



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

03.08.2018 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე: ასმათ კონრეიძე

სხდომის მდივანი: მაგდა მამაცაშვილი

მოსარჩელე: მ-----ი

წარმომადგენელი: ა-----

მოპასუხე: ა(ა)იპ ქ. თ-----ი

წარმომადგენლები: დირექტორი ნ-----;
მ-----.

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა;
სამსახურში აღდგენა;
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ა(ა)იპ ქ. თ-----ის 2016 წლის 1 მარტის №----- ბრძანების
(მ-----ის გათავისუფლების თაობაზე) ბათილად ცნობა;

1.2. მ-----ის აღდგენა ა(ა)იპ ქ. თ-----ში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დაკავებულ _ მ-----ის თანამდებობაზე;

1.3. ა(ა)იპ ქ. თ-----ისთვის, მ-----ის სასარგებლოდ, სამსახურიდან გათავისუფლებიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება, ყოველთვიური ხელფასის _ 550 ლარის გათვალისწინებით;

მოსარჩელის განმარტებით, 1977 წლიდან მუშაობდა ს-----ში. თავდაპირველად მუშაობა დაიწყო დ-----ში მდებარე ბ-----ში, 1993 წლიდან მუშაობა განაგრძო ა(ა)იპ ქ. თ-----ში ა-----ად, ხოლო 2011 წლის 15 სექტემბერს, ბრძანების საფუძველზე გადაიყვანეს მ-----ის თანამდებობაზე, სადაც მუშაობდა გათავისუფლებამდე. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა მისი კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან. უცნობია, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემისას, რა ინფორმაციის საფუძველზე და რა მტკიცებულებებზე დაყრდნობით მივიდა დამსაქმებელი იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის დიპლომი არ შეესაბამებოდა უმაღლესი განათლების მოთხოვნებს. გათავისუფლების ბრძანება არ შეიცავს ამის შესახებ რაიმე მსჯელობას და ბრძანებას საფუძვლად არც რამე კონკრეტული ინფორმაცია და მტკიცებულებები არ არის მითითებული. რაც შეეხება დასაქმებულის უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას დაკავებულ თანამდებობასთან, ის ვალდებულებები, რომლებზეც აპელირებს მოპასუხე, გაწერილია არასავალდებულო, იურიდიული ძალის არმქონე, სარეკომენდაციო ხასიათის დოკუმენტით. მოპასუხე ვერ უთითებს ნორმატიული ძალის მქონე დოკუმენტზე, რომლითაც განსაზღვრულია მსგავსი უფლება-მოვალეობები. მოპასუხე ასევე ვერ უთითებს, თუ რა უნარ-ჩვევებს უნდა აკმაყოფილებდეს საგანმანათლებლო პროგრამების კ-----ის პოზიციაზე დასაქმებული პირი, რომელი ნორმატიული აქტით არის ეს უნარ-ჩვევები განსაზღვრული და სხვ.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე ა(ა)იპ ქ. თ-----მა წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე, სასამართლოსთვის მიცემული ახსნა-განმარტებით სარჩელი არ ცნო, მიიჩნია ის უსაფუძვლოდ და დაუსაბუთებლად, რის გამოც მოითხოვა მოსარჩელე მ-----ისთვის, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

მოპასუხის განმარტებით, მ-----ის გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო, მისი არასაკმარისი კვალიფიკაცია ს-----ში საგანმანათლებლო პროგრამების კ-----ის პოზიციის დასაკავებლად და ასევე ის, რომ მას არ აღმოაჩნდა საკმარისი უნარ-ჩვევები დაკისრებული სამუშაოს შესასრულებლად. "ს-----ების მართვის სტრატეგია", რომელიც შემუშავებულია სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების სისტემის გაუმჯობესებისა და მომსახურების მდგრადი განვითარებისათვის, აწესებს დასასაქმებელ პირთათვის კრიტერიუმებს ანუ მოთხოვნებს. ეს მოთხოვნები სავალდებულოა შესასრულებლად, რადგან მათი საშუალებით სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებებში შესაძლებელია ბავშვის უფლებებსა და ინტერესებზე ორიენტირებული გარემოს შექმნა. იმისათვის, რომ პირმა შეძლოს, ს-----ში საგანმანათლებლო პროგრამების კ-----ის ანუ მ-----ის პოზიციის დაკავება, მას უპირობოდ უნდა გააჩნდეს უმაღლესი განათლება, რაც მოსარჩელეს არ გააჩნია. მიუხედავად იმისა, რომ მას ამის შესახებ გათავისუფლების მომენტისათვის არაერთხელ განემარტა, მან მაინც ჩათვალა რომ გათავისუფლება უკანონოა. დასახლება ო----ში ა(ა)იპ N-----ი ერთადერთი ს-----ია, ამიტომ აღსაზრდელთა რაოდენობა ძალზედ დიდია. მიუხედავად ამისა, ა(ა)იპ N-----ის საშტატო განრიგი და სახელოფასო ფონდი აწესებს, საგანმანათლებლო პროგრამების კ-----ის მხოლოდ ერთ საშტატო ერთეულს, ანუ მ-----ის პოზიცია ბ---ში მხოლოდ ერთია. ამ ეტაპისთვის, ბ---ში მ-----ის პოზიციაზე დასაქმებულია უმაღლესი განათლების მქონე პირი, რომელიც ამავედროულად აკმაყოფილებს ყველა სხვა დანარჩენ მოთხოვნას. მ-----ის პოზიცია არის ძირითადი ღერძი და ერთადერთი საშუალება ბ---ის წინსვლა განვითარებისათვის, ამიტომ მისი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები უპირობოდ გასათვალისწინებელია. მოსარჩელემ თვითონვე აღნიშნა, რომ გათავისუფლებამდე, ა(ა)იპ N-----ის დირექტორის მიერ მისთვის შეთავაზებული იქნა ა-----ის პოზიციაზე დაბრუნება, თუმც, მოსარჩელემ არ ისურვა. რადგან მოსარჩელეს არ ჰქონდა სურვილი მ-----ის პოზიციიდან, კეთილი ნებით გადასულიყო ა-----ის პოზიციაზე, ა(ა)იპ N-----ის დირექტორმა ალტერნატივის უქონლობის გამო მიიღო გათავისუფლების გადაწყვეტილება, იქიდან გამომდინარე, რომ კვალიფიკაციის ან უნარ-ჩვევების შეუსაბამობისას, საქართველოს შრომის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს დასაქმებულისათვის დამატებითი ვადის დაწესების ვალდებულებას, გათავისუფლება კანონიერია და სამართლიანი. ექნებოდა თუ არა მოსარჩელეს დაწესებული დამატებითი ვადა ან/და გაფრთხილება, ან დაკისრებული სხვა

რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი, ეს ვითარებას ვერ გამოასწორებდა, რადგან მისი საშუალო პროფესიული განათლება ვერ შეიცვლებოდა უმაღლეს განათლებად.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არსებობს.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 1977 წლის 1 ივლისიდან 1993 წლის 31 მაისამდე, მოსარჩელე მ----- ი მუშაობდა დ-----ს ს-----ში, ა-----ად. შემდეგში მან მუშაობა განაგრძო ა(ა)იპ ქ. თ-----ში, ა-----ის პოზიციაზე. მოპასუხის 2011 წლის 01 სექტემბრის N-- ბრძანებით, მ-----ი გადაიყვანეს მ-----ის თანამდებობაზე 2011 წლის 11 სექტემბრიდან, მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 550 ლარს. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის, 2014 წლის 26 აგვისტოს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც განისაზღვრა მ-----ის უფლება-მოვალეობები. ამ ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია მისთვის განკუთვნილი სამუშაო შეასრულოს კეთილსინდისიერად, მაღალკვალიფიციურად, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით. ამავე ხელშეკრულებაშია მითითებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები: დასაქმებულის მიერ თანამდებობის საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება; მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციებით (სამუშაო აღწერილობა) ან/და შრომითი შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა; შრომითი ხელშეკრულებით, ან/და შრომითი შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების ბოლო ერთ წლის განმავლობაში განმეორებითი დარღვევა; იმ სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული

აქვს საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება (იხ. შრომის წიგნაკი, ს.ფ. 26; შრომითი ხელშეკრულება, ს.ფ. 30-33; ბრძანება, ს.ფ. 27-28; მხარეთა ახსნა-განმარტება, სასამართლოს 2018 წლის 10 ივლისის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 181-193, აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 196);

3.2.2. მ-----ი, დასაქმების განმავლობაში ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა თავის სამსახურებრივ მოვალეობას; მის მიმართ, მოპასუხის მხრიდან რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას ადგილი არ ჰქონია (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება; საქმის მასალები);

3.2.3. მოპასუხე ს-----მა, 2016 წლის 01 მარტს, გამოსცა ბრძანება №-----, რომლითაც, 2016 წლის 01 მარტიდან, ა(ა)იპ ქ. თ-----ის საგანმანათლებლო პროგრამების კ-----ს (მ-----ს) მ-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, კვალიფიკაციის და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო. ბრძანება გამოიცა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ვ" ქვეპუნქტის, ქ.თბილისის 2007 წლის N----- მთავრობის დადგენილების, ა(ა)იპ ქ. თ-----ის წესდების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ და „კ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე (იხ. ბრძანება, ს.ფ. 29; მხარეთა ახსნა - განმარტება);

3.2.4. სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი გახდა მოსარჩელის კვალიფიკაციის შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან, კერძოდ: მ-----ის განათლების ხარისხი არ აკმაყოფილებდა მის მიერ დაკავებულ საგანმანათლებლო პროგრამების კ-----ის, ანუ მ-----ის, თანამდებობის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. ა(ა)იპ ქ.თბილისის ს-----ების მ-----ოს მიერ 2011 წელს დამტკიცებული „ბ-----ების მართვის სტრატეგიის“ 2.1. ნაწილით _ „პერსონალის კვალიფიკაცია“, საგანმანათლებლო პროგრამების კ-----ად (მ-----ად) შეიძლება დაინიშნოს პირი, რომელსაც აქვს უმაღლესი განათლება ბავშვის სკოლამდელი აღზრდის, განათლების ან განვითარების სფეროში. აქვს ბავშვებთან მუშაობის არანაკლებ 2 წლის მუშაობის სტაჟი და მეთოდოლოგიური კოორდინაციის გამოცდილება, იცნობს ბავშვის ქცევის პოზიტიური მართვის პრინციპებს, დაკვირვების მეთოდებსა და პროგრამის შედგენის სტრატეგიებს; მოტივირებულია აიმაღლოს კვალიფიკაცია, ფლობს დამოუკიდებლად მუშაობის, კომუნიკაციის და ჯგუფში მუშაობის უნარს. საგანმანათლებლო პროგრამების კ-----ი, ს-----ის განვითარებისთვის და წინსვლისთვის უმნიშვნელოვანესი

სუბიექტია. მ-----ი არის მთავარი, ძირითადი ღერძი, რომლის ირგვლივაც ტრიალებს ს-----ი. ამიტომ, ამ კადრის მაღალი კვალიფიკაცია და მაღალი ხარისხის უნარ-ჩვევების ქონა ძალზედ მნიშვნელოვანია. იმისთვის, რომ ბ---მა ჯეროვნად და მაღალკვალიფიციურად შეასრულოს მისი მიზნები და ამოცანები, მას ესაჭიროება მ-----ი, რომელიც აკმაყოფილებს საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, ანუ აქვს უმაღლესი განათლება (იხ. მოპასუხის ახსნა-განმარტება ს.ფ. 171-173; "სტრატეგია");

3.2.5. "ბ-----ების მართვის სტრატეგია" არის სარეკომენდაციო და არა _ სავალდებულო ხასიათის დოკუმენტი. მიუხედავად ამისა, დადგენილია, რომ აღნიშნული დოკუმენტი ს-----ის საგანმანათლებლო პროგრამების კ-----ის (მ-----ის) თანამდებობის დასაკავებლად განსაზღვრავს უმაღლესი განათლების აუცილებლობას და არა _ უკვე მომუშავე პირებისთვის. საყურადღებოა ისიც, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, მოპასუხე დამსაქმებელს ხელთ არ ჰქონდა კომპეტენტური სამსახურის მიერ გაცემული დოკუმენტი, რომელიც დაადასტურებდა, რომ ი. გ-----ის სახელობის თბილისის სახელმწიფო პედაგოგიური სასწავლებელი არ წარმოადგენდა უმაღლეს სასწავლებელს (იხ. "სტრატეგია"; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.6. მ-----მა 1977 წელს დაამთავრა ი. გ-----ის სახელობის თბილისის სახელმწიფო პედაგოგიური სასწავლებლის, სკოლამდელი აღზრდის სრული კურსი, რაზეც გაცემულია დიპლომი N-----. 2016 წლის 1 თებერვლის ცნობით კი დასტურდება, რომ მოსარჩელე ნამდვილად სწავლობდა შპს „პედაგოგთა კვალიფიკაციის ამაღლების ინსტიტუტში“, სკოლამდელი აღზრდის პედაგოგიკასა და მეთოდიკას. 2014 წელს მას მოსმენილი აქვს პროგრამა „ნაბიჯ-ნაბიჯის“ სკოლამდელი პროგრამის მეთოდოლოგიის სრული მოსამზადებელი კურსი, მიღებული აქვს სერთიფიკატი მასზედ, რომ გაიარა კატასტროფის რისკის შემცირების ტრენინგი ინკლუზიური მიდგომით და ასევე, მასწავლებელთა დახელოვნებისა და განათლების სისტემის მეთოდური უზრუნველყოფის ინსტიტუტში გაიარა სკოლამდელი დაწესებულების აღმზრდელთა კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსი (იხ. ცნობა, ს.ფ. 21; მოწმობა, ს.ფ. 22; სერთიფიკატი, ს.ფ. 23; მოწმობა, ს.ფ. 24; დიპლომი, ს.ფ. 25; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება);

3.2.7. არ დადგინდა მოსარჩელე მ-----ის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ის მრავალი წლის განმავლობაში მუშაობდა ს-----ში ა-----ად, 4,5

წელი იმუშავა მ-----ად (კ-----ად) და ამ ხნის განმავლობაში, ერთხელაც არ ყოფილა მის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. მოპასუხეს არც შესაგებელში, არც საქმის მოსამზადებელ ეტაპზე არ მიუთითებია ის გარემოებები და შესაბამისად, არ წარმოუდგენია ის მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა მოსარჩელის პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან (იხ. სარჩელი; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება; საქმის მასალები);

3.2.8. არ დადგინდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლიანობა (იხ. ზემოთ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები).

3.2.9. შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტით ა(ა)იპ ქ. თ-----მა დაარღვია მოსარჩელის შრომითი უფლებები, მოუსპო მას შესაძლებლობა, ემუშავა და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება, რითაც მას მიაყენა ზიანი.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან, მოპასუხე ა(ა)იპ ქ. თ-----მა მოსარჩელესთან _ მ-----თან არაკანონიერად შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, მისი სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
ევროპის სოციალური ქარტია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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 უფლებები დარღვეულად, აღნიშნული უფლებების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით. განსახილველ შემთხვევაში, დადგინდა, რომ მხარეთა შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობა.

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.

მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივი

საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ვ" ქვეპუნქტი – დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. მოცემული საფუძველი დასაქმებულის ქცევით გამოწვეულ ხელშეკრულების შეწყვეტისგან იმით განსხვავდება, რომ დასაქმებულს არ ძალუძს სამუშაოს შესრულება მაშინაც კი, როცა სურს აღნიშნული ან როდესაც დასაქმებულს არ აქვს სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი, სათანადო უნარ-ჩვევები ან კვალიფიკაცია. ILO-ს No. 158-ე კონვენციასთან დაკავშირებით ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის მოსაზრებების თანახმად, აღნიშნული მიზეზის ფარგლებში იგულისხმება დასაქმებულის მხრიდან განსაზღვრული სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის ნაკლოვანება-არარსებობა, რაც, საერთო ჯამში, იწვევს სამუშაოს არადაამაკმაყოფილებლად შესრულებას. უნარის ნაკლოვანება-არარსებობა, შესაბამისად, განსხვავდება ე.წ. „ცუდი შესრულებისგან“, რომლის არსებობისთვისაც აუცილებელია დასაქმებულის მხრიდან „ბრალის“ განსაზღვრული ფორმით დემონსტრირება. სამუშაოს ცუდად შესრულება, რომელიც არ არის გამოწვეული განზრახვი ვალდებულების დარღვევით, ასევე, ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე – ავადმყოფობის ან დაზიანების შედეგად სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის არარსებობა მოქცეულია დასაქმებულის შესაძლებლობასთან (უნართან) დაკავშირებული მიზეზის კონცეფციის ფარგლებში. დასაქმებულის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის საფუძვლის არსის გასარკვევად აუცილებელია არსებობდეს შემდეგი წინაპირობა: შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადაამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადაამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა. ისეთი მნიშვნელოვანი სანქციის გამოყენებამდე, როგორიცაა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, დასაქმებულს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, გააუმჯობესოს სამუშაოს შესრულება. ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის თანახმად, როდესაც დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება არადაამაკმაყოფილებელია, განსაზღვრული სამუშაოს შესრულებისათვის აუცილებელი კვალიფიკაციის ან უნარ-ჩვევების არარსებობის გამო, დასაქმებულისთვის შესაძლოა გაითვალისწინონ

შესაძლებლობის საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული განსაზღვრული დაცვის მექანიზმები. ეს შესაძლოა იყოს, შესრულებული სამუშაოს ყურადღებით შეფასება, დასაქმებულის გაფრთხილება მის მიერ სამუშაოს შესრულების ხარისხის გაუმჯობესებისა და შესაძლო უარყოფითი სამართლებრივი შედეგების შესახებ, დასაქმებულისთვის თავისი უნარის დემონსტრირებისათვის შესაძლებლობის მიცემა, სამუშაოს შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული შესაძლებლობების უზრუნველყოფა. აღნიშნული საფუძვლებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ყოველთვის უნდა წარმოადგენდეს უკანასკნელ საშუალებას. დამსაქმებელმა ყველა ზომა უნდა გამოიყენოს, რათა თავიდან აირიდოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. ზემოაღნიშნულთან მიმართებით საგულისხმოა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლი. ეს ნორმა ეხება დამატებითი ვადის დაწესებას ვალდებულების დარღვევისას, თუმცა, იგი შესაძლოა აყალიბებდეს გარკვეულ პრინციპებს სშკ-ის 37-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით. მოცემული ნორმიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების მეორე მხარეს შეუძლია, უარი თქვას ხელშეკრულებაზე, ვალდებულების შესრულებისათვის მის მიერ დამატებით განსაზღვრული ვადის უშედეგოდ გასვლის შემდეგ. ეს ნორმა, ასევე ითვალისწინებს ისეთ შემთხვევებს, როდესაც არ არის აუცილებელი დამატებითი ვადის დაწესება ან გაფრთხილება. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის არსის გათვალისწინებით, დასაქმებულის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტისას, შესაძლებელია, კონკრეტულ-ინდივიდუალურ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერად ჩაითვალოს, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა. ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან.

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

გასაჩივრებული ბრძანებების არაკანონიერება, შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სადავო ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

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

სსკ-ის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა – მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა. მაგრამ განსაზღვრულ შემთხვევაში, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის ნაცვლად, სასამართლო იყენებს მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას და იმის გათვალისწინებით, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებიდან, სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანამდე გასულია ორი წელი, შესაბამისად, ვინაიდან ადვილად შესაძლებელია, რომ ამ პერიოდში სამუშაოს ჩამოცილებული პირი ვეღარ დაეწიოს კვალიფიკაციის სტანდარტებს. ამდენად სასამართლო სამართლიანად მიიჩნევს უფლების აღდგენას მოპასუხისთვის მ-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის სახით 9000 ლარის გადახდის დაკისრებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის 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.

ამავე კოდექსის 102.3 მუხლის შესაბამისად, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

ა(ა)იპ ქ----- ს-----ს არც შესაგებელთან ერთად, არც მოსამზადებელ სტადიაზე რაიმე სახის მტკიცებულება, რითაც დაადასტურებდა მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას, არ წარმოუდგენია; მის მიერ წარმოდგენილი მასალები სასამართლოს ვერ უქმნის

საფუძვლიან რწმენას, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება კანონის შესაბამისად მოხდა.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება. სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარემ ძირითადად დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხემ მხოლოდ ნაწილობრივ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა მოსარჩელე მ-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის საფუძველზე, მოპასუხე ა(ა)იპ ქ. თ-----ს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 270 ლარის ოდენობით. ასევე, ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის შუამდგომლობა ა(ა)იპ ქ. თ-----ისთვის, მის სასარგებლოდ, საადვოკატო მომსახურების თანხის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე, მათ მიერ გაწეული ხარჯის გათვალისწინებით, სახელდობრ, მ-----ის სასარგებლოდ – 360 ლარის დაკისრების ნაწილში. ხოლო, იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი სამსახურში აღდგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა:

1. მ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ა(ა)იპ ქ. თ-----ის 2016 წლის 01 მარტის N---- ბრძანება, მ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;

1.2. დაეკისროს ა(ა)იპ ქ. თ-----ს, მ-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდა 9000 (ცხრაათასი) ლარის (დარიცხული) ოდენობით;

1.3. მ-----ს, სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი.

2. დაეკისროს ა(ა)იპ ქ. თ-----ს, მ-----ის სასარგებლოდ, გაწეული საადვოკატო ხარჯის ანაზღაურება 360 (სამასსამოცი) ლარის ოდენობით.

3. დაეკისროს ა(ა)იპ ქ. თ-----ს, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 270 (ორასსამოცდაათი) ლარის ოდენობით.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო საჩივრით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოში, მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

5. 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

კონსრეიძე

ასმათ