



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

07.02.2019 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე ა-- ტ-----,
წარმომადგენელი ს----- მ-----,
მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის 2---ე საჯარო სკოლა,
წარმომადგენელი ა-- ტ-----, თ----- ხ-----,

დავის საგანი შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ
გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებით გა--
ცდურის ა--ზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის 2---ე საჯარო სკოლის 19.04.2018 წლის #1----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ა-- ტ----- სსიპ ქალაქ თბილისის #2---ე საჯარო სკოლაში ტოლფას - ძიძის თა--მდებობაზე.

1.3. დაევალოს მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის #2---ე საჯარო სკოლას იძულებითი მოცდენის ა--ზღაურება 22.04.2018 წლიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად დასაბეგრი 350 ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნას და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. სსიპ ქ.თბილისის #2---ე საჯარო სკოლას და ა-- ტ----- შორის 23.06.2017 წელს დაიდო #7 შრომითი ხელშეკრულება, რითაც მოსარჩელემ დაიკავა მოპასუხესთან პერსონალური ასისტენტის პოზიცია. მოსარჩელის დასაბეგრი შრომის ა--ზღაურება შეადგენდა თვეში 350 ლარს.

შრომითი ხელშეკრულების 3.2.3. პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებული უზრუნველყოს დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური დევნის განხორციელების შემთხვევაში სკოლის შინაგა--წესით დადგენილი წესით, ჯეროვანი და სამართლიანი პროცედურების გამოყენება.

ხელშეკრულების 3.3.1. პუნქტით დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს საჯარო სკოლის წესდებით, შინაგა--წესით და წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოთხოვნები.

ხელშეკრულების 3.3.9. პუნქტის შესაბამისად, მხარეები შეთანხმდნენ, რომ პერსონალური ასისტენტი დილის 08.00 საათიდან დღის 16.00 საათამდე პასუხს აგებს, როგორც მოსწავლის უსაფრთხოების დაცვაზე, ასევე პირადი ჰიგიენის მოწესრიგებაზე და სხვა საჭიროებებზე.

ხელშეკრულების 8.2. პუნქტით, მხარეთა პასუხისმგებლობის სახეები და ოდენობა განისაზღვრება წინამდებარე ხელშეკრულებით, მოქმედი კანონმდებლობით და სკოლის შინაგა--წესით.

მხარეთა შორის დადებული იყო ვადიანი ხელშეკრულება, რომელის ვადაც იწურებოდა 17.09.2018 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 16-20.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. სსიპ ქ. თბილისის #2---ე საჯარო სკოლის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 19.04.2018 წლის N1---- ბრძანებით მოსარჩელე ა-- ტ----- -- შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1.

მუხლის „ზ“ პუნქტის შესაბამისად.

ბრძანების დასაბუთებაში მითითებულია შემდეგი: 2018 წლის 17 აპრილს სსიპ ქალაქ თბილისის N2--ე საჯარო სკოლაში მ--- კლასის მოსწავლე ლ---- მ----- სიცოცხლეს შეექმნა საფრთხე, რაც გამოიხატა იმაში, რომ იგი სრულიად გაუცნობიერებად ავიდა ღია ფანჯრის რაფაზე და გადმოხტა მე-2 სართულიდან, რის შედეგადაც მიიღო მოტეხილობა კუდუსუნისა და ბოქვენის ძვლის, ასევე დაიზიანა-- ლავიწის ძვალი. აღნიშნულ პერიოდში მოსწავლეების ზედამხედველობაზე პასუხისმგებელი პირები იყვნენ დღის ძიძები და პერსონალური ასისტენტი - ა-- ტ-----, რომლებიც არ იმყოფებოდნენ ბავშვთა ოთახში და მათზე არ ახორციელებდნენ ზედამხედველობას. გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ მოსწავლეები არიან უსინათლოები და მათი საჭიროებიდან გამომდინარე ყოვლად დაუშვებელია მათი მარტო დატოვება, ღია ფანჯრებიან საკლასო (ბავშვთა) ოთახში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ზემოთ მითითებული თა--მშრომლები თა--ბრად იყვნენ პასუხისმგებელნი მოსწავლეებზე, მაგრამ მათმა დაუდევარმა დამოკიდებულებამ საფრთხე შეუქმნა მოსწავლის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას. პერსონალური ასისტენტის ქმედება წარმოადგენს სსიპ ქალაქ თბილისის #2-- საჯარო სკოლასა და მოქალაქე ა-- ტ----- შორის 2017 წლის 23 ივნისს დადებული N-- შრომითი ხელშეკრულების მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტისა და სსიპ ქალაქ თბილისის N2-- საჯარო სკოლის შინაგა--წესის უხეშ დარღვევას, რაც გამოიხატა სამსახურებრივი მოვალეობისადმი დაუდევარ დამოკიდებულებაში.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სსიპ ქალაქ თბილისის N2-- საჯარო სკოლის პერსონალურ ასისტენტს ა-- ტ----- 20.04.2018 წლიდან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა მისთვის დაკისრებულ ვალდებულებათა უხეშ დარღვევის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

19.04.2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 15.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. სსიპ ქალაქ თბილისის N2-- საჯარო სკოლის შინაგა--წესის 21-ე მუხლის თა--ხმად, დისციპლინური დევნა არის სკოლის მიერ ჩატარებულ ღონისძიებათა ერთობლიობა, რომელთა მიზანია დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის გამოვლენა. დისციპლინური დევნა შეიძლება განხორციელდეს მხოლოდ სკოლის შინაგა--წესით გათვალისწინებულ შემთხვევებში და დადგენილი წესით, ჯეროვანი და სამართლიანი პროცედურით. დისციპლინური დევნისას სკოლა ვალდებულია განუმარტოს მოსწავლეს ან დასაქმებულს მის მიერ ჩადენილი დისციპლინური

გადაცდომის არსი. დისციპლინური სახდელის დაკისრებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის შინაარსი, სიმძიმის ხარისხი და შედეგი, რაც პირდაპირ მიზეზობრივ კავშირშია ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომასთან.

ამავე შინაგა--წესის 22-ე მუხლი განსაზღვრავს, რა შეიძლება მიჩნეულ იქნას დისციპლინურ გადაცდომად. მათ შორის, დასაქმებულის დისციპლინური გადაცდომაა: სამსახურებრივ მოვალეობათა ან/და სკოლის შინაგა--წესის შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება; სამსახურებრივი მოვალეობისადმი დაუდევარი დამოკიდებულება.

შინაგა--წესის 22.3. მუხლით განსაზღვრულია შემდეგი დისციპლინური სახდელები: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) საყვედური; დ) სასტიკი საყვედური; ე) არაუმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; ვ) სამსახურიდან გათავისუფლება.

შინაგა--წესით განსაზღვრულია თითოეული დისციპლინური სახდელის გამოყენების წინაპირობები.

შინაგა--წესის 22.9. პუნქტის თა--ხმად, დისციპლინური სახდელის სახით სამსახურიდან გათავისუფლება გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომებმა შედეგი არ გამოიღო და დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე მიზანშეწონილია მისი გათავისუფლება. დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომების გამოყენების გარეშე დასაქმებული სამსახურიდან პირდაპირ გათავისუფლდება: ა) მოსწავლის/დირექციის წევრის/სკოლაში დასაქმებულის/მოსწავლის მშობლის ან კანონიერი წარმომადგენლის/სკოლის ტერიტორიაზე შემოსული გარეშე პირის ფიზიკური შეურაცხყოფისათვის; ბ) სკოლისათვის მნიშვნელოვანი მატერიალური ზარალის მიყენებისათვის; გ) სამსახურში არაფხიზელ მდგომარეობაში, ასევე ნარკოტიკული ან ტოქსიკური საშუალებების ზემოქმედების ქვეშ ყოფნის შემთხვევაში.

შინაგა--წესის 22.10 მუხლის შესაბამისად, დისციპლინური სახდელის დადებამდე დასაქმებულს უნდა ჩამოერთვას წერილობითი ახსნა-განმარტება. ახსნა-განმარტების არარსებობის შემთხვევაში შესაძლებელია შედგენილ იქნას აქტი, რომელიც ხელმოწერილი იქნება დამსწრე პირთა მიერ.

ამავე შინაგა--წესის 58.4 მუხლით პერსონალური ასისტენტი დილის 08.00 საათიდან დღის 16.00 საათამდე პასუხს აგებს, როგორც მოსწავლის უსაფრთხოების დაცვაზე, ასევე პირადი ჰიგიენის მოწესრიგებაზე და სხვა საჭიროებებზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

სკოლის შინაგა--წესის ასლი ს.ფ. 47-83.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.4. 2018 წლის 17 აპრილს, გადავარდნის მომენტისათვის, გადავარდნილი მოსწავლის უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელი პირები და მორიგეები იყვნენ ქ----- მ-----მ----- -მეორე ცვლის ძიძა, ლ---- მ----- -მეორე ცვლის ძიძა, თ--- ა----- პერსონალური ასისტენტი და მოსარჩელე ა-- ტ----- - პერსონალური ასისტენტი.

ძიძას ქ----- მ-----მ-----, ძიძას ლ---- მ----- და პერსონალური ასისტენტს თ--- ა-----ს 2018 წლის 19 აპრილიდან შეუწყდათ შრომითი ხელშეკრულებები, პირადი განცხადებების საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

მორიგეობის გრაფიკის ასლი ს. ფ. 88-89.
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანებების ასლები ს. ფ. 93 100. 107.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.5. 24.05.2018 წლიდან სსიპ ქალაქ თბილისის N2-- საჯარო სკოლაში საშტატო განრიგით აღარ არის გათვალისწინებული პერსონალური ასისტენტის თა-- მდებობა. ამასთან, არ არსებობს არც სხვა ტოლფასი და ვაკანტური თა-- მდებობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

საშტატო განრიგის ასლი ს. ფ. 131-132.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. საქმის განვილვისას ვერ დადგინდა 17.09.2018 წელს მომხდარ უბედურ შემთხვევისას კონკრეტულად მოსწავლის გადავარდნაზე ბრალეული პირის ვინაობა.

საქმის მასალებით, მხარეთა ახსნა-განმარტებებითა და მოწმეთა ჩვენებებით დგინდება, რომ ბავშვების მოვლასა და უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელი პირები იყვნენ მეორე ცვლის ძიძები და პერსონალური ასისტენტები კერძოდ: ქ----- მ-----მ----- -მეორე ცვლის ძიძა, ლ---- მ----- -მეორე ცვლის ძიძა, თ--- ა----- პერსონალური ასისტენტი და მოსარჩელე ა-- ტ----- - პერსონალური ასისტენტი. შემთხვევის დროს პასუხისმგებელი ბავშვების

უსაფრთხოებაზე იყო 4 პირი, მათ შორის მოსარჩელე. მოწმის სტატუსით დაკითხულმა ორმა ყოფილმა მეორე ცვლის ძიძამ და ერთმა პერსონალურმა ასისტენტმა მომხდარ ფაქტთან მიმართებით ერთგვაროვანი ჩვენებები არ მისცეს, თუმცა სამივე მათგანს პირადი განცხადების საფუძველზე შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა. მოსარჩელის და მოწმეთა განმარტებით დგინდება, რომ არცერთ მათგანს ბავშვის ფანჯრიდან გადავარდნის ფაქტი არ დაუნახავს, თუმცა ყველა მათგანის მოვალეობაში შედიოდა ბავშვის უსაფრთხოების უზრუნველყოფა და ალბათობის მაღალი ხარისხით სავარაუდოა, რომ ერთ - ერთის ან რამდენიმეს მხრიდან ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების ფაქტს, რასაც მოსწავლის გადავარდნა მოჰყვა ღია სარკმელიდან. მომხდარ შემთხვევის გამო მიმდინარეობს გამოძიება, თუმცა დასრულებული ჯერ არ არის. შესაბამისად, ცალსახად არ დგინდება, თუ ვინ წარმოადგენს მომხდარ შემთხვევაზე ბრალეულ პირს, ვინაიდან მოწმის სახით დაკითხული პირები და მოსარჩელე ერთმანეთს აბრალიან მოსწავლის უმეტესადაც ურთიერთ მიტოვებას და არ იძლევიან თანმიმდევრულ და მკაფიო ჩვენებებს, რაც მათ მიმართ შესაძლო სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობის საკითხის დადგომის საფრთხით უნდა აიხსნას.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102.1. მუხლის თა--ხმად, 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 105.2 მუხლის 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 გა--წილების 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 გა--წილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თა--ხმად, 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხემ საკუთარი ახსნა - განმარტების გარდა ვერ წარმოადგინა მის მიერ მითითებული და მოსარჩელის მიერ შედავებული ფაქტობრივი გარემოების დამდასტურებელი მტკიცებულებები. კერძოდ, ვერ დაადასტურა რომ უშუალოდ ა-- ტ----- მიერ იქნა დარღვეული უსაფრთხოების ნორმები რამაც გამოიწვია უბედური შემთხვევა.

საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ თავად მოპასუხე, ა-- ტ----- გათავისუფლების ბრძანებაში უთითებს, რომ მოსწავლეებზე პასუხისმგებელი პირები იყვნენ დღის ძიძები და პერსონალური ასისტენტი ა-- ტ----- . ასევე უთითებს რომ არცერთი მათგანი არ იმყოფებოდა ოთახში, შესაბამისად გაურკვეველია რის საფუძველზე შეეფარდა 4 პასუხისმგებელი პირიდან მხოლოდ ა-- ტ----- დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი ზომა სამსახურიდან გათავისუფლება, მა--მდე ვიდრე არ დადგინდებოდა ბრალეული პირი, რადგან სხვა სამი პირის შესაბამისად მოსარჩელესაც, რომ მიემართა განცხადებით მომხდარის შემდეგ საკუთარი განცხადებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ იგი ალბათ სხვა პირების მსგავსად დაკმაყოფილდებოდა.

3.2.2. თუნდაც რომც დადგინდეს მოსარჩელის ბრალეულობის ფაქტი 17.04.2018 წელს მომხდარ უბედურ შემთხვევაში, ჩადენილი გადაცდომა არ წარმოადგენს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომის შინაგა--წესით დაკისრებული ვალდებულების იმგვარ დარღვევას, რის გამოც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია იქნეს მიჩნეული კანონიერად.

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის გა--წილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი

სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს და--წესს, რომლის თა--ხმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის 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 მართლზომიერება 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 თა--ხმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის გა--წილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის გა--წილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათა--ბარი შესაძლებლობები გა--პირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან 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 გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის გა--წილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებულ შრომის ურთიერთობას აწესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსი, რომლის მიზანია დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად სამართლებრივი გარანტიების შემოღება, დამსაქმებელსა და დასაქმებულის ინტერესების დაბალანსება, კანონის ერთგვაროვნად ჩამოყალიბება, სოციალური სამართლიანობისა და თა--სწორობის პრინციპების ასახვა შრომის კანონმდებლობაში, დასაქმებულის დაცვა დისკრიმინაციისგან, დამსაქმებლისა და დასაქმებულისთვის

ურთიერთხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს უზრუნველყოფა რაც, საბოლოოდ, სასიკეთოდ იმოქმედებს როგორც მათ ინტერესებზე, ასევე ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებაზე.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ა-- ტ----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა მოსარჩელის მიერ მასზე ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულების უხეშ დარღვევად დაკვალიფიცირება.

მოპასუხე მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე ა-- ტ----- მხრიდან, 17.04.2018 წელს ადგილი ჰქონდა მოპასუხის შინაგა--წესის რომელიც შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს რიგი დებულებების და თა--მდებობრივი ინსტრუქციების დაუცველობას, რაც წარმოადგენს გადაცდომას.

შრომის შინაგა--წესის 22.9. პუნქტის თა--ხმად, დისციპლინური სახდელის სახით სამსახურიდან გათავისუფლება გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომებმა შედეგი არ გამოიღო და დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე მიზანშეწონილია მისი გათავისუფლება.

საქმის მასალებით, კერძოდ მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დადგენილია, რომ ა-- ტ----- მიმართ გათავისუფლებამდე დისციპლინური პასუხისმგებლობის არცერთი ზომა გამოყენებული არ ყოფილა. შესაბამისად მასზე ვერ გავრცელდება შრომის შინაგა--წესის ზემოთ მითითებული და--წესი.

ამავე მუხლის მეორე წინადადებაში მითითებულია, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომების გამოყენების გარეშე დასაქმებული სამსახურიდან პირდაპირ გათავისუფლდება: ა) მოსწავლის/დირექციის წევრის/სკოლაში დასაქმებულის/მოსწავლის მშობლის ან კანონიერი წარმომადგენლის/სკოლის ტერიტორიაზე შემოსული გარეშე პირის ფიზიკური შეურაცხყოფისათვის; ბ) სკოლისათვის მნიშვნელოვანი მატერიალური ზარალის მიყენებისათვის; გ) სამსახურში არაფხიზელ მდგომარეობაში, ასევე ნარკოტიკული ან ტოქსიკური საშუალებების ზემოქმედების ქვეშ ყოფნის შემთხვევაში.

საქმის მასალებით ასევე დადგენილია, რომ არცერთ ზემოთაღნიშნულ ფაქტს მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია. შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ თუნდაც დადგენილიყო მოსარჩელის ბრალეულობის ფაქტი, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად მოპასუხის მიერ ყველაზე მკაცრი ღონისძიების გათავისუფლების გამოყენება ვერ ჩაითვლებოდა ჩადენილი ქმედების პროპორციულ საშუალებად, ვინაიდან დამსაქმებელმა შინაგა--წესით არ გაითვალისწინა სხვა შემთხვა, რომელიც თავისი სიმზიმით

შესაძლებლობას მისცემდა მას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნება გამოევლინა, რის გამოც მოპასუხის შინაგა-წესი სასამართლოს არსებითი ნაკლის მქონედ მიაჩნია.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო 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. საქმე ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

სასამართლო ზოგადად განმარტავს, რომ მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თა--მეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუნარიანობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ასამბლეას მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ. გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თა--მედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თა--მედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თა--მედროვე 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 თა--ხმად, 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 ა--ზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირ მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თა--ხმად, 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 თა--ხმადაც, 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 შინაგა--წესიდან. მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათა--დო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ა--ზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე.

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის

დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები გა--პირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თა--ხმად, 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 და--წესს, რომლის თა--ხმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს

დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათა--დო 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.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიან--დ დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

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 თა--მედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თა--მეგობრობის, 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.

სასამართლოს 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.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება გახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ა--ზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თა--ხმად, 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 თა--ხმადაც, 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 თა--ხმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ

დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ა--ზღაურების სა--ცვლოდ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თა--ხმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგა--წესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, თუმცა,

ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური 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, შორის 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის თვითნებობისაგან. სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თა--ხმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან 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 ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის ფარგლებში.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით. მითითებული ნორმის თა--ხმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგა--წესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგა--წესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგა--წესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

თუ რა ჩაითვლება ვალდებულების უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს მისი სიმძიმის, სიხშირის, შედეგის, მისი გამომწვევი მიზეზებისა და სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით.

საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა: „...დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის ან/და პროფესიული ვალდებულებების არასათა--დო შესრულებისათვის არ შეიძლება, პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორიც არის შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა (დადგენილი გამონაკლისების გარდა), ხოლო გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა...“ (საქ. უზე. სასამართლოს გადაწყვეტილება №ას-106-101-2014წ.), თუმცა საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელის ქმედებას ზიანი არ გამოუწვევია.

მოცემულ შემთხვევაში შინაგა--წესის 22-ე მუხლი განსაზღვრავს, რა შეიძლება მიჩნეულ იქნას დისციპლინურ გადაცდომად. მათ შორის, დასაქმებულის დისციპლინური გადაცდომაა: სამსახურებრივ მოვალეობათა ან/და სკოლის შინაგა--წესის შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება; სამსახურებრივი მოვალეობისადმი დაუდევარი დამოკიდებულება.

შინაგა--წესის 22.3. მუხლით განსაზღვრულია შემდეგი დისციპლინური სახდელები: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) საყვედური; დ) სასტიკი საყვედური; ე) არაუმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; ვ) სამსახურიდან გათავისუფლება.

სასამართლოს განმარტავს, რომ შრომით-სამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სპეციფიური სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მომხდარ შემთხვევაში კონკრეტულად მოსარჩელის ბრალეულობის ფაქტი, ასევე ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგა--წესით მასზე ნაკისრი ვალდებულების

იმგვარი დარღვევა, რაც აუცილებელს ხდიდა მასთან უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებას - სამსახურიდან დათხოვნას და შინაგა-წესითვე გათვალისწინებული შედარებით უფრო მსუბუქი ხასიათის სხვა ღონისძიების გამოყენების მიზანშეუწონლობას.

ამრიგად, დასაქმებულის "ქედება" რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, სასამართლოს მიერ ვერ შეფასდება გადაცდომად რადგან ასეთი საქმის განხილვის დროს ვერ დადასტურდა. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ არ დადგინდა მომხდარ უბედურ შემთხვევაში მოსარჩელის ბრალეულობა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, რის გამოც მოპასუხის მიერ 19.04.2018 წელს გამოცემული ბრძანება ანუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, როგორც მართლსაწინააღმდეგო.

ზოგადად, სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობის პირობებში, სასამართლო ხელმძღვანელობს რა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით, სამსახურში აღადგენს უკანონოდ დათხოვნილ დასაქმებულს (იგივე ან ტოლფას თა--მდებობაზე), ან მიაკუთვნებს მას შესაბამის კომპენსაციას.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მხარეებს შორის იყო შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნებოდა ვადიანი შრომითი ურთიერთობას, რომელის ვადაც სრულდებოდა 17.09.2018 წელს და გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტისათვის უკვე დასრულებულია, ასევე მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ 24.05.2018 წელს მოხდა ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცება, რის საფუძველზეც გაუქმდა პერსონალური ასისტენტის თა--მდებობა, არ არსებობს არც სხვა ტოლფასი თა--მდებობა. შესაბამისად არ არსებობს სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი საფუძველი და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მხოლოდ იძულებითი გა--ცდური გათავისუფლების დღიდან ახალი საშტატო განრიგის დამტკიცებამდე პერიდისათვის, ასევე მას უნდა მიეცეს მინიმუმ 2 თვის კომპენსაცია, რაც წარმოადგენს იმ მინიმალურ თანხას რასაც იგი მიიღებდა შტატების შემცირების გამო შრომის კოდექსის 37.1 "ა" ქვეპუნქტის თა--მდებობიდან გათავისუფლების შემთხვევაში.

აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის რეგულაციანი, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლი და ზემოთ ნახსენები "შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ" შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თა--ხმადაც, სასამართლოები, აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და

შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით.

ამასთან დადგენილია, რომ მოსარჩელის დასაბეგრი ხელფასის ოდენობა შეადგენდა 350 ლარს. დადგენილია რომ მოსარჩელის გათავისუფლებიდან შტატების შემცირებამდე გასულია 1 თვე და 5 დღე. ამ პერიოდში კი მოსარჩელის მიერ მისაღები ხელფასის ოდენობა შეადგენს 408 ლარს (350+58), რასაც უნდა დაემატოს 2 თვის კომპენსაცია 700 ლარის ოდენობით (350+350) და საერთო ჯამში მოსარჩელისათვის გა--ცდურის და პირვანდელ მდომარეობაში დაბრუნების შეუძლებლობიდან გამომდინარე კომპენსაციის სახით უნდა განისაზღვროს 1108 ლარით შრომის კოდექსის 38.8 მუხლის შესაბამისად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ა--ზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თა--ხმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ა--ზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ა--ზღაურება.

სასამართლო აქვე დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ა--ზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, გა--ცდურის ა--ზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

ამასთან, იმის გათვალისწინებით გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტისათვის არ არსებობს ტოლფასი თა--მდებობა, ამასთან რომც არსებობდეს ხელშეკრულების მოქმედების ამოწურულია, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას მოსარჩელე აღადგინოს სამსახურში მის მიერ დაკავებულ ან ტოლფას პოზიციაზე, რის გამოც უნდა შემოიფარგლოს კომპენსაციით.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თა--ხმად,

მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების გამო.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თა--ხმად, 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. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნიდან გამომდინარე.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელე ა-- ტ----- სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის 2---ე საჯარო სკოლის 19.04.2018 წლის #1----- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

2. მოსარჩელე ა-- ტ----- სასარჩელო მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე ან ტოლფას თა--მდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობისა და გა--ცდურის ა--ზღაურების სახით დაეკისროს მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის 2---ე საჯარო სკოლას მოსარჩელე ა-- ტ----- სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 1108 ლარის გადახდა.

3. მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის 2---ე საჯარო სკოლას დაეკისროს მოსარჩელე ა-- ტ----- სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა.

4. მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის 2---ე საჯარო სკოლას დაეკისროს

სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 50 ლარის გადახდა.

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

6. 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
გოგიჩაშვილი**

გიორგი