



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

04 დეკემბერი, 2018 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

**სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ლელა ცანავა
სხდომის მდივანი ელენე მასხარაშვილი**

მოსარჩელე ნა-----ა

წარმომადგენელი ნო-----ი, ჯუ-----ა

მოპასუხე სსიპ ა----- საჯარო სკოლა

წარმომადგენელი - თე-----ა, ირ-----ა

დავის საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის 2-----ის №---- ბრძანება დაწყებითი კლასების (კლასკომპლექტი) პედაგოგის ნა-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. დაევალოს სსიპ ა----- სკოლის დირექციას გამოსცეს ახალი აქტი მოსარჩელე ნა-----ას სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დაწყებითი კლასების (კლასკომპლექტი) პედაგოგის თანამდებობაზე აღდგენის შესახებ;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სარჩელის აღძვრამდე, თვეში 600 (ექვსასი) ლარის ოდენობით, ხოლო შემდგომ-დაყოვნებული თანხის 0.07%, ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სსიპ ა----- საჯარო სკოლის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა არის უსაფუძვლო, დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. მოსარჩელე სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დაფუძნებისთანავე ეწეოდა პედაგოგიურ საქმიანობას სსიპ ა----- საჯარო სკოლაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი (ს.ფ. 1-12);
- შესაგებელი (ს.ფ 55-66).

3.1.2. მოსარჩელე ნა-----ა იყო სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დაწყებითი კლასების (კლასკომპლექტი) პედაგოგი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის 2-----ის №---- ბრძანება (ს.ფ. 14);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოსარჩელის ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 600 (ექვსასი) ლარს, მოპასუხეს აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება სადავოდ არ გაუხდია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი (ს.ფ. 1-12);
- შესაგებელი (ს.ფ 55-66).
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.5 მუშაობის პერიოდში, ნა-----ას მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი (ს.ფ. 1-12);
- შესაგებელი (ს.ფ 55-66).
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.4. მოსარჩელე ნა-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა მეოთხე კლასის მოსწავლეების-გი-----სა და ნი-----ს მშობლების თე-----სა და ნა-----ის პრეტენზიები პედაგოგ ნა-----ას მხრიდან მათი შვილების მიმართ სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დირექტორის მოადგილის 2017 წლის 2-----ის მოხსენებითი ბარათი და გი-----ს მშობლის თე-----ს 2018 წლის 1-----ის მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ 74-77)
- სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 2018 წლის 2-----ის სხდომის ოქმი №-(ს.ფ 36-42);
- სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 2018 წლის 1-----ის სხდომის ოქმი №- (ს.ფ 43-49);
- სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის №2--- წერილი (ს.ფ 15).

3.1.5. მოსარჩელეს სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 2018 წლის 2-----ის №- და 2018 წლის 1-----ის №- ოქმების საფუძველზე დაეკისრა დისციპლინური სახდელი სამსახურიდან გათავისუფლება სსიპ ა----- საჯარო სკოლის შინაგანაწესის მე-9 თავის მე-3 მუხლის მე-8 პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომისთვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 2018 წლის 2-----ის სხდომის ოქმი №- (ს.ფ 36-42);
- სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 2018 წლის 1-----ის სხდომის ოქმი №- (ს.ფ 43-49).

3.1.6. მოსარჩელე ნა-----ა სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის 2-----ის №---- ბრძანების საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის 2-----ის №---- ბრძანება (ს.ფ. 14);

3.1.7. მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის 1-ლი პუნქტი, 43-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი და მე-2 პუნქტი, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის №167/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების წესის“ მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის, მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი და მე-13 მუხლი, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 ივლისის №57/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის“ მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტი და მე-7 მუხლი, სსიპ ა----- საჯარო სკოლის შინაგანაწესის მე-9 თავის მე-3 მუხლის მე-8 პუნქტის „ა“ და „ბ“

ქვეპუნქტები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის 2-----ის №---- ბრძანება (ს.ფ. 14);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

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.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, 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 გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

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.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი

„affirmanti, non negati, incumbit probatio“- მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

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“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილს ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), 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.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი მხარეებს ავალდებულებს დაამტკიცონ მათ მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები სათანადო მტკიცებულებებით. მტკიცებულება შეიძლება იყოს თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტება, მოწმეთა ჩვენება, ფაქტების კონსტატაციის მასალები, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებები და ექსპერტთა დასკვნები.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის მტკიცებით მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის

14 ივლისის №57/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსი“, სკოლის შინაგანაწესი და სკოლის მეოთხე კლასის მოსწავლეებს გი-----სა და ნი-----ს მიაყენა სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფა, რაც წამოადგენდა მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების მყარ საფუძველს.

მოპასუხე მხარე თავისი პოზიციის გასამტკიცებლად მიუთითებს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 ივლისის №57/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექს“-ის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტსა და მე-7 მუხლზე, რომელთა თანახმადაც მასწავლებელი არ აყენებს მოსწავლეს სიტყვიერ ან ფიზიკურ შეურაცხყოფას და არ ახდენს მასზე ემოციურ (ფსიქოლოგიურ) ზეწოლას. მასწავლებლის მიერ ეთიკის კოდექსის უხეში ან სისტემატური დარღვევა იწვევს პასუხისმგებლობას საქართველოს კანონმდებლობისა და მასწავლებელთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად. მოპასუხე მხარე ასევე მიუთითებს სსიპ ა----- საჯარო სკოლის შინაგანაწესის მე-9 თავის მე-3 მუხლის მე-8 პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სახდელის სახით სამსახურიდან გათავისუფლება გამოიყენება მოსწავლის ან კოლეგის ფიზიკური შეურაცხყოფისთვის, პედაგოგიური ეთიკის ნორმების უხეში დარღვევისთვის.

მოსარჩელე ნა-----ას მტკიცებით, სსიპ ა----- საჯარო სკოლის გადაწყვეტილება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ყოვლად დაუსაბუთებელი და არასამართლიანია. მოსარჩელე აცხადებს, რომ მისი მხრიდან ბავშვების მიმართ სიტყვიერ და ფიზიკურ შეურაცხყოფას ადგილი არ ჰქონია, შესაბამისად მას შინაგანაწესი არ დაურღვევია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მისი თანამდებობიდან განთავისუფლების ბრძანება არის უსაფუძვლო და უკანონო.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მხრიდან არ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლებიც სასამართლოს შუქმნიდა რწმენას და რომლითაც დადასტურდებოდა, რომ დასაქმებული მოსარჩელე მხარის მხრიდან ადგილი ჰქონდა მასწავლებელთა პროფესიული ეთიკის კოდექსისა და სკოლის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევას, კერძოდ მოსარჩელის მხრიდან მოსწავლეების მიმართ სიტყვიერ და ფიზიკურ შეურაცხყოფას. ამასთან, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მხრიდან ვერ იქნა სათანადოდ დასაბუთებული დაკისრებული დისციპლინური სახდელის მიღების აუცილებლობა და შესაბამისობა.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებული ურთიერთობა უნდა ექვეოდეს შრომითი ხელშეკრულებით, შინაგანაწესით და ქვეყანაში დადგენილი საერთო ზნეობისა და მორალით დადგენილი წესების ჩარჩოებში. ყოველგვარი საქმიანობა, პირველ რიგში მიზნად ისახავს საქმიანობა იყოს ნორმალურ, ურთიერთგაგების

ატმოსფეროში. საქმეში არსებული მტკიცებულებები, მოპასუხის შესაგებელი, მოწმეთა ახსნა-განმარტებები სასამართლოს უქმნის რწმენას, რომ თანამშრომლებს შორის არის დაძაბული არაჯანსაღი ურთიერთობა, წარმოქმნილი კონფლიქტი უკავშირდება პირად წყენას. სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქართველოში დამკვიდრებული ზნეობრივი ნორმები მიუღებლად მიიჩნევს მსგავსი ქცევის გამართლებას. ადამიანებს პირადი ურთიერთობა მოითხოვს მშვიდ, ურთიერთპატივისცემის ატმოსფეროში საქმიანობას, ერთმანეთის საქმიანობაში ჩარევისაგან თავშეკავებას და საერთო საქმისადმი ერთგულ დამოკიდებულებას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებული მასალებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებისა და საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად, სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე და 42-ე მუხლი;
საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი.
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.
ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი.
ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები;
სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;
ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები;
ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლი;

6. სამართლებრივი შეფასება

სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინაარმდეგ).

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე

კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

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

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე 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.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი

მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა. შრომის უფლების ასეთი მაღალი სტანდარტის დადგენისკენ ერთ-ერთი უმთავრესი პირობა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებაა, რაც გულისხმობს, უვადო შრომითი ხელშეკრულებების დანერგვას.

სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს

კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული 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.

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.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დირექტორის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის №---- ბრძანების გამოცემის ფაქტობრივ საფუძველს, ამავე სკოლის დირექტორის 2018 წლის №2--- წერილის თანახმად, წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ მეოთხე კლასის მოსწავლეების გი-----სა და ნი-----ს მიმართ სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო აფასებს, მხოლოდ გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულ ფაქტებსა და მათ შესაბამისად მიღებულ გადაწყვეტილებას.

ევროპის სოციალური ქარტია, 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

განსახილველ სამართალწარმოებაში, ვიცით, რომ მოსარჩელეს შეუწყდა

შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის, სკოლის შინაგანაწესის მე-9 თავის მე-3 მუხლის მე-8 პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე; შრომის კოდექსის აღნიშნული საფუძველის გამოყენება დამსაქმებელს შეუძლია ისეთ შემთხვევაში, როდესაც, დასაქმებული „უხეშად“ არღვევს შინაგანაწესს და სხვა სამსახურებრივ ვალდებულებებს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანების გამოცემის დროს, დამსაქმებელმა დეტალურად არ გამოიკვლია გარემოებანი, მიღებული გადაწყვეტილება არ დააფუძნა შესაბამის მტკიცებულებებზე, ამასთან არ დაასაბუთა დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების-თანამდებობიდან გათავისუფლების აუცილებლობა.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ნი-----ს მშობლის ნა-----ის პრეტენზიების თაობაზე სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დირექტორის მოადგილის მოხსენებითი ბარათი დათარიღებულია 2017 წლის 2-----ით, რომელიც დისციპლინურ კომიტეტს განსახილველად გადაეგზავნა შემდეგი რეზოლუციით: „დისციპლინურმა კომიტეტმა მოიკვლიოს და იმოქმედოს კანონის შესაბამისად“. 2017 წლის 2-----ის შემდეგ კომიტეტს წესით დადგენილ ვადაში გადაწყვეტილება არ მიუღია. მაშინ როდესაც საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის №167/ნ ბრძანებით დამტკიცებულია მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების წესის 12.2 მუხლის თანახმად გადაწყვეტილება მიღებული უნდა ყოფილიყო მიმართვის წარდგენიდან 3 კვირის ვადაში, მან აღნიშნულ საკითხზე მსჯელობა დაიწყო მას შემდეგ, რაც განსახილველად გადაეგზავნა დირექტორის მოადგილის მეორე 2018 წლის 1-----ის მოხსენებითი ბარათი გი-----ს მშობლის პრეტენზიების გამო. წარმოდგენილი მოხსენებითი ბარათების შინაარსიდან გამომდინარე, ნი-----ს მშობელს იმ ეტაპისთვის არ ისურვა ხელწერილის დაწერა და ითხოვა მსგავსი ფაქტები არ განმეორებულიყო, ხოლო გი-----ს მშობელი განცხადებაში აღნიშნავს, რომ არ სურს მასწავლებელი თანამდებობიდან გათავისუფლებდეს, თუმცა სურს, რომ მსგავსი ფაქტი არ განმეორდეს.

საქმეში წარმოდგენილია სსიპ ა----- საჯარო სკოლის მეოთხე კლასის მოსწავლის გი-----ს მშობლის თე-----ს (გვ 93) და ამავე კლასის მოსწავლის ნი-----ს მშობლის ნა-----ის (გვ 94) განცხადებები, რომელიც დაბეჭდილია და აბსოლუტურად იდენტური შინაარსისაა, აღნიშნულია, რომ მიიღეს მონაწილეობა დისციპლინური კომიტეტის გასაუბრებაში შვილებთან ერთად და დააფიქსირეს და დაადასტურეს მასწავლებლის მხრიდან ბავშვებზე ფიზიკური და ფსიქოლოგიური ზემოქმედების ფაქტი, მაგრამ წერილები დაუთარიღებელია და ამასთან არ არის მითითებული როდის, სად გაიარეს გასაუბრება მოსწავლეებმა, ან ვინ ესწრებოდა აღნიშნულ გასაუბრებას, მოპასუხის მიერ კი აღნიშნული

გასაუბრების ოქმი, ჩანაწერი ან დამადასტურებელი რაიმე დოკუმენტი საქმეში არაა წარმოდგენილი, ამასთან სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული ახსნა-განმარტებები თავისუფალი ნების პირობებში არ იქნა მომზადებული. ახსნა-განმარტებები მომზადდა ხელმეორედ, რაც პირველი მცდელობისას მათი შინაარსობრივი მხარე სკოლის დირექციისთვის პედაგოგის მიმართ დისციპლინარული საქმისწარმოებისთვის საკმარისს საფუძვლად არ ჩაითვალა.

საქმეში არ არის წარმოდგენილი უშუალოდ ბავშვებისაგან და პედაგოგისაგან მოსმენილი ახსნა-განმარტება მშობლების წერილებში აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით, კონკრეტულად რა ვითარება იყო საგაკვეთილო კლასში, თუ რა შემთხვევას ჰქონდა ადგილი კლასში, მოხდა თუ არა ფიზიკური ან ფსიქოლოგიური ზეწოლა პედაგოგის მხრიდან მოსწავლეზე, ვერ ხდება მომხდარის იდენტიფიცირება და შემთხვევის უტყუარად წარმოდგენის შესაძლებლობა

სწორედ ამ შემთხვევაში აკისრია სასამართლოს მნიშვნელოვანი როლი, პედაგოგის მოსწავლესთან ფიზიკური ურთიერთობის საკითხი, ვითარების საერთო ანალიზის საფუძველზე შეაფასოს. სადავო გარემოებებს, მათი ხარისხიდან გამომდინარე, უნდა მიეცეს სათანადო შეფასება და შემთხვევის არსიდან გამომდინარე, მათ მიენიჭოთ დადგენილი ფაქტის სტატუსი.

მოცემულ შემთხვევაში, საგაკვეთილო პროცესზე მომხდარი შემთხვევა, რომელიც ვერანაირი გარემოებით ვერ დასტურდება, არ შეიძლება შეფასდეს, როგორც ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტი მოზარდზე, ან პედაგოგის შეუფერებელი ქმედება, შემთხვევას სჭირდება სწორი სამართლებრივი კვლევა და შესაბამისი კვალიფიკაცია, რომელიც უნდა გადაიჭრას მისი მიზეზ-შედეგობრივი კავშირს ურთიერთქმედებით.

დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ქმედების შეფასებისას, ყურადღება უნდა მიექცეს სწორედ დარღველი მოვალეობის და მიზნის ურთიერთშედარებას და ისე შეფასდეს მისი დარღვევის (ქცევის) სიმძიმე.

სასამართლომ უნდა შეაფასოს, იმ პირობებში, როცა გაურკვეველია დამსაქმებლის მიმართ რაიმე ზიანის მიყენების ფაქტი ნა-----ას მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელი არის შეუსაბამო და იგი უნდა გაბათილდეს. ამასთან, საქმეში არ არსებობს არავითარი მტკიცებულება და ვერც მოპასუხე სკოლამ მიუთითა მოსარჩელის არასათანადო ქცევის სხვა რომელიმე ფაქტი ან სხვა დარღვევის სიხშირე, ან სხვა მოვალეობათა არაჯეროვნად შესრულების ფაქტი. ნა-----ა წლებია საქმიანობს მოპასუხე სკოლაში და წარმოადგენს სერთიფიცირებულ მასწავლებელს, რომელის მაღალი იურიდიული ინტერესია, საქმიანობა გააგრძელოს კვლავ საგანმანათლებლო სფეროში, თუმცა ვიდრე მისი კეთილსინდისიერება არ დამტკიცდება, სხვა ყველა დამსაქმებელთან მიმართებითაც, იქნება

არასასურველი და მიუღებელი კადრი. ამდენად, სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის, გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს. იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებული სამსახურიდან ვალდებულების უხეში დარღვევის ელემენტზე მითითებით თავისუფლდება, დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია დაადასტუროს გარემოებები იმის შესახებ, რომ გათავისუფლებული თანამშრომელი თავს ვალდებულებებს ჯეროვნად ვერ ართმევდა, რაც მოცემულ შემთხვევაში, არ გვაქვს და მოპასუხე სკოლის წარმომადგენელი არაერთხელ მიუთითებდა პედაგოგის პროფესიულ გამოცდილებასა და კვალიფიკაციის დონეზე.

საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულ იქნა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. როცა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევაა, გათავისუფლების კანონიერების შეფასებისას სასამართლოს მიერ მხედველობაში მიიღება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნას მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმისა და, დამდგარი შედეგის გათვალისწინებით. შრომის სამართალში მოქმედი „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რაც გულისხმობს დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნას 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 იქნას პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტიანი შრომის მოტივაციას შეუქმნის (იხ. სუსგ №ას-405-378-2017, 2017 წლის 31 ივლისის განჩინება)

მითითებული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი: არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). რასაკვირველია, დამსაქმებლის ნება, პირთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, საკმარისია ხელშეკრულების მოშლისათვის, მაგრამ ეს არ ნიშნავს იმას, რომ დამსაქმებლის ეს უფლება შეუზღუდავია. ნების ამგვარი

გამოვლენით არ უნდა ირღვეოდეს პირის ძირითადი უფლებები და სამართლის ზოგადი პრინციპები.

სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეს, არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები, რომელიც მოსარჩელის მხრიდან სკოლის შინაგანაწესისა და მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის დარღვევას ასახავდა, და დაადასტურებდა მასწავლებლის მხრიდან მოსწავლეების მიმართ სიტყვიერ და ფიზიკურ შეურაცხყოფას. აღნიშნული კი, სწორედ ზემოაღნიშნული "მართლზომიერი ნებისა" და ასევე მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპების შესაბამისად, გამორიცხავს სადავო გადაწყვეტილების კანონიერებას. თავად მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავს, რომ „მოსარჩელე იყო წლების განმავლობაში პროფესიონალი, კარგად აკეთებდა მის საქმეს“ და მშობლების განცხადება იყო მოულოდნელი.., მაგრამ მიაჩნია, რომ მიღებული გადაწყვეტილება არის კანონიერი.

სასამართლოს მხრიდან მოსმენილი იქნა მოწმეთა განმარტებანი, სადაც აღნიშნავენ, რომ მასწავლებელი ნა-----ა არის ძალიან დაფასებული, პროფესიონალი, კეთილი, მოწესრიგებული და ადამიანთმოყვარე, უყვართ მოსწავლეებს, აფასებენ მას.

საქმეში წარმოდგენილია აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის განათლებისა და კულტურის სამინისტროს მიერ გაცემული ნა-----ას სიგელი პროექტში „ინოვაციური პედაგოგი“ მონაწილეობისათვის.

სასამართლოს შეფასებით, საქმეში წარდგენილი და დასაქმებულ პირთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანებაში მითითებული დისციპლინური კომიტეტის სხდომის ოქმებში, მათი შინაარსის, მხარეთა მიერ გამოთქმული მოსაზრებებისა და საქმის სხვა მასალების გათვალისწინებით, არ იძლევა იმგვარი დასკვნის საფუძველს, რომ უტყუარად დადასტურდეს დასაქმებულის მიერ ვალდებულებების უხეში დარღვევა.

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია სკოლაში ძალადობა მოსწავლის ან ნებისმიერი სხვა პირის მიმართ. ფიზიკური ან/და სიტყვიერი შეურაცხყოფის შემთხვევაში სკოლა ვალდებულია დაუყოვნებლივ მოახდინოს სათანადო რეაგირება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

ამასთან, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის №167/ნ ბრძანებით დამტკიცებულია მასწავლებელთა

დისციპლინური წარმოების წესი, რომლის, მე-2 მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების თანახმად, მასწავლებლის დისციპლინური გადაცდომაა: ა) „მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 ივლისის №57/ნ ბრძანების პირველი პუნქტით დამტკიცებული „მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის“ დარღვევა; ბ) საჯარო სკოლის (შემდგომში - სკოლა) შინაგანაწესის ან/და სკოლის წესდების შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება; გ) სკოლის ტერიტორიაზე ალკოჰოლის, ნარკოტიკული ან სხვა ტოქსიკური საშუალებების მიღება, ასევე სკოლის ტერიტორიაზე თამბაქოს მოხმარება; დ) სამსახურში გამოცხადება არაფხიზელ მდგომარეობაში, ასევე ნარკოტიკული ან ტოქსიკური საშუალებების ზემოქმედების ქვეშ; ე) სკოლის ტერიტორიაზე/სასკოლო დროს უსაფრთხოების წესების დარღვევა.

მასწავლებლის სხვა დისციპლინური გადაცდომები შესაძლებელია განისაზღვროს სკოლის შინაგანაწესით. ამავე წესის მე-4 მუხლიდან გამომდინარე, დისციპლინური გადაცდომების განხილვაზე უფლებამოსილია დისციპლინური კომიტეტი, ხოლო მე-6 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, დისციპლინური კომიტეტი ვალდებულია დისციპლინური წარმოებისას გამოიკვლიოს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება და დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ გადაწყვეტილება მიიღოს ამ გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე.

აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებებთან მიმართებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე მხარეს არ გამოუკვლევია საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება და არ მოუპოვებია სათანადო მტკიცებულებები, რომლებიც ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში დაასაბუთებდა მოპასუხის მხრიდან უკიდურესი ზომის-სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენებას. მით უფრო იმ მოცემულობაში, რომ (მოსარჩელის მხარის მითითებით და მოპასუხის დადასტურებით) მოსარჩელე ნა-----ა წლების განმავლობაში პირნათლად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს.

მოპასუხე მხარემ ვერ დაასაბუთა რატომ გამოიყენა დისციპლინური სახდელის უკიდურესი ზომა, მაშინ როდესაც ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში, მსგავსი დისციპლინური გადაცდომისთვის სკოლის შინაგანაწესით გათვალისწინებულია, როგორც სასტიკი საყვედური, ისე ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის აღნიშნული ქმედება ეწინააღმდეგება შრომის სამართალში მოქმედ „Ultima Ratio“-ს პრინციპს (დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა), რომელიც როგორც ზემოთ აღინიშნა, გულისხმობს, ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში, მუშაკის მიმართ ისეთი ზომების მიღებას, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია რომ დამსაქმებელმა, ბოროტად გამოიყენა უფლება და უსაფუძვლოდ შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან. უფრო მეტიც, სასამართლო სამართალწარმოებაში არ არსებობს მტკიცებულებები, რომელიც კანონისმიერ საფუძველს შესძენდა სკოლის გადაწყვეტილებას მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

შესაბამისად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის შემოთავაზებულ მსჯელობას და მიღებულ გადაწყვეტილებას მოსარჩელის დათხოვნის თაობაზე.

აღნიშნული მსჯელობანი, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების საფუძვლიანობას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვს გარეშე უნდა მოყვეს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა და მოსარჩელის აღდგენა დათხოვნამდე დაკავებულ თანამდებობებზე. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც 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).

შესაბამისად, ამ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების პირობებში უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა 600 (ექვსასი) ლარის ოდენობით (საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა გადასახადის ჩათვლით) იძულებითი განაცდურის თაობაზე. სასამართლოს აღნიშნული მსჯელობის სამართლებრივ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის რეგულაციები, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408 – 411-ე მუხლები ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას ყოველგადაცილებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 0.07% დაკისრების მოთხოვნას, სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის აღნიშნულ მოთხოვნაზე უნდა ეთვას უარი. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%. აღნიშნული თანხის გადახდის ვალდებულება წარმოიშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ - ხელშეკრულების მოქმედების (არსებობის) პერიოდში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის ამ უკანასკნელის მუშაობის გამო ხელფასის (ანაზღაურების) გადახდის ვალდებულების არსებობა და მისი

გადახდის დაგვიანება (დაყოვნება) და/ან საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა. ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი, პირგასამტეხლოს სახით, უკავშირებს დაყოვნებული (გადასახდელი, მაგრამ დაგვიანებული) თანხის 0.07%-ის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება იძულებითი განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ დამსაქმებლის არამართლზომიერი ქმედების გამო დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. დამსაქმებლისათვის დასაქმებულის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხა იძულებით განაცდური ანუ ხელფასი, რომელსაც დასაქმებული მიიღებდა, რომ არა მისი იძულებითი, არაკანონიერი მოცდენა არ შეიძლება გაიგივებული იქნეს საქართველოს შრომის კოდექსის 38.8-ე მუხლით განსაზღვრულ კომპენსაციასთან (იხ. სუსგ. №№ას-461-429-2017, 2017 წლის 10 ნოემბრის განჩინება).

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, 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. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი 100 (ასი) ლარის ოდენობით უნდა დაეკისროს მოპასუხეს.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. ნა-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის 2-----ის №---- ბრძანება დაწყებითი კლასების (კლასკომპლექტი) პედაგოგის-ნა-----ას თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.
3. აღდგენილ იქნეს ნა-----ა სსიპ ა----- საჯარო სკოლის დაწყებითი კლასების (კლასკომპლექტი) პედაგოგის თანამდებობაზე.
4. სსიპ ა----- საჯარო სკოლას მოსარჩელე ნა-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდური თვეში 600 (ექვსასი) ლარის ოდენობით (საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა გადასახადის ჩათვლით).
5. მოსარჩელეს უარი ეთქვას მოთხოვნაზე-დაყოვნებული თანხის ყოველ

- გადაცილებულ დღეზე 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე.
6. მოპასუხეს-სსიპ ა----- საჯარო სკოლას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 100 (ასი) ლარის ოდენობით.
 7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით (მდებარე: ქ. თბილისი, ანა კალანდაძის ქუჩა №7^ა).
 8. 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 სოხუმისა და გაგრა-გუდაუთის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ლელა ცანავა