



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

26 ივლისი, 2018 წ.

ქ. გორი

შესავალი ნაწილი

გორის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე მაია კუთხაშვილი
სხდომის მდივანი თემურ საათაშვილი

მოსარჩელე - რ-----ე

წარმომადგენელი - მ-----ე

მოპასუხე - ს-----

ი

წარმომადგენლები - თ-----ე, მ-----ი, ნ-----ი

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ს-----
-----ის 2018 წლის 13 მარტის №MOD 918 00000024 ბრძანება
მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. რ-----ე აღდგენილ იქნეს ს-----
-----ის ფსიქო-ნევროლოგიური განყოფილების მორიგე
მედდის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი

განაცდურის ანაზღაურება სამუშაოზე აღდგენამდე.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით, ს-----ის დირექტორის 2006 წლის 15 ნოემბრის №5 ბრძანებით დაინიშნა საჯარო სამართლის იურიდიული პირის, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტლის, შინაგანი მედიცინის ნევროლოგიის განყოფილების მორიგე მედდად, 2006 წლის 17 ნოემბრიდან 6 თვის გამოსაცდელი ვადით, ხოლო 2007 წლის 16 მაისის №139 ბრძანებით - ს-----

-----აში მორიგე მედდად 2007 წლის 17 მაისიდან, დაკავებულ თანამდებობაზე მუშაობის გამოსაცდელი ვადის ამოწურვასთან დაკავშირებით.

საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს 2010 წლის №9/512 წერილის შესაბამისად, ს-----ის 2010 წლის ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცებასთან დაკავშირებით, ს-----ის დირექტორმა 2010 წლის 12 თებერვალს გამოსცა №29/კ ბრძანება, რომლის თანახმად რ-----ე დაინიშნა ს-----ის შინაგანი მედიცინის დეპარტამენტის, ნევროლოგიური განყოფილების მორიგე მედდის თანამდებობაზე 2010 წლის 12 თებერვლიდან.

ს-----ის დირექტორის 2013 წლის 01 ივლისის №402/კ ბრძანებით ცვლილება შევიდა სამხედრო ჰოსპიტლის დირექტორის 2010 წლის 12 თებერვლის №29/კ ბრძანებაში და ჩამოყალიბდა იმგვარად, რომ რ-----ე დაინიშნა სსიპ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალის თერაპიის დეპარტამენტის ფსიქო-ნევროლოგიური განყოფილების მორიგე მედდის თანამდებობაზე 2010 წლის 12 თებერვლიდან.

ს-----ის 2016 წლის 27 დეკემბრის MOD 61600002111 ბრძანებით, მის მიმართ გამოყენებული იქნა წახალისების ფორმა და სამსახურებრივ მოვალეობათა სანიმუშო და კეთილსინდისიერი შესრულებისათვის გამოეცხადა „მადლობა“.

ს-----ის დირექტორის მიერ 2018 წლის 13 მარტის MOD 91800000024 ბრძანებით, რ-----ესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა სამსახურიდან. მის მიმართ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტლის ეთიკისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის კომისიის 2018 წლის 22 თებერვლის

სხდომის ოქმი №1 და მიუთითებს, რომ ეთიკისა და დისციპლინურ პასუხისმგებლობის 2018 წლის 22 თებერვლის სხდომაზე იგი არ მიიწვიეს, შესაბამისად, არ მისცეს საშუალება წარედგინა თავისი მოსაზრება მის მიმართ განსახილველ საკითხზე. მოსარჩელის განმარტებით, 12 წლიანი მუშაობის განმავლობაში არც ერთხელ ყოფილა დისციპლინური წესით დასჯილი, ანუ მის მიმართ დისციპლინური სახდელი არ ყოფილა გამოყენებული, პირიქით მას, წახალისების მიზნით, გამოეცხადა „მადლობა“. ამასთან, არის კვალიფიციური სპეციალისტი, რაც დასტურდება დიპლომით, რომელიც გაცემულია 1988 წლის 22 ივნისს, ასევე აღებული აქვს არაერთი სერთიფიკატი.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე მხარემ შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო.

მოპასუხის წარმომადგენელთა განმარტებით, მედდის კვალიფიკაციის არსებობის ფაქტის დასადასტურებლად დიპლომი და სერთიფიკატები არ არის საკმარისი. ეს დოკუმენტები ადასტურებს მხოლოდ და მხოლოდ სპეციალობით მიღებულ ცოდნა/განათლებას, მაგრამ დიპლომი და სერთიფიკატები ვერ ადასტურებს, რამდენად პროფესიონალურად, კვალიფიციურად, პასუხისმგებლობითა და კეთილსინდისიერად იყენებს პირი ამ ცოდნას. გარემოება, რომლის გამოც რ-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, სწორედ საქმისადმი არაკეთილსინდისიერ დამოკიდებულებას გულისხმობს. სამედიცინო დაწესებულების ინტენსიური მეთვალყურეობის პალატაში მოთავსებული პაციენტები განსაკუთრებულ მეთვალყურეობასა და მზრუნველობას საჭიროებენ. არ შეიძლება, თუნდაც მცირე დროით ისინი უმათვალყურეოდ დარჩნენ და ამ განსაკუთრებული მზრუნველობის აუცილებლობის გამო პალატაშივე საპირფარეოები. ასეთ შემთხვევაში, თუ მორიგე მედდა სიტუაციის გამო ტოვებს ინტენსიური მეთვალყურეობის პალატას, რაიმე განსაკუთრებული, იგი ვალდებულია მის შემცვლელად დროებით დატოვოს სხვა მედდა, რომელმაც ინტენსიურად უნდა ადევნოს თვალყური პაციენტების ჯანმრთელობის მდგომარეობას და საჭიროების შემთხვევაში მოახდინოს მყისიერი პროფესიული ჩარევა ვითარების გამოსწორების მიზნით. გასათვალისწინებელია ასევე, კონკრეტული ქმედების ჩადენის დრო, ანუ პერიოდი, როდესაც განყოფილებაში მხოლოდ მორიგე პერსონალია დარჩენილი და პაციენტების ბედი მათ ოპერატიულ ქმედებასა და პროფესიულ კეთილსინდისიერებაზეა დამოკიდებული. მორიგე მედდების ამ რთული საქმიანობის შემსუბუქების მიზნით, სამხედრო ჰოსპიტლის ფსიქონევროლოგიური განყოფილების უფროსს დაწესებული ჰქონდა მუშაობის განსაკუთრებული გრაფიკი, როდესაც ისინი ერთმანეთს ცვლიან 3 საათიანი პერიოდებით ისე, რომ მეორე მედდას ამ სამი საათის განმავლობაში ჰქონდეს მოსვენებისა და სადილობის დრო. ასეთ ვითარებაში რ-----ეს

ინტენსიური მორიგეობის პალატაში მყოფი პაციენტები უყურადღებოდ ჰყავდა მიტოვებული, რის გამოც პაციენტმა მოახერხა მისი მეთვალყურეობის გარეშე ამ პალატიდან გასვლა და რამდენიმე წუთის შემდეგ უკან დაბრუნება. პაციენტების მიმართ უგულვისყოფი და არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულების შესახებ ამ უსიამოვნო ფაქტს გამოხმაურება მოჰყვა სოციალური ქსელითაც, დაიწერა სამხედრო ჰოსპიტლის სამედიცინო პერსონალის უყურადღებობის თაობაზე, რაც ზიანს აყენებს სამხედრო ჰოსპიტლის იმიჯსა და საქმიან რეპუტაციას. ამასთან, პაციენტის შვილმა სამხედრო ჰოსპიტლის კანცელარიის მეშვეობით შეიტანა საჩივარი. მ-----
 -----ის (შატაკიშვილის) საჩივარი შეეხებოდა სამხედრო ჰოსპიტლის ფსიქო-ნევროლოგიური განყოფილების მედპერსონალის უყურადღებობასა და არაგულისხმიერ დამოკიდებულებას (მიუხედავად რამდენიმეჯერ მოთხოვნისა, პაციენტს უყურადღებოდ არ აქცევდნენ და ა.შ), რაც გადამოწმდა სამხედრო ჰოსპიტლის შესაბამისი სამსახურის მიერ, რის შედეგადაც დადგინდა, რომ ინტენსიური მეთვალყურეობის პალატაში სწორედ რ-----
 --ის მორიგეობისას, პაციენტები უყურადღებოდ იყვნენ მიტოვებულები, რასაც ადასტურებს ამ პალატის დერეფანში ერთ-ერთი პაციენტის რამდენიმე წუთიანი გასეირნებისა და შემდგომ უკან დაბრუნების ფაქტი, რაც დერეფანში დამონტაჟებული ვიდეო კამერის მეშვეობით დაფიქსირდა, რაც წარმოადგენს სამხედრო ჰოსპიტალში დასაქმებულ რ-----ის დისციპლინურ გადაცდომას (სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა) და რაც სამხედრო ჰოსპიტლის ეთიკისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის კომისიის განსახილველ საკითხს წარმოადგენს. კომისიამ განიხილა აღნიშნული გადაცდომა, გამოიკვლია წარმოდგენილი მტკიცებულებები, გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ მოვალეობის უხეში დარღვევა უკავშირდება მორიგე მედდის მიერ პაციენტების ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე ზრუნვის უგულვებელყოფას, რასაც შესაძლებელია მოჰყოლოდა მძიმე შედეგი, ასევე სამხედრო ჰოსპიტლის შელახულ იმიჯსა და საქმიან რეპუტაციას, სესაბამისად, სამხედრო ჰოსპიტლის დირექციას მიეცა რეკომენდაცია რ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. რაც შეეხება მ-----ის (შატაკიშვილის) საჩივარში მოყვანილი ფაქტებს პაციენტის არაკვალიფიციური მკურნალობის თაობაზე, არ დადასტურდა. შესაბამისად სამედიცინო საქმიანობის სახელმწიფო რეგულირების სააგენტოში პაციენტის არაკვალიფიციურ მკურნალობის თაობაზე, შესაძლებელია არ ყოფილიყო საჩივარი დაწერილი, რაც არ ეწინააღმდეგება რ-----ის მიერ ჩადენილ უხეში დისციპლინური დარღვევის არსებობის ფაქტს. გარდა ამისა, მოპასუხე მხარის წარმომადგენლებმა სასამართლო სხდომაზე მიუთითეს, რომ რ-----
 ----ის პაციენტის მიმართ არასწორმა დამოკიდებულებამ გამოიწვია პაციენტის ოჯახის წევრების გაღიზიანება, ამასთან მათ სამხედრო ჰოსპიტლის მიმართ უკმაყოფილო პოსტი გამაყვეყნეს ფეისბუქით, რასაც გამოეხმაურა არაერთი ფეისბუქის მომხმარებელი და დაიწერა საკმაოდ უარყოფითი პოსტები, რამაც

გამოიწვია ჰოსპიტლის რეპუტაციის შელახვა (იხ. შესაგებელი და 03.07.208 წლის სასამართლო სხდომის ოქმი)

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. რ-----ე 2006 წლის 15 ნოემბრიდან მუშაობდა ს-----ში შინაგანი მედიცინის სამსახურის ნევროლოგიის მიმართულებით მორიგე მედდად და უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო ხასიათის შრომითი ურთიერთობა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2006 წლის 15 ნოემბრის №5 ბრძანება (ს.ფ 32);
- 2007 წლის 16 მაისის №139 ბრძანება (ს.ფ 33);
- 2010 წლის 12 თებერვლის №29/კ ბრძანება (ს.ფ 37);
- 2016 წლის 27 დეკემბრის MOD 6 16 00002111 ბრძანება (ს.ფ 32);

3.1.2. მოსარჩელის სახელოფასო ანაზღაურება სამსახურიდან გათავისუფლებისას შეადგენდა: ბიუჯეტით გათვალისწინებული ასიგნებების ფარგლებში თვეში 510 (ხუთას ათი) ლარს და გარდა ამისა მოსარჩელეს კანონმდებლობით ნებადართული სხვა შემოსავლებიდან ჰქონდა ყოველთვიური შემოსავალი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტლის 2018 წლის 23 ივლისის MOD 4 18 00729706 ცნობა

სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტლის 2018 წლის 23 ივლისის MOD 4 18 00729706 ცნობის თანახმად, რ-----ე 2016 წლის 17 ნოემბრიდან 2018 წლის 13 მარტამდე მუშაობდა სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალში მორიგე მედდის თანამდებობაზე და მისი დარიცხული ყოველთვიური ხელოფასი ამ პერიოდში, 2017 წლის მარტიდან 2018 წლის მარტის ჩათვლით, შეადგენდა: ბიუჯეტით გათვალისწინებული ასიგნებების ფარგლებში თვეში 510 ლარს, ხოლო კანონმდებლობით ნებადართული სხვა შემოსავლებიდან (შიდა):

- 2017 წლის მარტი - 761.39 ლარს;
- 2017 წლის აპრილი - 613.21 ლარს;
- 2017 წლის მაისი - 462.54 ლარს;
- 2017 წლის ივნისი - 759.24 ლარს;

- 2017 წლის ივლისი - 860.89 ლარს;
- 2017 წლის აგვისტო - 714.69 ლარს;
- 2017 წლის სექტემბერი - 807.54 ლარს;
- 2017 წლის ოქტომბერი - 764.46 ლარს;
- 2017 წლის ნოემბერი - 617.10 ლარს;
- 2017 წლის დეკემბერი - 825.66 ლარს;
- 2018 წლის იანვარი - 936.53 ლარს;
- 2018 წლის თებერვალი - 709.95 ლარს;
- 2018 წლის მარტი - 698.55 ლარს;
- 2018 წლის აპრილი - 290.53 ლარს;

3.1.3. რ-----ეს 2018 წლის 10 აგვისტოს ს-----
-----ის დირექტორის MOD 4 17 00000147
ბრძანებით სამსახურებრივ მოვალეობათა სანიმუშო და კეთილსინდისიერი
შესრულებისათვის გამოეცხადა „მადლობა“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ს-----ის
დირექტორის 10/08/2017 წლის MOD 4 17 00000147 ბრძანება (ს.ფ. 44).

3.1.4. რ-----ეს 2011 წლის 24 მაისიდან 29 ივნისის ჩათვლით გავლილი
აქვს „პარტნიორები საერთაშორისო განვითარებისათვის“ კორპორაციის მიერ
ორგანიზებული ზოგადი საექტონო კურსი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- „პარტნიორები საერთაშორისო განვითარებისათვის“ საქართველოს
წარმომადგენლობის მიერ გაცემული ცნობა (ს.ფ. 40)

3.1.5. 2016 წელს რ-----ეს „საექტონო უნარჩვევების ამაღლების“ სასწავლო
კურსის წარმატებით დასრულებისათვის მიღებული აქვს სერტიფიკატი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სერტიფიკატი (ს.ფ. 41)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე, სამსახურიდან გათავისუფლდა ს-----
-----ის დირექტორის MOD 9 18 00000024
ბრძანებით 2018 წლის 13 მარტს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 13.03.2018 წლის ბრძანება MOD 9 18 00000024 (ს.ფ 44)

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

4.1 ვინაიდან, საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს: ბათილად იქნეს ცნობილი ს-----

ის დირექტორის 2018 წლის 13 მარტის № MOD 918 00000024 ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ; აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე დათხოვნამდე დაკავებულ პოზიციაზე (ფსიქო-ნევროლოგიურ განყოფილებაში მორიგე მედდა) ასევე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის სახით მიუღებელი განაცდურის ანაზღაურება სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან - 2018 წლის 13 მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად 510 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) ბიუჯეტით გათვალისწინებული ასიგნებების ფარგლებში და ასევე 462.54 ლარის ოდენობით, კანონმდებლობით ნებადართული სხვა შემოსავებიდან (შიდა) (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 54-ე, 115-ე, 394-ე, 408-ე, 411-ე მუხლები;

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე, 103-ე, 105-ე მუხლები;

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავდროულად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

6.2. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები, აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავდროულად საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

6.3. ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავდროულად ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

6.4. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

6.5. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით

გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

6.6. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რაც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. შესაბამისად, ნათელია, რომ ზემოაღნიშნული ქვეპუნქტის გამოყენებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა გამოწვეული უნდა იყოს დასაქმებულის მიერ არა მხოლოდ დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევით, არამედ საკმარისად სერიოზული დონის მქონე დარღვევით, რაც უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის გამოყენებისათვის საკმარისად თანაზომიერი იქნება. ამასთან დაკავშირებით არსებობს მყარად ჩამოყალიბებული სასამართლო პრაქტიკა (№ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი; №ას-776-733-2015, 02 დეკემბერი, 2015 წელი; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი; №ას-164-154-2015, 27 აპრილი, 2015 წელი; №ას-416-399-2016, 29 ივნისი, 2016 წელი). აღნიშნულ გადაწყვეტილებებში განმარტებულია, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაიცვას პრინციპი, რომლის შესაბამისად, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.

სადავო ბრძანების შემოწმებისას სასამართლოს ევალება საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნებთან ბრძანების როგორც ფორმალური, ისე შინაარსობრივი შესაბამისობის შემოწმება. სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, ხომ არ ეწინააღმდეგებოდა სადავო ბრძანება საქართველოს კონსტიტუციას, ევროპულ კონვენციას და სხვა კანონებს და ამ მხრივ ხომ არ არღვევს

კონსტიტუციის მეორე თავში მითითებულ ადამიანის (მოსარჩელის) ძირითად უფლებებს.

6.7. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

6.8. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს და ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა ან ექსპერტთა დასკვნებით, ხოლო ამავე კოდექსის 103-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი წინადადების საფუძველზე, მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები.

6.9. საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2014 წლის 04 თებერვლის MOD 8 14 00000018 ბრძანებით დამტკიცდა სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალის შინაგანაწესი, რომლის 22-ე მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით, მოქალაქეებთან და თანამშრომლებთან ურთიერთობისას თანამშრომელი ვალდებულია დაიცვას ეთიკური და ზნეობრივი ნორმები, იყოს ყურადღებიანი და ზრდილობიანი, ხოლო 24-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, გადაცდომის დაფიქსირების შემთხვევაში, დისციპლინური სახდელის დაკისრება ხორციელდება დირექტორის ბრძანებით. დისციპლინური გადაცდომისა ხასიათისა და შედეგის გათვალისწინებით, ცალკეულ შემთხვევებში, დისციპლინური ზომის გამოყენებისათვის და მისი მოხსნისათვის რეკომენდაციას შეიმუშავენ ჰოსპიტალის დირექტორის ბრძანებით შექმნილი ეთიკისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის კომისია, კომისიის შემადგენლობას და მუშაობის პრინციპებს ამტკიცებს ჰოსპიტალის დირექტორი და დისციპლინური სახდელის გამოყენებამდე უნდა გაითვალისწინონ ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე, მისი ჩადენის გარემოებები, თანამშრომლის განვლილი პერიოდის მუშაობა და ყოფაქცევა.

ამდენად, ს-----ის დირექტორს უფლება

ჰქონდა მოსარჩელე ამავე ჰოსპიტალში კონკრეტულ საშტატო ერთეულზე დაენიშვნა და ასევე უფლება სამსახურიდან გაეთავისუფლებინა იგი.

ასევე აღსანიშნავია, რომ სამხედრო ჰოსპიტლის დირექტორის 2018 წლის 13 მარტის ბრძანებაში რ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მიეთითა სამხედრო ჰოსპიტალის ეთიკისა და დისციპლინური კომისიის 2018 წლის 22 თებერვლის №1 სხდომის ოქმი და სხდომაზე წარდგენილი მასალები.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამხედრო ჰოსპიტალის ეთიკისა და დისციპლინური კომისიის სხდომის ოქმი და მასში მითითებული გარემოებები მხოლოდ სარეკომენდაციო ხასიათს ატარებს, რაც ნიშნავს იმას, რომ სამხედრო ჰოსპიტლის დირექტორს შეეძლო გაეთვალისწინებინა მასში მითითებული გარემოებები თუ რეკომენდაციები და შეეძლო არ გაეთვალისწინებინა.

როგორც უკვე აღინიშნა, მოსარჩელის მიერ სადავოდ არის ქცეული 2018 წლის 13 მარტის ბრძანება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რომელიც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას, რამაც სამხედრო ჰოსპიტალს შეუღალა რეპუტაცია და აღნიშნულ ბრძანებას საფუძვლად დაედო საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის, საქართველოს თავდაცვის მინისტრის ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს ჰოსპიტლის დირექტორის 2014 წლის 04 თებერვლის №18 ბრძანებით დამტკიცებული ჰოსპიტლის შრომის შინაგანაწესის პირველი მუხლის პირველი, მე-2, მე-3 პუნქტების მე-2 და მე-5 ქვეპუნქტების, 24-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის და ჰოსპიტლის ეთიკისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის კომისიის 2018 წლის 22 თებერვლის №1 ოქმი.

როგორც უკვე აღინიშნა თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებაზე, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

6.10. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია, ანუ მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

6.11. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთმანეთის მიმართ და დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების დომინანტ მხარეს, შესაბამისად, მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების

ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (**იხ.სუსგ №ას-194-185-2016, 29.07.2016 წელი; სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი**).

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რაც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომითი შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. შესაბამისად, დავის საგნისა და იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოპასუხე მხარე წარმოადგენს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს, რომელსაც გააჩნია დოკუმენტაცია, დამსაქმებელს ეკისრება მის დაწესებულებაში დასაქმებული პირის გათავისუფლების საფუძველის მართლზომიერების მტკიცების და, შესაბამისად, ამ გარემოების დამადასტურებელი სათანადო მტკიცებულების წარდგენის ტვირთი, კერძოდ, მოპასუხეს მართებდა დაედასტურებინა, რომ რ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა პაციენტისადმი უგულვისყორო და გულგრილ დამოკიდებულებას, შემდეგ კი დაესაბუთებინა თანამდებობიდან განთავისუფლებისათვის მართლზომიერი საფუძველი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას დაშვებული უხეში დაღვევის დასადასტურებლად მოპასუხე მხარემ წარმოადგინა შემდეგი მტკიცებულებები: მ-----ის (შატაკიშვილის) განცხადება, შედგენილი ჰოსპიტლის დირექტორის სახელზე, რომლის მიხედვითაც 2018 წლის 29 იანვარს სასწრაფო დახმარებით სამხედრო ჰოსპიტალში შეიყვანეს ლ-----ი, დიაგნოზით იშემიური ინსულტი. ჩაუტარდა გამოკვლევები და უთხრეს, რომ მდგომარეობა იყო საშუალო სიმძიმის და ტვინში სისხლის გაჟონვა არ იყო. გადაიყვანეს ნევროლოგიურ განყოფილებაში. ლ-----ი მათთან შედიოდა კონტაქტში, თუმცა მეორე ღამით დაეწყო შფოთვა და ადგომას ითხოვდა შარდზე გასასვლელად, რის გამოც დაუძახა მედ პერსონალს. მათთან პალატაში შევიდა მედდა რ-----ე, რომელმაც დამცინავი სახით უთხრა, რომ დედამისს არაფერი ჭირდა და დამშვიდდებოდა, თუმცა დედამისი იტანჯებოდა ტკივილით. ამის შემდეგ რ-----ე მათ უხეშად ექცეოდა, თუმცა როდესაც მორიგე ექიმი გამოიძახეს, მან

რ-----ეს უთხრა, რომ ხელოვნურად გამოეღო შარდი, რადგან კათეტერი იყო დაზიანებული, რის შემდეგაც 1,5 ლიტრი შარდი ამოუღეს დედამისს. დედამისი დაწყნარდა, მაგრამ რამდენიმე საათის შემდეგ ისევ შეაწუხა შარდმა, რის გამოც ექთანს სთხოვა რამე დამამშვიდებლის გაკეთება თან იკითხა რა ნემსი გაუკეთა დედამისს, რაზეც ექთანმა დაუწყო ჩხუბი. დილით როდესაც ბატონი გურამი მივიდა, მანაც ჩხუბი დაუწყო, შემდეგ რეანიმაციაში გადაყვანა დაუპირეს, რისი წინააღმდეგიც იყო, რადგან დედამისს რეანიმაციაში გადაყვანა არ სჭირდებოდა და კათეტერი ჯიბრით არ გამოუცვალა. დედამისი საშინელ წვიმასა და თოვლში გადაიყვანეს რეანიმაციაში, ძალადობით გახადეს ტანსაცმელი. ძალადობის შედეგად დედამისმა მეორედ მიიღო ინსულტი, რის გამოც ითხოვდა ფსიქო-ნევროლოგიური განყოფილების უფროსის, გ. ჯეირანაშვილის და მედდის, რ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლებას.

6.12. საჩივარში მითითებული გარემოებების გარკვევის მიზნით, სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალის ეთიკისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის კომისიამ 2018 წლის 22 თებერვალს ჩაატარა სხდომა, სადაც სხვა საკითხებთან ერთად განიხილეს და გამოიკვლიეს მ-----ი (შატაკიშვილის) საჩივარში მითითებული გარემოებები, გამოყვეყნდა ფსიქო-ნევროლოგიის განყოფილების უფროსის - გაბრიელ ჯეირანაშვილის, განყოფილების დამლაგებლის - ნ-----ლის, რ-----ის, უფროსი მედდის - ქ-----ის, ნევროლოგის - ნ-----ის, უმცროსი მედდის - ს-----ის, მორიგე მედდის - ქ-----ის და ხარისხისა და სამედიცინო პროგრამების მართვისა და მონიტორინგის სამსახურის სპეციალისტის - ნ-----ის მოხსენებითი ბარათების შინაარსი, ნაჩვენები იქნა ასევე განყოფილებაში არსებული ვიდეოთვალის ჩანაწერი და დადასტურებულად მიიჩნიეს შემდეგ ფაქტობრივი გარემოებები:

6.13. რ-----ე სამხედრო ჰოსპიტლის დირექტორის სახელზე შედგენილ მოხსენებით ბარათში მიუთითებდა, რომ 2018 წლის 30 იანვარს იყო მორიგე მედდა ფსიქო-ნევროლოგიურ განყოფილებაში. პაციენტ ლ-----ს, რომელიც იმყოფებოდა ინტენსიურ პალატაში ჩადგმული ჰქონდა ნაზოგასტრალური ზონდი, შარდის ბუშტის კათეტერი და მიდიოდა ქსიგონოთერაპია 5 ატმოსფერომდე. ვინაიდან პაციენტი იყო აღზნებული, მას გამოწკლისის სახით ჰყავდა თავმდგმური შვილი. საღამოს პაციენტს ასტკივდა შარდის ბუშტი. მორიგე ექიმის თანდასწრებით ამოურეცხა შარდის ბუშტი, რის შემდეგაც წამოვიდა დამატებითი შარდი 1,5 ლიტრის ოდენობით. მორიგეობისას პაციენტი ჰყავდა მუდმივი დაკვირვებისა და კონტროლის ქვეშ. იმის გამო, რომ პაციენტი იყო დეზორიენტირებული და აღზნებული უწევდა მასთან ხშირი ყოფნა, უტარდებოდა სასიცოცხლო პარამეტრების მონიტორინგი. მიუხედავად იმისა, რომ ასრულებდა თავის მოვალეობას, პაციენტის შვილი

იყო იმ წუთში უკმაყოფილო, ლანძღავდა მედპერსონალს, ამბობდა რომ არაფრის მაქნისები იყვნენ და ექთნებსაც და ექიმებსაც ემუქრებოდა.

6.14. 2018 წლის 31 იანვარს, ღამის 02 საათიდან 05 საათის ჩათვლით მორიგეობდა რ-----ე, წარმოდგენილი ვიდეოჩანაწერიდან ჩანს, რომ დაახლოებით ღამის 03 საათიდან 05 საათამდე ინტენსიური პალატის მიმართულებით გადაადგილდებოდა მხოლოდ პაციენტი, რომელიც ექთნის მეთვალყურეობის გარეშე გამოვიდა პალატიდან, სავარაუდოდ ეძებდა საპირფარეოს და რამდენიმე წუთის შემდეგ ასევე მეთვალყურეობის გარეშე შევიდა იმავე პალატაში. პალატაში მედდა რ-----ის მიერ ინტენსიური მეთვალყურეობის განხორციელებისას პაციენტი ამ პალატიდან არ უნდა გამოსულიყო უმეთვალყურეოდ, მითუმეტეს ბუნებრივი მოთხოვნილების დასაკმაყოფილებლად. ამასთან, სინამდვილეს არ შეესაბამება რ-----ის მოხსენებით ბარათში მოყვანილი გარემოება, რომ მორიგეობისას პაციენტი ჰყავდა მუდმივი დაკვირვებისა და კონტროლის ქვეშ. იმის გამო, რომ პაციენტი იყო დეზორიენტირებული და აღზნებული უწევდა მასთან ხშირად ყოფნა, რეალურად კი დგინდება, რომ ინტენსიური მეთვალყურეობის პალატაში მოთავსებული პაციენტები რამდენიმე საათის განმავლობაში იყვნენ უყურადღებოდ მიტოვებული რ-----ის მიერ, რაც შესაძლებელია იქ მყოფი პაციენტებისათვის სავალალო შედეგით დამთავრებულიყო.

აღნიშნული წარმოდგენს მედდის მიერ თავისი მოვალეობის უხეშ დარღვევას, რაც არ არის საპატიო მედიცინის მუშაკისათვის, ასევე მიუღებელია ჰოსპიტლის თანამშრომლის მიერ თავის დასაცავად სიმართლის დამალვა.

6.15. გარდა ამისა, წარმოდგენილ ოქმში მითითებული გარემოებების გასარკვევად, სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაიკითხნენ მორიგე ექიმი ნევროლოგი ნ-----ი, მორიგე ექთნები ქ-----ი, ს-----ი და დამლაგებელი ნაირა ლიჩელი, რომელთაგან არცერთი შესწრებია უშუალოდ რ-----ესა და მ-----ს შორის კამათის ფაქტს, თუმცა მოწმეებმა მიუთითეს, რომ მ-----ს მათთანაც ჰქონდა პრეტენზიები (03.03.2018 წლის სასამართლო სხდომის ოქმი (მოწმეთა დაკითხვები).

6.16. რაც შეეხება მ-----ის განმარტებებს, სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა მ-----მა სასამართლოს მისცა ურთიერთ საწინააღმდეგო ჩვენება, მისი ჩვენება ასევე შეუსაბამობაში მოდის მის მიერ საჩივარში მითითებულ გარემოებებთან და საქმეზე დადგენილ გარემოებებთან, კერძოდ, მას საჩივარში მითითებული გარემოებებით პრეტენზიები ჰქონდა მედდა რ-----ესთან და ექიმ გ. ჯეირანაშვილთან და მიუთითებდა რომ რ-----ე მას ეჩხუბა, არ უთხრა რა ნემსი გაუკეთა დასამშვიდებლად დედამისს, ჩვენების მიცემისას კი მიუთითა, რომ როდესაც ნემსის გაკეთება ითხოვა ექთანმა სახელად სოფომ შეიტანა ნემსი და თან

უთხრა, რომ ნემსს კი გაუკეთებდა, მაგრამ პაციენტი მაინც არ დამშვიდდებოდა.

სასამართლო მ-----ის ჩვენებას აფასებს რა შინაგანი რწმენით, რომელიც ემყარება საქმეზე წარმოდგენილ სხვა მტკიცებულებებს, მიიჩნევს, რომ მისი ჩვენება არ არის სარწმუნო, ვინაიდან, როგორც უკვე აღინიშნა, იგი თავდაპირველ საჩივარში რ-----ის მისამართით გამოთქვამდა პრეტენზიებს, ჩვენების მიცემისას კი მან მიუთითა, რომ მას დამლაგებელმაც უყვირა შენიშვნის მიცემისას, რატომ ქლორიანი წყლით არ წმენდდა პალატის იატაკს და სასამართლოსთვის გაუგებარია თუ კომისიამ ვერ დაადგინა მ-----ის მიერ მითითებული გარემოებები მკურნალობის არასწორად წარმართვასთან დაკავშირებით, რატომ მიიჩნიეს სარწმუნოდ რ-----ის მისართით გამოთქმული ბრალდებები.

გარდა ზემოთ აღნიშნული გარემოებებისა, სასამართლო ასევე აფასებს მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილ ვიდეო კამერის ჩანაწერს, კერძოდ, სასამართლო სხდომაზე გამოკვლეული იქნა ვიდეოჩანაწერი, რომელზეც დაფიქსირებულია, თუ როგორ გამოვიდა პაციენტი პალატიდან მარტო, როგორ გაიარა დერეფანი და დაბრუნდა პალატაში. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ აღნიშნული ჩანაწერი დაახლოებით სამი წუთის ხანგრძლივობისაა და ამასთან, მოწმეთა ჩვენებებით დადგინდა, რომ მითითებული პაციენტი არ იყო ლიზა შატაკივილი, როგორც ეს მონიტორინგის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის განცხადებაშია მიტიტებული, ასევე არ იყო რთული პაციენტი და მხოლოდ ადგილების არქონის გამო იყო მოთავსებული ინტენსიური განყოფილების პალატაში. შესაბამისად, მას არ ესაჭიროებოდა მუდმივი დაკვირვება და კონტროლი.

აღნიშნული ვიდეო ჩანაწერის შეფასებისას, სასამართლო პირველ რიგში ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ საკითხის შესწავლისას სამხედრო ჰოსპიტალის ეთიკისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის კომისიამ სამწუთიანი ჩანაწერზე დაყრდნობით დაადგინა რომ რ-----ეს რამდენიმე საათის განმავლობაში უყურადღებოდ ჰყავდა მიტოვებული პალატაში მყოფი პაციენტები, მაშინ, როცა მათ შეეძლოთ ენახათ რ-----ის მორიგეობის განმავლობაში განხორციელებული სრული ვიდეო ჩანაწერი და მეტად სარწმუნო და უტყუარ გარემოებებზე დაყრდნობით მიეღოთ შესაბამისი გადაწყვეტილება.

გარდა ამისა, მოპასუხე მხარის წარმომადგენლებმა სასამართლო სხდომაზე, როგორც ახსნა-განმარტების მიცემისას, ისე პაექრობის დროს მიუთითეს, რომ რ-----ეს, მსგავსი დარღვევების გამო ადრეც მიეცა შენიშვნა, თუმცა ადმინისტრაციამ ანგარიში გაუწია და აღნიშნული შენიშვნა მის პირად საქმეში არ არის შეტანილი.

აღნიშნულ გარემოებასთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს, რომ გარდა იმისა, რომ რ-----ის პირად საქმეში მისთვის ადრე, თუნდაც სიტყვიერი შენიშვნის მიცემის შესახებ არაფერია მითითებული, აღნიშნული გარემოება არც კომისიის სხდომაზე არ არის გამოკვლეული და შეფასებული, შესაბამისად, მოპასუხის მხოლოდ ზეპირი განმარტება მოსარჩელის მხრიდან რაიმე სახის დარღვევის ჩადენის დასადასტურებლად ვერ გამოდგება.

გარდა ზემოთ აღნიშნული გარემოებებისა, სასამართლო იზიარებს მოპასუხე მხარის პოზიციას იმ ფაქტთან დაკავშირებით, რომ ჰოსპიტალის ყველა ექთანი, მითუმეტეს, ინტენსიური განყოფილების მორიგე ექთანი თავის საპასუხისმგებლო სამსახურს უნდა ეკიდებოდეს კეთილსინდისიერად და პაციენტებზე უნდა ახორციელებდეს დაკვირვებას ინტენსიურად და მათი უპასუხისმგებლო მოქმედების შედეგი შეიძლება იყოს სავალალო, მაგრამ არ შეიძლება მისი მისამართით გამოთქმული პრეტენზია თუ ეჭვი, თუ აღნიშნული არ იქნება დასაბუთებული და დადასტურებული, გახდეს ამ ექთნის სამსახურიდან უსაფუძვლოდ გათავისუფლების საფუძველი.

რაც შეეხება მოპასუხე მხარის პოზიციას სოციალურ ქსელში გავრცელებული ინფორმაციით ჰოსპიტლის რეპუტაციის შელახვასთან დაკავშირებით, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხარეს არც ამ კუთხით წარმოდგენია მტკიცებულებები, მითუმეტეს, რომ თავად მ-----მა მიუთითა, რომ მას ფეისბუქი არ გააჩნია და ეს ინფორმაცია გაავრცელა მისმა შვილიშვილმა, თუმცა მას აღნიშნული ინფორმაცია პირადად არ უნახავს, თუმცა სასამართლო აღნიშნულზეც გაამახვილებს ყურადღებას და მიუთითებს, რომ თუნდაც სოციალურ ქსელში გავრცელებული ბრალდებები, მითუმეტეს დაუსაბუთებელი და დაუდასტურებელი, არ შეიძლება გახდეს თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

ამდენად, მოსარჩელის მხრიდან დარღვევის ფაქტთან და კავშირებით სასამართლო მიუთითებს, რომ სადავო ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად წარმოდგენილი მტკიცებულებების გამოკვლევისას ვერ დადასტურდა მოსარჩელის მხრიდან დარღვევის ჩადენის ფაქტი. აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ მოსარჩელე მიჩნეულ იყო ერთ-ერთ კეთილსინდისიერ და კვალიფიციურ მუშაკად, რომელსაც მანამდე არ ჰქონია არც ერთი სახის დისციპლინური სახდელი, პირიქით ის გამოირჩეოდა მისი სამსახურეობრივი პასუხისმგებლობით, რისთვისაც მას გამოეცხადა მადლობა. შესაბამისად, უტყუარადაც რომ დადგენილიყო რ-----ის მხრიდან იმ ქმედებების ჩადენი ფაქტი, რომლებზედაც მას საჩივრის ავტორი ედავებოდა, ე.ი. დადგენილიყო დარღვევა, უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის გამოყენება ვერ შეფასდება თანაზომიერ ჩარევად მოსარჩელის უფლებებში, ვინაიდან საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად

განხორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად. წინამდებარე სამოქალაქო-სამართლებრივი ნება - სადავო ბრძანება ვერ ჩაითვლება მართლზომიერად, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს), მისი ბათილობის საფუძველია.

აღნიშნული მსჯელობა, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარი ეჭვსგარეშე უნდა მოჰყვეს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია (რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა).

განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება, რომ თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც რ-----ე ითხოვს, მესამე პირის მიერაა დაკავებული, შესაბამისად, არ არსებობს რ-----ისათვის, პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნაზე უარის თქმის საფუძველი.

გარდა აღნიშნულისა, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

6.17. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

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

სადავო არ არის, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 510 ლარს ბიუჯეტით გათვალისწინებული ასიგნებების ფარგლებში (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) და ასევე რ-----ეს ყოველთვიურად, შიდა შემოსავლებიდან გააჩნდა სხვადასხვა ოდენობით შემოსავალი და გათავისუფლებამდე ერთი წლის განმავლობაში მას სულ მცირე ყოველთვიურად შეეძლო აეღო 462.54 ლარი. შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს აღნიშნული თანხის გადახდა ყოველთვიურად, მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნიდან მის სამსახურში აღდგენამდე.

7. საპროცესო ხარჯები

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

დადასტურებულია, რომ მოსარჩელეს გადავადებული ჰქონდა სახელმწიფო ბაჟი. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, როგორც მოსარჩელისათვის გადავადებული 100 ლარის, ისე 350.11 ლარის (1 წლის შრომის ანაზღაურების ჯამის 3%) გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-ე, 249-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. მოსარჩელე რ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს სრულად;

2. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალის დირექტორის 2018 წლის 13 მარტის №MOD 9 18 00000024 ბრძანება რ-----ის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის) შესახებ;
3. რ-----ე აღდგენილ იქნეს სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალის ფსიქონევროლოგიური განყოფილების მორიგე მედდის თანამდებობაზე;
4. მოპასუხე სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალს მოსარჩელე რ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 13 მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად ბიუჯეტით გათვალისწინებული ასიგნებების ფარგლებში 510 ლარის ოდენობით, ხოლო კანონმდებლობით ნებადართული სხვა (შიდა) შემოსავლებიდან 462.54 ლარის ოდენობით (დარიცხული);
5. მოპასუხე სსიპ გიორგი აბრამიშვილის სახელობის საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს სამხედრო ჰოსპიტალს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 450.11 ლარის გადახდა;
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით გორის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით;
7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს გორის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
კუთხაშვილი**

მაია