



**გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა**  
**საქართველოს სახელით**

„22“ აპრილი, 2019 წ.  
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო**  
**სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**მოსამართლე** ოთარ სიჭინავა

**სხდომის მდივანი** – მაკა ბუილლიშვილი

**აპელანტი**

ც---- ს-----

-

გ----- ბ-----

**წარმომადგენელი**

-

ს-----, დირექტორი ე-----

**მოწინააღმდეგე**

გ-----

**მხარე -**

მ----- რ-----

**წარმომადგენელი**

-

**გასაჩივრებული**  
**გადაწყვეტილება**

– თელავის რაიონული სასამართლოს  
19.04.2018წ. გადაწყვეტილება

**დავის საგანი**

– ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა,  
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

**1. აპელანტის მოთხოვნა**

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით  
სარჩელის დაკმაყოფილება.

**2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება**

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი  
მოსარჩელე ც---- ს-----ს სარჩელი არ დაკმაყოფილდა;

**დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:  
დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:**

**2.1.** მოსარჩელე ც---- ს----- ქ----- დ-----  
პედაგოგია და ასწავლიდა ბ-----. დადგენილია ის გარემოება, რომ მოსარჩელე  
ც---- ს-----სა და მოპასუხე ს-----  
დირექტორს შორის 2016 წლის 14 სექტემბერს დაიდო შრომითი  
ხელშეკრულება N----. ამავე ხელშეკრულების 3.3.2. პუნქტის თანახმად  
დასაქმებული ვალდებულია იზრუნოს თვითოეული მოსწავლის პიროვნულ  
განვითარებაზე და მისი მოქალაქეობრივი ცნობიერების ჩამოყალიბებაზე,  
დაიცვას მოსწავლის უფლებები და ინტერესები.

**2.2.** მოსარჩელე ც---- ს-----ს ს-----  
--- დირექტორის 2----- №----- ბრძანებით და 2----- №-----  
ბრძანებით, დაკისრებული აქვს დისციპლინური სახდელები.

**2.3.** ც---- ს-----ს განთავისუფლება მოხდა ს-----  
----- დირექტორის 2----- №----- ბრძანებით.

**2.4.** ს----- დისციპლინური  
კომიტეტის 2----- ჩატარდა №-- სხდომა და შედგა შესაბამისი ოქმი,  
რის საფუძველზე გამოიცა ს-----  
დირექტორის 2----- №----- ბრძანება, ხოლო ც---- ს-----მ  
აღნიშნული ბრძანება გაასაჩივრა სკოლის სამეურვეო საბჭოში 2017 წლის 11  
ივლისს. სკოლის სამეურვეო საბჭოს მიერ 2017 წლის 1 აგვისტოს ც---- ს-----ს  
საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

**2.5.** ს----- შევიდა მ-----  
კლასის მოსწავლეების მშობლების განცხადებები, რომლებიც  
განმარტავდნენ რომ, მათი შვილებს ც---- ს----- აყენებდა ფიზიკურ  
შეურაცხყოფს, ბავშვები იყვნენ ფსიქოლოგიური ზეწოლის ქვეშ და  
ითხოვდნენ, ც---- ს-----ს ჩამოშორებას, მათი შვილების კლასიდან. სკოლის  
დისციპლინური კომიტეტის მიერ მოკვლეული იქნა მშობელთა განცხადებაში  
მითითებული ფაქტები და ამავე სკოლის მ----- კლასის მოსწავლეებს  
ჩამოერთვათ ახსნა განმარტებები.

**2.6.** მოსარჩელე ც---- ს-----ს ს-----  
--- დირექტორის 2----- №----- ბრძანება, ამავე ბრძანების  
დასაბუთება და 2----- სხდომის ოქმი ჩაბარდა 2017 წლის 05  
ივლისს.

**2.7.** ს----- შინაგანაწესის 22-ე  
მუხლის თანახმად დასაქმებულის მიერ დისციპლინარული გადაცდმის  
ჩადენის გამო დასაქმებულს ეკისრება დისციპლინარული სახდელი. ხოლო მე-

18 მუხლის თანახმად სკოლას შეუძლია დასაქმებულთან შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი კალენდარული წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების-დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ მისმა დაქირავებულმა პირმა - მუშაკმა, დასაქმებულმა, შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც გამოიხატა კონკრეტულ ქმედებაში. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელესთან შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტით, რომლის თანახმადაც შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომის ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა, მას შემდეგ რაც ც-----ს-----ს მიმართ დარღვევების გამო ბოლო ერთი წლის განმავლობაში ორჯერ იყო გამოყენებული შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობა, საყვედური და სასტიკი საყვედური.

### **დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:**

**2.8.** მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტის საფუძველზე.

ეკროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის "ა" ქვეპუნქტით ავალდებულებს

მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, .... შინაგანაწესიდან.

სასამართლო განმარტავს რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის სწორი გამოყენების მიზნით (შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის (უხეში) დარღვევის საფუძვლით გათავისუფლება), დამსაქმებელმა უნდა დაიცვას პრინციპი, რომლის შესაბამისად, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. ნიშანდობლივია, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შრომის სამართალში დამკვიდრებული „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ამ პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტიანი შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

მოცემულ შემთხვევაში გამართლებული იყო დამსაქმებლის მიერ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის გამოყენება (დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა) მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ დაადგინა ც-----ს-----ს დასაქმების შეწყვეტის საპატიო მიზეზი, კერძოდ მოსარჩელის მიერ უხეშად იქნა დარღვეული შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება, მას შემდეგ რაც ც-----ს-----ს მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო შრომის შინაგანაწესით

გათვალისწინებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობა, 2-----  
-- №----- ბრძანებით მიეცა საყვედური, ხოლო 2----- №-----  
ბრძანებით დაეკისრა დისციპლინური სასტიკი საყვედური.

საქმეში არსებული მტკიცებულებები, მოპასუხის შესაგებელი, მოწმეთა ახსნა- განმარტებები, წერილობითი მტკიცებულებები ადასტურებს, რომ ც----- ს-----ს მხრიდან ადგილი ჰქონდა სასწავლო პროცესის დროს ბავშვების მიმართ ისეთ მოქმედებებს (ფსიქოლოგიის ჩვენების თანახმად, რომელმაც სხდომაზე აჩვენა, რომ გამოკითხვის დროს ბავშვების განმარტებით, მასწავლებელი მათ სხვადასხვაგვარად სჯიდა ფიზიკურად: ყურს უწევდა, ჭაჩავდა თმებით, ხელებში არტყამდა, ხელის-ხელზე მოკიდებით გაჰყავდა დაფასთან, რითაც ასევე ახდენად ფსიქოლოგიურ ზეწოლასაც), რის გამოც ბავშვებს არ მოსწონდათ ბ----- გაკვეთილზე ყოფნა.

ბავშვის უფლებების შესახებ კონვენციის მესამე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად: „ბავშვების მიმართ ყველა მოქმედებაში იმის მიუხედავად, მიმართავენ მას სოციალური უზრუნველყოფის საკითხებზე მომუშავე სახელმწიფო თუ კერძო დაწესებულებები, სასამართლოები, ადმინისტრაციული თუ საკანონმდებლო ორგანოები, უპირველესი ყურადღება ეთმობა ბავშვის საუკეთესო ინტერესების უზრუნველყოფას.“ სასამართლოს მიაჩნია რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის ქმედება არ ემსახურება ბავშვების საუკეთესო ინტერესებს.

**2.9.** საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეექვსე ნაწილის თანახმად დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ხოლო მეშვიდე ნაწილით თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელე ც----- ს-----ს მოსაზრებას, რომ 2----- №----- ბრძანება მას გასაჩივრებული აქვს ვადის დაცვით, ვინაიდან დადგენილია რომ მოსარჩელე ც----- ს-----ს ს-----  
დირექტორის 2----- №----- ბრძანება, ამავე ბრძანების დასაბუთება და 2----- სხდომის ოქმი ჩაბარდა 2017 წლის 05 ივლისს, სწორედ ამ დროს დაიწყო გასაჩივრების ვადა, ხოლო მოსარჩელეს უნდა

გაქსაჩივრებინა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 6-7 ნაწილებით გათვალისწინებული ვადის დაცვით, რაც მას არ გაუკეთებია.

მოსარჩელე ც----- ს-----მ სასამართლოს მიმართა 2017 წლის 31 აგვისტოს, მაშინ როდესაც მას გასაჩივრებული ბრძანება ჩაბრდა 2017 წლის 05 ივლისს, რაც ადასტურებს, რომ მისი სარჩელი ხანდაზმულია. მნიშვნელოვანია ისიც, რომ სარჩელის ხანდაზმულობის გამო, იურიდიული ინტერესის გარეშე რჩება მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნები, მოპასუხის დისციპლინური კომიტეტის სხდომის 2-----№-- ოქმისა და ბრძანების გაუქმების, ასევე განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. ამდენად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე მხარემ ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხემ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა მოსარჩელე ც----- ს-----ს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

### **3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები**

**3.1.** სასამართლო გადაწყვეტილებაში იყენებს “Ultima Ratio“-ს პრინციპს და მიუთითებს, რომ ორი დისციპლინური სახდელი პროპორციული მექანიზმია მოსარჩელის მიმართ. თუ მოსარჩელე მთელი წლის განმავლობაში აწამებდა ბავშვებს და არღვევდა ბავშვის უფლებათა კონვენციას, მოპასუხეს უნდა მიემართა სამართალდამცავი ორგანოებისთვის.

**3.2.** შრომის კოდექსის შესაბამისად, მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს და არა დასაქმებულს. მოსარჩელეს საკმარისი მტკიცებულებების გააჩნდა, თუმცა სასამართლომ გაითვალისწინა მხოლოდ მოპასუხის დირექტორის ე.წ მტკიცებულებები. დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უხეშად დარღვევის ფაქტი. აღნიშნულის დასტურია პედაგოგების: ნ. ო-----, ლ.დ-----, ნ. ჭ-----, ლ. ხ----- ჩვენებები მასზედ, რომ კლასში არასდროს ჰქონია ადგილი თუნდაც სიტყვიერ შეურაცხყოფას, არათუ ფიზიკურ ძალადობას. აღნიშნული პედაგოგები ადასტურებენ, რომ მათ სახელმძღვანელო კლასებში არასდროს შეუნიშნავთ მასწავლებელსა და მოსწავლეს შორის დაძაბული ურთიერთობა. არცერთ მშობელს მოსარჩელის მიმართ პრეტენზია არ განუცხადებია. სასამართლომ ზემოაღნიშნული გარემოებები მხედველობაში არ მიიღო, ასევე არად ჩააგდო ის უამრავი ჯილდო და წოდება, რომელიც მიღებული აქვს ც----- ს-----ს.

სასამართლომ ვრცლად მოისმინა ფსიქოლოგის ახსნა-განმარტება, რომელიც უშუალო მოწმე არ ყოფილა.

**3.3.** უსაფუძვლოა სასამართლოს მსჯელობა სარჩელის ხანდაზმულობის თაობაზე.

#### **4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. 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. აღნიშნული მუხლის მე-3 ნაწილის “გ” ქვეპუნქტის თანახმად, განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

#### **ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:**

##### **4.1. მოსარჩელე ც----- ს----- დასაქმებული იყო ქ----- დ----- მასწავლებლად.**

საქმეში წარმოდგენილია 2016 წლის 14 სექტემბერს მოსარჩელე ც----- ს-----სა და მოპასუხე ს-----ს დირექტორს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე მოპასუხე სკოლაში დასაქმდა ბ----- მასწავლებლად. ხელშეკრულების 3.3.2. პუნქტის თანახმად დასაქმებული ვალდებულია იზრუნოს თითოეული მოსწავლის პიროვნულ განვითარებაზე და მისი მოქალაქეობრივი ცნობიერების ჩამოყალიბებაზე, დაიცვას მოსწავლის უფლებები და ინტერესები (ტ.1, ს.ფ. 159-162).

**4.2. ს----- დირექტორის 2-----  
№----- ბრძანებით სკოლის შინაგანაწესის დარღვევისთვის, კერძოდ, მოსწავლეებზე ფიზიკური შეურაცხყოფის და ფსიქოლოგიური ზეწოლის გამო მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან და შეწყდა 2016 წლის 14 სექტემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულება 2----- (ტ.1,**

ს.ფ. 15).

ბრძანებაში მოსარჩელის განთავისუფლების საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა).

ბრძანებაში განთავისუფლების საფუძვლად ასევე მითითებულია შინაგანაწესის მე-18 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომელიც ასახავს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით დადგენილ რეგულაციას და შინაგანაწესის 22-ე მუხლის „პ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც დისციპლინარული გადაცდომის სახეს წარმოადგენს მოსწავლის/სკოლაში დასაქმებულის/მოსწავლის მშობლის ან კანონიერი წარმომადგენლის/სკოლის ტერიტორიაზე შემოსული გარეშე პირის სიტყვიერი ან/და ფიზიკური შეურაცხყოფა (ტ.1, ს.ფ. 131-158).

მოპასუხე სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტით, დისციპლინარული გადაცდომის ჩადენისთვის დასაქმებულს ეკისრება დისციპლინური სახდელი. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტით დასაქმებულის მიმართ გამოიყენება შემდეგი დისციპლინური სახდელი: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) საყვედური; დ) სასტიკი საყვედური; ე) არაუმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; ვ) სამსახურიდან განთავისუფლება.

**4.3.** დადგენილია, რომ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, კერძოდ:

- ს----- დირექტორის 1-----
- №----- ბრძანებით მოსარჩელეს გაუფრთხილებლად სამუშაოს გაცდენის გამო დისციპლინარულის სახდელის სახით მიეცა საყვედური (ტ.1, ს.ფ. 109).
- მოპასუხე სკოლის დირექტორის 1----- ბრძანებით მოსარჩელეს სკოლის შინაგანაწესის დარღვევისთვის, კერძოდ, საგაკვეთილო პროცესის შეგნებულად ჩაშლის მცდელობის გამო დისციპლინარული სახდელის სახით გამოეცხადა სასტიკი საყვედური (ტ.1, ს.ფ. 110).

პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ს-----

----- 1----- №----- ბრძანება მოსარჩელისთვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ და 1----- ბრძანება მოსარჩელისთვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ, მოსარჩელის მიერ სარჩელით სადავოდ გამხდარი არ არის, რის გამოც სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას იმსჯელოს აღნიშნულ ბრძანებათა კანონიერებაზე და დადგენილად ითვლება მოსარჩელის მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევა.

**4.4.** საქმის მასალებით დგინდება, რომ 2----- ჩატარდა ს----- დისციპლინური კომიტეტის №-- სხდომა და შედგა შესაბამისი ოქმი, რის საფუძველზე გამოიცა ს----- დირექტორის 2----- №----- ბრძანება. მოსარჩელემ აღნიშნული ბრძანება გაასაჩივრა სკოლის სამეურვეო საბჭოში 2017 წლის 11 ივლისს. სკოლის სამეურვეო საბჭოს მიერ 2017 წლის 1 აგვისტოს ც----- ს-----ს საჩივარი არ დაკმაყოფილდა (ტ.1, ს.ფ. 16-21; 34-38).

2----- სხდომის ოქმის თანახმად, დისციპლინარული კომიტეტის წევრებმა მოისმინეს კომიტეტის თავმჯდომარის მოხსენება ბ----- მასწავლებლის, ც----- ს-----ს შესაძლო დისციპლინარული გადაცდომის შესახებ. მომხსენებელმა წევრებს გააცნო სკოლაში შესული მ----- კლასის მოსწავლეების მშობლების განცხადებები, ასევე სკოლის დირექტორის წარდგინება დისციპლინური დევნის დაწყების თაობაზე. ოქმის თანახმად, კომიტეტის წევრებმა დეტალურად შეისწავლეს მ----- კლასის მოსწავლეების და მათი მშობლების ახსნა-განმარტებითი ბარათები, მოხდა მოსწავლეებისთვის (სულ 19 მოსწავლე) ახსნა-განმარტებითი ბარათების ჩამორთმევა მშობლების და ფსიქოლოგის თანდასაწრებით. ახსნა-განმარტებითი ბარათების საშუალებით მოსწავლეები ადასტურებენ იმ ფაქტს, რომ ბ----- მასწავლებლის ც----- ს-----ს მიერ სისტემატურად ხდებოდა მათ მიმართ როგორც ფიზიკური შეურაცხყოფა, ასევე ფსიქოლოგიური ზეწოლა. ზოგიერთი მოსწავლის განმარტებით, მის მიმართ ც----- ს-----ს არ განუხორციელებია ფიზიკური შეურაცხყოფა, მაგრამ ისინი შეესწრნენ, თუ როგორ სჯიდა მათ თანაკლასელებს ფიზიკურად. კერძოდ, ხელებში ჩარტყმით, შენჯღრევით, თმების მოქაჩვით, თავში წიგნის ჩარტყმით, მთელი გაკვეთილის მანძილზე გაუნძრევლად დგომით და ა.შ.. მოსწავლეები ასევე ადასტურებენ იმ ფაქტს, რომ ც----- ს-----ს მიერ იყვნენ ასევე ფსიქოლოგიურად ზეწოლის ქვეში. სწორედ ამიტომ ისინი იყვნენ შეშინებულნი და ვერ ამხელდნენ ც----- ს-----ს მიერ მათ მიმართ განხორციელებულ არამართლზომიერ ქმედებებს. მშობლების თქმით, მათ შვილებს ეშინოდათ მოსარჩელის, რის გამოც მათ არ სურთ იმ დღისით სკოლაში წამოსვლა, რა დღესაც აქვთ ბ----- გაკვეთილი. მშობლები სკოლას მიმართავენ ც----- ს-----ს კლასიდან გაყვანის მოთხოვნით, წინააღმდეგ შემთხვევაში ისინი მიმართავენ სხვა კანონიერ მოქმედებებს (ტ.1, ს.ფ. 16-21).

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია მ---- კლასის მშობელთა ჯგუფის მიერ

ხელმოწერილი 14.06.2017წ. განცხადება, რომელშიც აღნიშნულია, რომ მათ შვილებს 2016-2017 წლებში ბ----- ასწავლიდა მოსარჩელე, ბავშვები განიცდიდნენ ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ ზეწოლას. ის ბავშვებს უყვიროდა, ხელებში არტყავდა, დაფასთან ხელებაწეული სჯიდა. იმ დღეს, როდესაც ჰქონდათ ბ----- გაკვეთილი, ბავშვებს აღარ სურდათ სკოლაში წასვლა. განცხადებაში აღნიშნულია, რომ მშობლები ამ დრომდე ხმას არ იღებდნენ, ვინაიდან პატივს სცემდნენ პედაგოგის ასაკს და გამოცდილებას, მაგრამ აღნიშნული ფაქტებიდან გამომდინარე აღარ აქვთ სურვილი ასეთმა პედაგოგმა ასწავლოს მათ შვილებს. საქმეში ასევე წარმოდგენილია მ----- კლასის მშობლების 14.06.2017წ. განცხადება იმის თაობაზე, რომ მათ არ სურთ ც----- ს-----მ ასწავლოს მათ შვილებს. განცხადებაში აღნიშნულია, რომ პედაგოგი მუდმივად აგრესიულია ბავშვების მიმართ. ბავშვების თქმით, როდესაც ისინი რაიმეს ვერ იგებენ ახსნილი მასალიდან და კითხვას სვამენ, მასწავლებელი მათ ამის გამო ეჩხუბება და ავიწროებს ფსიქოლოგიურად. ბავშვებს ეშინიათ მის გაკვეთილზე დასწრების, რადგან იციან რომ მასწავლებელი აუცილებლად ეჩხუბება მათ.

საქმეში ასევე წარმოდგენილია მშობლების მიერ ინდივიდუალურად შედგენილი განცხადებები იმის თაობაზე, რომ ც----- ს----- ბავშვებს აყენებდა ფიზიკურ შეურაცხყოფას ან/და ახდენდა ფსიქოლოგიურ ზეწოლას. აღნიშნულ ახსნა-განმარტებებში მიწერილია ბავშვების ახსნა-განმარტება, რომლებიც ადასტურებენ პედაგოგის მიერ დასჯის არათანაზომიერი საშუალებების გამოყენების, ფიზიკური თუ სიტყვიერი შეურაცხყოფის მიყენებას. აქვეა ფსიქოლოგი თ----- თ----- ჩანაწერი იმის თაობაზე, რომ არასრულწლოვნებს ახსნა-განმარტებები ჩამოერთვათ მისი თანდასწრებით, მშვიდ და ადეკვატურ მდგომარეობაში (იხ.: ახსნა-განმარტებები, ტ.1, ს.ფ. 87-108, 48-70).

სასამართლოს სხდომაზე მოწმედ დაკითხული ფსიქოლოგის, თ----- თ----- ჩვენებით, ბავშვების გამოკითხვის დროს იყო უაღრესად მშვიდი გარემო, ბავშვები თავისუფლად და ყოველგვარი წნეხისგან დამოუკიდებლად გამოხატავდნენ თავიანთ აზრებს. მშობლები წერდნენ ბავშვების სიტყვებს ფსიქოლოგის თანდასწრებით. გამოკითხვის დროს ბავშვები განმარტავდნენ, რომ მასწავლებელი მათ სხვადასხვაგვარად სჯიდა ფიზიკურად: ყურს უწევდა, ქაჩავდა თმებით, ხელებში არტყამდა, ხელის-ხელზე მოკიდებით გაჰყავდა დაფასთან, აყენებდა დაფასთან ხელებაწეულ მდგომარეობაში), რის გამოც ბავშვებს არ მოსწონდათ ბ----- გაკვეთილზე ყოფნა (იხ.: 30.03.2018წ. სხდომის ოქმი, 15:07:44-15:14:19).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ საქმის მასალებით დადასტურებულია მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოებები.

**4.5. შრომის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით დეკლარირებული და**

გარანტირებული ადამიანის ძირითადი სოციალური უფლებაა. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილი იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომელიც ადგენს ქცევის შემდეგ წესს:

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

სტაბილური სასამართლო პრაქტიკით განმარტებულია დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შრომის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად

და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის (შდრ: სუსგ- 632-2019, 21 ივნისი 2019 წელი. სუსგ. №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი; სუსგ №ას-602-577-2016, 02 სექტემბერი, 2016 წ.). ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადასტურებულია მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოებები, ასევე შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის ფაქტი ბოლო დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდგომაც, რაც საკმარისი საფუძველია დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის. პალატას მიაჩნია, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისათვის დამსაქმებლის მხრიდან მიღებული იქნა ყველა ზომა, რომელიც დასაქმებულ მუშაკს უფრო გულისხმიერად მოქცევას აიძულებდა. ამასთან, დადგენილია, რომ საქმის მასალებით დადასტურებულია მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძვლად მითითებული გარემოებები უხეში დისციპლინარული გადაცდომის შესახებ, რაც არასრულწლოვნების მიმართ არათანაზომიერი და გაუმართლებელი სადამსჯელო ღონისძიებების გატარებაში გამოიხატებოდა. აღნიშნული გარემოება მიუთითებს იმ ფაქტზე, რომ უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი ჰქონდა დაკარგული. შესაბამისად, 0----- მდგომარეობით აღარ არსებობდა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენების საფუძველი და ისეთი უკიდურესი ფორმა, როგორიც სამსახურიდან განთავისუფლებაა, ადეკვატური იყო დარღვევების ხასიათიდან და არაერთგზისობიდან გამომდინარე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს ც----- ს-----სთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 0----- წ. ბრძანების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი. არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების წანამძღვრები.

**4.6.** პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ სარჩელი აღძრულია არამხოლოდ სკოლის მიმართ, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, ასევე უშუალოდ სკოლის დირექტორის, ე----- გ-----ს მიმართაც. აღნიშნულთან მიმართებაში პალატა მიუთითებს, რომ ვინაიდან სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს განთავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება, მოპასუხე სკოლის დირექტორი, რომელიც წარმოადგენს სკოლის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირს და რომლის მიერაც

განთავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემა მოხდა მისთვის, როგორც დირექტორისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში. ამდენად, დგინდება, რომ სკოლის დირექტორი მოცემულ დავაში არ წარმოადგენს სათანადო მოპასუხეს. სსსკ-ის 85-ე მუხლის თანახმად, თუ საქმის განხილვისას სასამართლო დაადგენს, რომ სარჩელი აღძრულია არა იმ პირის წინააღმდეგ, რომელმაც პასუხი უნდა აგოს სარჩელზე, მას შეუძლია მოსარჩელის თანხმობით შეცვალოს თავდაპირველი მოპასუხე სათანადო მოპასუხით. თუ მოსარჩელე არ არის თანახმა თავდაპირველი მოპასუხის სათანადო მოპასუხით შეცვლაზე, სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით უარს ეტყვის მოსარჩელეს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე. ამდენად, მოსარჩელის თანხმობის არარსებობის პირობებში, არასათანადო მოპასუხე შეცვლილიყო სათანადო მოპასუხით, სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის თაობაზე.

## **5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

ყოველივე აღნიშნულზე დაყრდნობით სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ არ არსებობს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი. იგი ფაქტობრივ-სამართლებრივი თვალსაზრისით დასაბუთებული, კანონიერია და სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველს.

## **6. საპროცესო ხარჯები**

აპელანტი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სააპელაციო საჩივარზე ბრძანების ბათილობის და სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია (ტ. II).

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

1. ც----- ს-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს თელავის რაიონული სასამართლოს 19.04.2018წ. გადაწყვეტილება.
3. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს

უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.

5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 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.

**მოსამართლე:**

**ოთარ სიჭინავა**