

საქმე № 140210018002714926
საქმე № 2/2151-18



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

08 თებერვალი, 2019 წელი

ქ. გორი

შესავალი ნაწილი
გორის რაიონული სასამართლოს
მოსამართლე მაია კუთხაშვილი
სხდომის მდივანი თემურ საათაშვილი

მოსარჩელე _ მ-----ი
წარმომადგენელი – ტ-----ე

მოპასუხე _ სსიპ „გ-----ა“
წარმომადგენელი - ლ-----ი, ვ-----ი

დავის საგანი _ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

- 1.1 ბათილად იქნეს ცნობილი ზ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის 10 ოქტომბრის №1-25/კ ბრძანება;
- 1.2 მოსარჩელე მ-----ი აღდგენილი იქნეს გორის მუნიციპალიტეტის ზ-----ის საჯარო სკოლის ბუღალტრის თანამდებობაზე აღდგენა.
- 1.3 მოპასუხეს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 10 ოქტომბრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოვეთვიურად 300 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის პოზიცია

მოსარჩელის განმარტებით, მ-----ი სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის 2009 წლის 01 აგვისტოს №54 ბრძანებით დაინიშნა ამავე სკოლაში ბუღალტრის თანამდებობაზე. 2017 წლის 15 ნოემბერს მოსარჩელესა და სკოლას ორის გაფორმდა №5-21 შრომითი ხელშეკრულება ბუღალტრის თანამდებობაზე გამწესების შესახებ, რომლის მე-5 მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება ჰქონდა სამუშაოს ნაწილი დაწესებულების გარეთ შეესრულებინა. შესაბამისად,

სკოლის დირექტორის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება განხორციელდა კანონის მოთხოვნათა დარღვევით.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა აუდიტის დასკვნაზე, რომლითაც გამოვლინდა მ-----ის მიერ არაერთი კანონდარღვევა, კერძოდ სახელფასო უწყისებში, სადაც თვითნებურად ახორციელებდა პედაგოგების სხვადასხვა პოზიციაზე გაფორმებას და მათზე ანაზღაურების გაცემას. აგრეთვე მოსარჩელე ხელს არ აწერდა სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის ჟურნალში. ასევე აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელე 2018 წლის აგვისტოს თვეში ყოველგვარი სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე გავიდა შვებულებაში და უკანონოდ დაირიცხა საშვებულებო ხელფასი. მოსარჩელე მხოლოდ დირექტორის დაჟინებული მოთხოვნის შემდეგ მოდიოდა სამსახურში და ისიც მხოლოდ 2 საათი, რის გამოც არაჯეროვნად ასრულებდა თავის მოვალეობას და სწორედ აღნიშნულის გარემოებების გათვალისწინებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გარდა ამისა, მოპასუხე მხარემ მიუთითა, რომ მოსარჩელემ სამსახურში გამოცხადების ჟურნალში ხელმოწერა გააყალბა, კერძოდ, იგი 2018 წლის 27 სექტემბერს სამსახურში არ გამოცხადებულა, თუმცა ჟურნალში ხელმოწერა დაფიქსირებულია, რომელიც რეალურად შესრულებულია 2018 წლის 04 ოქტომბერს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მ-----ი სსიპ გ-----ის დირექტორის 2009 წლის 01 აგვისტოს №54 ბრძანებით დაინიშნა ბუღალტრის თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება № 54;
- მხარეთა ახსნა - განმარტება

3.1.2. მოსარჩელესა და მოპასუხე სკოლის დირექტორს შორის 2017 წლის 15 ნოემბერს გაფორმდა №5-21 შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოპასუხემ სკოლაში დაიკავა ბუღალტრის თანამდებობა. ხელშეკრულებით ბუღალტერს უფლება ჰქონდა სამუშაოს ნაწილი შეესრულებინა სკოლის გარეთ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- № 5-21 შრომითი ხელშეკრულება;
- სკოლის შინაგანაწესი დამტკიცებული 2017 წლის 22 ნოემბერს

სსიპ გ-----ის სამეურვეო საბჭოს 2017 წლის 22 ნოემბრის №18 სხდომის ოქმით დამტკიცებული სკოლის შინაგანაწესით ბუღალტერს უფლება ჰქონდა ემუშავა სკოლაში კვირაში ერთი დღე - 14:00 საათიდან 18:00 საათამდე - დანარჩენი სამუშაო კი შეესრულებინა სახლიდან გაუსვლელად.

3.1.3. მოსარჩელე მ-----ი სოფელ ა-----ის საჯარო სკოლის დირექტორია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. სსიპ გ-----ის დირექტორის 2017 წლის 17 ნოემბრის №2-103/ს ბრძანებით მოსარჩელე მ-----ს სსიპ გ-----ის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის (სამსახურებრივ მოვალეობათა ან/და სკოლის შინაგანაწესის შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება) დარღვევის გამო მიეცა შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სახდელი - საყვედური და ამ დისციპლინური სახდელის შეფარდების საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დასკვნა №1910171030.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- № 5-21 შრომითი ხელშეკრულება;
- სკოლის შინაგანაწესი დამტკიცებული 2017 წლის 22 ნოემბერს.

3.2.2. სსიპ გ-----ის დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის №2-110/ს ბრძანებით მოსარჩელე მ-----ს ვადაზე ადრე მოეხსნა 2017 წლის 17 ნოემბრის №2-103/ს ბრძანებით დაკისრებული დისციპლინური სახდელი - საყვედური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 22.12.2017 წ. № 5-110/ს ბრძანება.

3.2.3. სსიპ გ-----ის დირექტორის 2018 წლის 10 ოქტომბრის №1-25/კ ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სკოლის დირექტორის 2018 წლის 10 ოქტომბრის № 1-25/კ ბრძანება

3.2.4. სსიპ გ-----ის ბუღალტრის თანამდებობა 2018 წლის 11 მაისიდან დაკავებული აქვს მაია ლაზარაშვილს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 16.10.2018 წ. №30 შრომითი ხელშეკრულება

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მ-----ის სარჩელი სსიპ გ-----ის მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ საფუძვლიანია, თუმცა სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების ნაცვლად მოპასუხე მხარეს უნდა დაეკისროს კომპენსაცია.

5. კანონები რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

საქართველოს კონსტიტუცია
საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, მე-13, 37-ე, 38-ე, 44-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 51-ე, 317-ე 361-ე, 394-ე, 409-ე მუხლები;
სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე, 105-ე მუხლები;
ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;
ევროპის სოციალური ქარტია;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 31-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.

6.2. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად,

ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

6.3. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკს უფლება აქვს უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში და მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

6.4. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტით აღიარებულია შრომის უფლებას, კერძოდ, მე-6 მუხლის მიხედვით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად, ხოლო მე-4 მუხლის მიხედვით, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ, რომ იმ უფლებების გამოყენების დროს რომლებსაც ესა თუ ის სახელმწიფო უზრუნველყოფს ამ პაქტის თანახმად, აღნიშნულ სახელმწიფოს შეუძლია ეს უფლებები დაუქვემდებაროს მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ შეზღუდვებს მხოლოდ იმდენად, რამდენადაც, ეს შეთავსებადია ამ უფლებათა ბუნებასთან და მხოლოდ დემოკრატიულ საზოგადოებაში საერთო კეთილდღეობის უზრუნველყოფის მიზნით.

6.5. შრომის უფლება, საქართველოს კონსტიტუციით დაცული ადამიანის ერთერთი ძირითადი უფლებაა. კონსტიტუციის 26-ე მუხლის თანახმად, შრომა თავისუფალია და სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას და შრომითი უფლებების, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები დაცვა ხორციელდება ორგანული კანონით.

ამდენად, შრომის უფლება პიროვნების განვითარებისათვის, მისი პირადი ცხოვრებისათვის ერთერთი მნიშვნელოვანი სფეროა. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გზით დამსაქმებელი ერევა არა მარტო დასაქმების სფეროში, არამედ გარკვეულწილად წყვეტს დასაქმებულის პირადი ცხოვრების მნიშვნელოვან საკითხს, რის გამოც მხოლოდ მნიშვნელოვანი მიზეზის საფუძველზე შეიძლება განხორციელდეს ადამიანის პირად ცხოვრებაში ჩარევა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გზით.

6.6. მხარეებს შორის არსებული სადავო სამართლებრივი ურთიერთობა ხელშეკრულებო ურთიერთობაა, რადგან შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით და ამავე მუხლის მე-6 ნაწილის თანხმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარემა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

განსახილველ შემთხვევაში მ-----სა და სსიპ ზ-----ის საჯარო სკოლას შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან ამ ხელშეკრულების სათანადო საფუძვლის გარეშე შეწყვეტა დაუშვებელია ვინაიდან, როგორც აღინიშნა საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

6.7. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

6.8. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. შესაბამისად, დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით უმნიშვნელოვანესია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად გამოყენება. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა სკოლის

დირექტორის ბრძანების საფუძველზე. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე რომ აღნიშნული ბრძანების დასაბუთების ნაწილი არ შეიცავს შრომის კოდექსის და შრომითი ხელშეკრულების შესაბამის მუხლებს, რომლებიც აწესრიგებენ დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლების პროცედურებს და საფუძვლებს.

6.9. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ-ები №ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; №ას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; №ას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

6.10. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ხოლო მე-7 ნაწილის მიხედვით, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

დადგენილია, რომ მოსარჩელემ დამსაქმებელს მიმართა განცხადებით და მოითხოვა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი

დასაბუთება, თუმცა დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის წერილობით დასაბუთება არ გადაუცია. შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლების ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება მოპასუხეს.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულია ხელშეკრულების მე-5 მუხლით (5.1. დასაქმებულის სამუშაო ადგილია: სსიპ გ-----
-----ა; 5.2. დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება 5 დღიანი, 40 საათიანი სამუშაო კვირით, დასაქმებული უფლებამოსილია სამუშაოს ნაწილი შეასრულოს სკოლაში, ნაწილი კი სკოლის გარეთ) გათვალისწინებული ვალდებულების შეუსრულებლობა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

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

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს დაუსაბუთოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც საქმის მასალებიდან ირკვევა მოსარჩელე, სკოლის დირექტორის ბრძანებით, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძვლის მითითების გარეშე, ამასთან, დასაქმებულს წერილობით არ დაუსაბუთა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი და მხოლოდ სარჩელის განხილვისას მიუთითა დასაქმებულის მიერ ჩადენილ დარღვევებზე, რის დასადასტურებლადაც წარმოადგინა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნა №1910171030, 2018 წლის 18 სექტემბერს დამტკიცებული სკოლის შინაგანაწესი და მოწმეთა ჩვენებები.

6.12. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებთან დაკავშირებით, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს აგრეთვე წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მოპასუხის მიერ მტკიცებულების სახით წარმოდგენილ შინაგანაწესზე, რომლის მე-3 მუხლის მე-7 პუნქტის მიხედვითაც სკოლაში დასაქმებულებისთვის (გარდა მასწავლებლებისა) სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა განისაზღვრა 40 სამუშაო საათით, რომელშიც არ შედის შესვენებისა და დასვენების დრო და გამონაკლისს წარმოადგენს მხოლოდ დარაჯი. მითითებული შინაგანაწესი სკოლის სამეურვეო საბჭოს მიერ დამტკიცებულია 2018 წლის 18 სექტემბრის სხდომაზე, ე.ი. მ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე, თუმცა შინაგანაწესის შინაარსს მ-----ი არ გასცნობია.

აღნიშნულ გარემოებასთან დაკავშირებით, სასამართლო მიუთითებს, რომ სკოლის შინაგანაწესის 47-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია გაეცნოს შინაგანაწესს და აღნიშნული დაადასტუროს საკუთარი ხელმოწერით.

6.13. სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან აღნიშნული ვალდებულების შინაგანაწესში ამ ფორმულირებით გათვალისწინება და საკუთარი ვალდებულების დასაქმებულისათვის გადაკისრება ეწინააღმდეგება ორგანული კანონით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს, კერძოდ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის პირველი ნაწილის იმპერატიულ მოთხოვნას, რომლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის

შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს.

რაც შეეხება მოწმეთა ჩვენებებს, სასამართლო აღნიშნავს, რომ ორივე მხარის შუამდგომლობით დაკითხული მოწმეები არიან სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის თანამშრომლები, თავად მხარეებმა მიუთითეს, რომ თანამშრომლებს შორის შეიმჩნევა დაძაბული ურთიერთობები და გუნდი გაყოფილია ორ ნაწილად, რაც სასამართლო სხდომებზეც გამოიკვეთა და ორივე მხარის მოწმეებმა მიუთითეს ურთიერთსაწინააღმდეგო გარემოებებზე, შესაბამისად, აღნიშნული ჩვენებები სასამართლოს მხრიდან ვერ იქნება შეფასებული სარწმუნო მტკიცებულებებად მითუმეტეს, ვერ გამოდგება საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად.

რაც შეეხება მოპასუხის მიერ სასამართლო სხდომაზე მ-----ის მხრიდან განხორციელებულ დარღვევებთან დაკავშირებით, სასამართლო ვერ გაიზიარებს, შემდეგ გარემოებათა გამო: 1. მოპასუხის მხრიდან იმ ფაქტზე მითითებით, რომ მოსარჩელემ ზედმეტად დაირიცხა სახელფასო ანაზღაურება, შრომითი ვალდებულება უხეშად დაარღვია, არ არის დასაბუთებული, ვინაიდან მოსარჩელემ მითითებული შეცდომა გამოასწორა და თანხა დააბრუნა სკოლის ანგარიშზე, მითუმეტეს, აღნიშნული გარემოება არ გამხდარა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი; 2. მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელის შრომითი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად იმ გარემოებაზე მითითება, რომლებიც ასახულია საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დასკვნაში და რომელთა საფუძველზეც მ-----ს სკოლის დირექტორის 2017 წლის 17 ნოემბრის ბრძანებით გამოეცხადა საყვედური, საფუძველს მოკლებულია, ვინაიდან შიდა აუდიტის დასკვნაში მითითებული გარემოებების გათვალისწინებით ერთხელ უკვე გამოეცხადა საყვედური მარეხ გიორგაძეს, შესაბამისად, იგივე გარემოებები ვერ გახდება ორჯერ დიციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი, მითუმეტეს, რომ სკოლის დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის ბრძანებით მ-----ს ვადაზე ადრე მოეხსნა აღნიშნული დისციპლინური სახდელი.

სასამართლო ასევე ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელე მხოლოდ კვირაში ერთი დღე ცხადდებოდა სკოლაში და სისტემატურად აცდენდა სამსახურს, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. მოცემულ შემთხვევაში როგორც შრომითი ხელშეკრულებით ასევე სკოლის შინაგანაწესით მოსარჩელეს უფლება ჰქონდა ესარგებლა შეღავათიანი შრომის პირობებით და სამუშაოს ნაწილი სკოლის გარეთ შეესრულებინა და სკოლაში გამოცხადებულიყო კვირაში ერთი დღე, 14:00 საათიდან 18:00 საათამდე. რაც შეეხება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ ახალ შინაგანაწესს, რომლითაც ბუღალტერი ზემოთ აღნიშნული შეღავათებით

აღარ სარგებლობდა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას არ შეიძლება დაედოს საფუძვლად, ვინაიდან, როგორც უკვე აღინიშნა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, **დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს.** განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხეს ახალი შინაგანაწესის მოსარჩელისათვის ოფიციალურად გაცნობის დამადასტურებელი მტკიცებულება არ წარმოუდგენია. უფრო მეტიც, მოპასუხემ მიუთითა, რომ მას არ ევალდებოდა დასაქმებულისათვის, ამ შემთხვევაში მოსარჩელისათვის, ახალი შინაგანაწესის გაცნობა. **შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვებოდა (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), რადგანაც არ იყო შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა.** ამდენად, სოფელ ზ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის მიერ 2018 წლის 10 ოქტომბერს გამოცემული №1-25/კ ბრძანება ბათილი ბრძანებაა.

6.14. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას სამსაურში აღდგენის ნაწილში, იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც მოსარჩელეს სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის 38.8 მუხლის მიხედვით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით) და 44-ე მუხლით (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით), ასევე სსკ-ის 394.1-ე (მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის) და 409-ე (თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება) მუხლებიდან გამომდინარეობს.

6.15. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი

ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებებში არაერთგზის განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (**შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-931-881-2015., 29.01.2015წ.**).

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ სსიპ სკოლის ბუღალტრის თანამდებობა დაკავებულია. შესაბამისად, სასამართლო მოკლებულია სამართლებრივ შესაძლებლობას უზრუნველყოს მოსარჩელე ტოლფასი თანამდებობით, რადგან სკოლის საშტატო ნუსხიდან გამომდინარე მას აქვს ბუღალტრის ერთი თანამდებობა, რომელიც საქმის განხილვის დროისათვის უკვე დაკავებულია, რაც დასტურდება საქმეში არსებული მტკიცებულებებით. აქედან გამომდინარე შეუძლებელია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა.

აღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის, მასზე დათხოვნილი პირის დასაქმების შეუძლებლობის ან არამიზანშეწონილობის პირობებში, სასამართლომ უნდა იმსჯელოს კომპენსაციის გადახდის შესახებ.

6.16. რაც შეეხება კომპენსაციას, საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესაძლებისამართლობის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის

შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა.

განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელი საჯარო სკოლაა, ხოლო დასაქმებული სოფელ ახალდაბის საჯარო სკოლის დირექტორია, რომელთა გათვალისწინებითაც სასამართლო კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მიიჩნევს ზ-----ის სკოლის ბუღალტრის თანამდებობაზე მოსარჩელის მიერ მისაღები ხელფასის ექვსი თვის ოდენობას, რაც 1500 ლარს შეადგენს.

7. საპროცესო ხარჯები:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტ სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

მოცემულ შემთხვევაში დადასტურებულია, რომ მოსარჩელეს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი აქვს 100 ლარი. შესაბამისად, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს მ-----ის სასარგებლოდ უნდა დეკისროს მის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიება:

მოცემულ სამოქალაქო საქმეზე სასამართლოს მიერ უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელე მ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ გ-----ის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2018 წლის 10 ოქტომბრის №1-25/კ ბრძანება მ-----ის მიმართ სსიპ - ზ-----ის საჯარო სკოლის ბუღალტრის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.
3. მოპასუხე სსიპ გ-----ას მოსარჩელე

მ-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის სახით დაეკისროს 1500 ლარის (დარიცხული) გადახდა;

4. მ-----ის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ არ დაკმაყოფილდეს;

5. მოპასუხე სსიპ გ-----ას მოსარჩელე მ-----ის სასარგებლოდ, მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ, დაეკისროს 100 ლარის გადახდა;

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარისათვის ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით გორის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს გორის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მაია კუთხაშვილი