღვრისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ის გარემოება, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ, დასაქმებული შრომითი ურთიერთობაში იმყოფება სხვა პირთან და იღებს ანაზღაურებას, რაც აღემატება ხელფასის იმ ოდენობას, რომელსაც იგი მიიღებდა შრომითი ურთიერთობა რომ არ შეწყვეტილიყო. აპელანტის მიერ მითითებული გარემოება, რომ ბ-----ში მისი დატვირთულობიდან გამომდინარე, იგი შეძლებდა შეთავსებით მუშაობას, ზიანის ანაზღაურების ამ წესზე გავლენას ვერ იქონიებს იმის გათვალისწინებით, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტისათვის, მოსარჩელე ამ სამუშაოს შეთავსებით არ ასრულებდა და ბ-----ში მუშაობა მან ს-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ დაიწყო.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა მიიჩნევს, რომ სასამართლომ მართებულად დააკმაყოფილა იძულებით განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა ნაწილობრივ.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატა მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივრებში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და, შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილებების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, ამიტომ, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

რადგან სააპელაციო საჩივარი და შეგებებული სააპელაციო საჩივარი არ

დაკმაყოფილდა, შესაბამისად მხარეთა მიერ გაღებული ხარჯები არ ანაზღაურდება.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ თბ-----ს სააპელაციო სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. მა-----ძის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
3. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 30 ნოემბრის გადაწყვეტილება;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე:

ეკატერინე ცისკარიძე