



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

29.03.2019 წელი

ქ. სენაკი

შ ე ს ა ვ ა ლ ი ნ ა წ ი ლ ი

სენაკის რაიონული სასამართლოს
მოსამართლე - დარეჯან კვარაცხელია
სხდომის მდივანი - ვასილ გოგინავა

მოსარჩელე - ე-- კუ-----ე
წარმომადგენელი - რო----- შო---

მოპასუხე ა(ა)იპ “აბ-----ა”
დირექტორი- და----- ელ---ე

დავის საგანი - სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად
ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ა(ა)იპ “აბ-----ის” დირექტორის 2016 წლის
3 მაისის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ N34 ბრძანების
ბათილად ცნობა;
- 1.2. ა(ა)იპ “აბ-----ის” დირექტორის 2016
წლის 1 ნოემბრის ე-- კუ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ №91
ბრძანების ბათილად ცნობა და ე-- კუ-----ის აღდგენა აბ-----ს
სა-----ს აღმზრდელის პოზიციაზე;
- 1.3. მოპასუხე ა(ა)იპ “აბ-----ის” -ათვის
მოსარჩელე ე-- კუ-----ის სასარგებლოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების
დაკისრება გათავისუფლებიდან -2016 წლის 1 ნოემბრიდან სამსახურში
აღდგენამდე.

მოსარჩელის განმარტებით, დასაქმებული იყო აბ-----ს სა-----
-----ის პოზიციაზე. ნა-----ი მიმდინარე არაჯანსაღ

პროცესებზე, რაც გამოიხატებოდა დირექტორის - ლ- კუ-----ის მხრიდან შრომის კანონმდებლობის და შრომის შინაგანაწესის უგულვებელყოფაში, მოსარჩელემ არაერთხელ მიმართა ზემდგომ ორგანოებს, მოსარჩელის განცხადების საფუძველზე, აუდიტის სამსახურის მიერ შესწავლილ იქნა ნა-----ი არსებული ვითარება და აუდიტის სამსახურის რეკომენდაციის საფუძველზე აბაშის მუნიციპალიტეტის გამგებლის ბრძანებით, ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის, ასევე ნ-----ს სა-----ს დირექტორის მიმართ მიღებულ იქნა დისციპლინური ზომები, რაც ფაქტობრივად გახდა მოსარჩელის დევნის საფუძველი.

2016 წლის 3 მაისს ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის, და----- ელ-----ის ბრძანებით, სამუშაოს თვითნებურად მიტოვების საფუძველით, ე- კუ-----ეს მიეცა გაფრთხილება, ხოლო 2016 წლის 1 ნოემბერს ე- კუ-----ე გათავისუფლდა სამუშაოდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ და „თ“ პუნქტების საფუძველზე, შრომის დისციპლინის უხეში დარღვევის გამო.

მოსარჩელის განმარტებით, ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის ბრძანება, როგორც გაფრთხილების გამოცხადების, ისე სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ, უკანონო და დაუსაბუთებელია. გაფრთხილებას, როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომას, არც შრომის კოდექსი და არც დაწესებულების შინაგანაწესი არ ითვალისწინებს და შესაბამისად, მის მიმართ გამოყენებული იქნა სახდელის ზომა, რასაც სამართლებრივი საფუძველი არ გააჩნია, ხოლო რაც შეეხება სამსახურიდან გათავისუფლებას, ასევე უკანონოა, ვინაიდან მოსარჩელის მხრიდან შრომის შინაგანაწესის უხეშად დარღვევის ფაქტს მისი მხრიდან ადგილი არ ქო---, ხოლო ე- კუ-----ესა და ბაღის უფროსს-ლ- კუ-----ეს შორის მომხდარი ინციდენტი, რაც საფუძველად დაედო ე- კუ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლებას, პროვოცირებული იყო, რის გამოც ე- კუ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლება მიაჩნია უკანონოდ.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. აღნიშნა, რომ მართალია, ე- კუ-----ის მიმართ „გაფრთხილების“ გამოყენების პერიოდში, „გაფრთხილებას“, როგორც დისციპლინური სახდელის ზომას, დაწესებულების შინაგანაწესი არ ითვალისწინებდა, თუმცა იგი ამჯერად გამოსწორებულია და დაწესებულების შინაგანაწესი შეიცავს დათქმას დისციპლინური სახდელის ზომების შესახებ.

რაც შეეხება ე- კუ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლებას, აღნიშნული ზომა გამოყენებულ იქნა აუდიტის სამსახურის დასკვნის საფუძველზე შემოწმების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების გამო.

მოპასუხის განმარტებით, ე- კუ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება გამოცემულია ამ სფეროში მოქმედი ყველა სამართლებრივი ნორმის მოთხოვნათა სრული დაცვით, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველები.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1 დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე უდავო ფაქტობრივი გარემოებები დადგენილი არ არის.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე ე-- კუ-----ე 2013 წლის იანვრიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო აბაშის მუნიციპალიტეტის პირველი კოდორის (შემდგომ ნ-----ს)სა-----ს აღმზრდელის პოზიციაზე;

3.2.2. შრომითი ხელშეკრულება მხარეებს შორის დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით (ხელშეკრულების მე-4 მუხლი);

3.2.3. იმავე ხელშეკრულებით ე-- კუ-----ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 210 ლარით (მე-5 მუხლი);

3.2.4. მითითებული ხელშეკრულებით განისაზღვრა მხარეთა უფლება-მოვალეობები, ასევე, ამ ხელშეკრულების ან დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებული შიდასამართლებრივი აქტების (შინაგანაწესის) მოთხოვნათა დარღვევის შემთხვევაში, ხელშეკრულების შეცვლისა და შეწყვეტის საფუძვლები.

3.2.5. ხელშეკრულების მე-2 და მე-3 მუხლების მიხედვით, დასაქმებული ვალდებულია პირადად შეასრულოს სამუშაო; თავისი შესაძლებლობების ფარგლებში, სათანადო გულისყურითა და სიფრთხილით (კეთილსინდისიერად) შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული თავისი მოვალეობები, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია გამოიყენოს დასაქმებულის შრომა სამსახურის საწესდებო მიზნების შესასრულებლად, გააცნოს დასაქმებულს დაწესებულების შინაგანაწესი, უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის შრომის ნორმალური პირობების შექმნა დაკისრებული ფუნქციებისა და ვალდებულებების შეუფერხებლად შესრულებისთვის (ხელშეკრულების 2-3 მუხლები).

3.2.6. ხელშეკრულების მე-6.1.2. მუხლის მიხედვით ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად განისაზღვრა ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომის ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, ხოლო 6.2.2. მუხლით, თუ დასაქმებული ვერ შეასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, ან

სისტემატურად უგულებელყოფდა ხელშეკრულების პირობებს, შინაგანაწესსა და პროცედურებს, დამსაქმებელს ენიჭებოდა თავისი ინიციატივით ხელშეკრულების მოშლის უფლებამოსილება (ხელშეკრულების 6-ე მუხლი)

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-შრომითი ხელშეკრულება (30.12.2016 წ)

3.2.7. 2016 წლის 3 მაისს ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის, და----- ელ---ის N34 ბრძანებით, ე-- კუ-----ეს მიეცა გაფრთხილება. ბრძანებაში დისციპლინური ზომის გამოყენების ფაქტობრივ საფუძვლად მიეთითა: სამუშაოს დროის მიმდინარეობისას სამუშაოს თვითნებურად მიტოვება. (შინაგანაწესის 11-ე მუხლი; ხელშეკრულების მე-2 მუხლი; შიდა აუდიტის სამსახურის დასკვნა).

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის N34 ბრძანება (3.05.2016 წ)

3.2.8.ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის, და----- ელ---ის მიერ დამტკიცდა სა-----ს შინაგანაწესი, რომლის

მიზანია საბავშვო ბაღში დასაქმებულ პირთა შრომის სამსახურებრივი მოვალეობის განხორციელებასთან დაკავშირებული ურთიერთობის მოწესრიგება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების შესაბამისად.

შინაგანაწესის მე-11.1 და 11.2. მუხლის მიხედვით, დაწესებულებაში სამუშაოს მიტოვებად მიიჩნევა სამუშაო დროის მიმდინარეობისას სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისგან თავის არიდება; სამუშაოდან დროებით გათავისუფლების შესახებ ხელმოწერის შემთხვევაში, მოსამსახურის სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მიზანშეწონილობის პასუხისმგებლობა ეკისრება უშუალოდ სა-----ს უფროსს (შინაგანაწესის მე-11 მუხლი);

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-შინაგანაწესი;

3.2.9.2015 წლის 9 თებერვალს ე-- კუ-----ემ განცხადებით მიმართა აბ-----

-----ს და იმ საფუძვლით, რომ კოდორის საბავშვო ბაღში თავისუფალი იყო სა-----ს გამგის თანამდებობა და მას გააჩნდა ბაღში მუშაობის გამოცდილება, ითხოვა ბა-----ედ დანიშვნა;

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-ე-- კუ-----ის განცხადება (09.02.2015 წ);

-მხარეთა განმარტებები;

3.2.10.აღნიშნულზე ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის, და----- ელ---ის მიერ 2015 წლის 17 თებერვალს N23 წერილით ე-- კუ-----ეს ეცნობა, რომ კოდორის სა-----ს უფროსის თანამდებობა არ იყო ვაკანტური, რის გამოც მისი თხოვნა ვერ დაკმაყოფილდებოდა;

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის N23 წერილი (17.02.2015 წ);

3.2.11. ე-- კუ-----ემ იგივე მოთხოვნით ისევ მიმართა აბ-----ს 2015 წლის 29 მაისს, რაც შესასრულებლად დაეწერა ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორს, და----- ელ---ეს. და----- ელ---ის მიერ ე-- კუ-----ეს 2015 წლის 3 ივნისს წერილობით ეცნობა, რომ ვინაიდან ბაღის უფროსი ნა--- კუ-----ე არ ცხადდებოდა სამსახურში, 2015 წლის 28 მაისს კოდორის სა-----ს უფროსის მოვალეობის შემსრულებლად დაინიშნა ამავე ბაღის აღმზრდელის თანაშემწე, ლ--- კუ-----, რომელსაც გააჩნია პედაგოგიური და სა-----ს უფროსად მუშაობის ხანგრძლივი სტაჟი და პროფესიული გამოცდილება.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-ე-- კუ-----ის განცხადება (29.05.2015 წ);

-ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის წერილი (03.06.2015 წ);

3.2.12.აღნიშნულის შემდეგ ე-- კუ-----ემ 2016 წლის 6 ივლისს მოხსენებითი ბარათით მიმართა აბ-----ს, აბ-----ს, აბაშის მუნიციპალიტეტის შიდა აუდიტის სამსახურს და ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორს, სადაც უთითებდა ნ-----ს საბავშვო ბაღში მიმდინარე არაჯანსაღ პროცესებზე, კერძოდ, უთითებდა დირექტორის ლ--- კუ-----ის არასათანადო კვალიფიკაციაზე და მისი მხრიდან ბავშვთა და თანამშრომელთა მიმართ არასათანადო მოპყრობაზე, თანამშრომელთა ხელფასის მითვისებაზე, პროდუქტების დანაკლისებზე, ასევე, უთითებდა ნეპოტიზმზე, კერძოდ, იმაზე, რომ ბაღში სხვადასხვა პოზიციაზე ინიშნებოდნენ დირექტორის ლ--- კუ-----ის ოჯახის წევრები, მათ შორის, ბაღის უფროსად დაინიშნა ლ--- კუ-----ის რძალი-ნა---

კუ-----ე, რომელსაც შესაბამისი კვალიფიკაცია არ გააჩნდა და ითხოვდა შესაბამის რეაგირებას.

3.2.13.გარდა აღნიშნულისა, საქმის მასალებით ასევე დადგენილია, რომ საბავშვო ბაღში არსებულ დარღვევებთან დაკავშირებით, ე-- კუ-----ე მუდმივად, სხვადასხვა სახის წერილებით მიმართავდა ზემდგომ ორგანოებსა და პირებს და ითხოვდა მის წერილებზე რეაგირებას.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-ე-- კუ-----ის მოხსენებითი ბარათი (06.07.2016 წ);

-ე-- კუ-----ის წერილები;

3.2.14. ე-- კუ-----ის მოხსენებითი ბარათში ასახული გარემოებების შესწავლის მიზნით აბაშის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2016 წლის 11 ივლისის N631 ბრძანებით შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი შემდეგი შემადგენლობით: ზ----- ცო---- - მუნიციპალიტეტის გამგეობის შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსი (ჯგუფის ხელმძღვანელი); კო-----ე ნა-----ი- მუნიციპალიტეტის საკრებულოს წევრი, საკრებულოს განათლების, კულტურისა და სოციალურ საკითხთა კომისიის თავჯდომარე (მოწვევით); გ--- ცო---- მუნიციპალიტეტის გამგეობის კულტურის, განათლების, სპორტის ძეგლთა დაცვისა და ახალგაზრდულ საქმეთა სამსახურის უფროსი; და----- ელ---ე - ა(ა)იპ „ აბ-----ის“ დირექტორი; ნა---- მ----- მუნიციპალიტეტის გამგეობის კულტურის, განათლების, სპორტის, ძეგლთა დაცვისა ახალგაზრდულ საქმეთა სამსახურის განათლების განყოფილების უფროსი; გ--- ზა----- - მუნიციპალიტეტის გამგეობის ადმინისტრაციული სამსახურის იურიდიულ საკითხთა და საქმისწარმოების განყოფილების უფროსი; ხ----- ბო-----ა - მუნიციპალიტეტის გამგეობის შიდა აუდიტის სამსახურის ინსპექტირების განყოფილების მთავარი სპეციალისტი; ამავე ბრძანებით კომისიას დაევალა 10 სამუშაო დღის ვადაში მუშაობის დასრულება და შემოწმების შედეგებზე შესაბამისი დასკვნის წარმოდგენა.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-აბაშის მუნიციპალიტეტის გამგებლის N631 ბრძანება (11.07.2016 წ);

3.2.15.სამუშაო ჯგუფის 2016 წლის 15 აგვისტოს დასკვნის მიხედვით, ე-- კუ-----ის მოხსენებით ბარათში მითითებული გარემოებების ნაწილი დადასტურდა, კერძოდ; შემოწმების პერიოდში გამოკითხულ პირთა, მათ შორის, ა(ა)იპ სკ-----ის, ბაღის ყოფილი და ამჟამინდელი თანამშრომლების,

აღსაზრდელთა მშობლებისა და ახლობლების, ასევე, თავად მოსარჩელის ახსნა-განმარტებებითა და ა(ა)იპ „სკ-----ის“ არსებული დოკუმენტაციის შემოწმების შედეგად გაირკვა, რომ „ნა-----ი“ არსებული ვითარება არ პასუხობდა წესდებითა და

დაწესებულების შინაგანაწესით დადგენილ მოთხოვნებს, კერძოდ, სათანადო დონეზე არ იდგა სასწავლო-აღმზრდელობითი მუშაობა; არ გააჩნიათ აღსაზრდელთა დასწრების სარეგისტრაციო ჟურნალი, არ შემუშავებულია გრძელვადიანი სასწავლო გეგმა, არ ჩატარებულა თემატური ღონისძიებები, ასევე, რიგ შემთხვევებში, სათანადოდ არ იყო უზრუნველყოფილი ბავშვთა კვებისა და პირადი ჰიგიენის მდგომარეობაც.

დასკვნის მიხედვით, „წარსულში, ჯერ კოდორის, შემდეგ კი ნა-----
---ი, წლების განმავლობაში, ძირითადად ისე, რომ არ აკმაყოფილებდნენ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, ინიშნებოდნენ და მუშაობდნენ ბალის უფროსის ლ--- კუ-----ის ოჯახის წევრები და ახლობლები (მაგალითად, დედა, რძლები და ა.შ) ასევე ხდებოდა ამ ოჯახის წევრების მონაცვლეობით მიღება-დანიშვნა სხვადასხვა პოზიციებზე; უფრო მეტიც, გარკვეულ პერიოდებში, ფაქტობრივად სამუშაოზე არ ყოფნის მიუხედავად, მათზე ირიცხებოდა ხელფასის თანხები, რომელთა მიღებაზეც უწყისებზე მათ მაგივრად ხელს სა-----ს გამგე ლ--- კუ-----ე აწერდა, რაც სერიოზული თანამდებობრივი დარღვევაა, თუმცა თვითონ ეს პირები ლ--- კუ-----ისგან შემდგომში ხელფასის თანხების მიღებას ადასტურებენ.“

დასკვნის მიხედვით, „ლ--- კუ-----ეს, ასევე მის რძალს ნა---- კუ-----ეს, არ აქვთ უმაღლესი განათლება, თუმცა მათ საშუალო-სპეციალურ განათლებას ხელი არ შეუშლია გაერთიანების ხელმძღვანელობისათვის, ისინი მონაცვლეობით ბალის უფროსის თანამდებობაზე დაენიშნა. გაერთიანების წესდების მესამე მუხლის მეოთხე ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტისა და მართვის სტრატეგიის მეორე თავის 2.3 პუნქტის შესაბამისად, ბალში გაჩენილ ყველა ვაკანსიაზე და მითუმეტეს უფროსის ვაკანსიაზე ყველა პირი უნდა დანიშნულიყო კონკურსის წესით, რაც უნდა უზრუნველყო გაერთიანების დირექტორს.

ნა---- კუ-----ის დანიშვნის ბრძანებაში დანიშვნის საფუძვლად მითითებულია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულება, ანუ მას განცხადებითაც კი არ მიუმართავს ისე იქნა დანიშნული.

დასკვნის მიხედვით, „საყურადღებოა რომ გაერთიანების დირექტორს 2015 წლის 28 მაისის N44 ბრძანებაში მითითებული აქვს, რომ ბალის უფროსი (ნა--- კუ-----ე) არ ცხადდება სამსახურში ოჯახური მდგომარეობის გამო. მიუხედავად იმისა, რომ საპატიო მიზეზი არ არსებობდა. ნა---- კუ-----ე იმავე დღეს გაერთიანებაში შეტანილი განცხადებით ითხოვს სამუშაოდან განთავისუფლებას, გაერთიანების დირექტორი მას არ ათავისუფლებს და იმავე ბრძანებით უფროსის მოვალეობის შესრულებას ავალებს ლ--- კუ-----ეს, ისე რომ ბალის უფროსი ნა---- კუ-----ე განთავისუფლებული არ არის თანამდებობიდან და მას ათავისუფლებს 2015 წლის 1 ივნისის N 45 ბრძანების საფუძველზე, ხოლო ე-- კუ-----ის 29 მაისს შეტანილი განცხადების მოთხოვნაზე - სა-----ს უფროსის თანამდებობაზე

დანიშვნის შესახებ, უარით პასუხობს იმ საფუძვლით, რომ უკვე დანიშნულია მოვალეობის შემსრულებელი, თუმცა მოვალეობის შემსრულებლის არსებობა სრულიადაც არ აბრკოლებდა ამ ვაკანსიაზე სხვა პირის დანიშვნას“.

დასკვნის მიხედვით, „სამუშაო ჯგუფს მიაჩნია, რომ ნ-----ს სა-----ს უფროსსა და აღმზრდელ პედაგოგ შორის კონფლიქტი გარკვეულწილად პროვოცირებულია, ლ--- კუ-----ისთვის უსამართლო პრივილეგიის მინიჭებით, წესდებისა და მართვის სტრატეგიის მოთხოვნათა დარღვევით, ვაკანსიაზე კონკურსის გარეშე როგორც ლ--- კუ-----ის, ასევე სხვა თანამშრომლების დანიშვნით, რამაც წლების შემდეგ განაპირობა მათ შორის არსებული კონფლიქტის წარმოშობა“.

აღნიშნულის საფუძველზე სამუშაო ჯგუფის მიერ ა(ა)იპ სკ-----ს მიეცა რეკომენდაცია ემსჯელა სა-----ს უფროსის ლ--- კუ-----ის დაკავებულ თანამდებობაზე დარჩენის მიზანშეწონილობაზე. ამასთან, მიეთითა, რომ ნ-----ს სა-----ს თანამშრომელთა შერჩევა და დანიშვნა განხორციელდეს კონკურსის შედეგების მიხედვით, მუნიციპალიტეტის გამგეობის კონტროლით.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-სამუშაო ჯგუფის დასკვნა (15.08.2016 წ);

3.2.16. მიუხედავად სამუშაო ჯგუფის 2016 წლის 15 აგვისტოს რეკომენდაციისა, ა(ა)იპ სკ-----ის გაერთიანების დირექტორს სა-----ს უფროსის ლ--- კუ-----ის დაკავებულ თანამდებობაზე დარჩენის მიზანშეწონილობაზე არ უმსჯელია და სა-----ს უფროსი აგრძელებდა იმავე პოზიციაზე მუშაობას.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-მხარეთა განმარტებები;

3.2.17. 2016 წლის 19 ოქტომბერს, ნ-----ს სა-----ს ტერიტორიაზე, სა-----ს აღსაზრდელების თანდასწრებით ე-- კუ-----ესა და ლ--- კუ-----ეს შორის მოხდა დაპირისპირება, რა დროსაც მათ ერთმანეთს მიაყენეს სიტყვიერი შეურაცხყოფა. აღნიშნული ინციდენტის დროს ე-- კუ-----ეს დასჭირდა სამედიცინო დახმარების გაწევა, რის გამოც გამოძახებულ იქნა სასწრაფო დახმარების ბრიგადა. ინციდენტის გამო შემთხვევის ადგილზე გამოცხადდნენ აბ-----ს პასუხისმგებელი პირები, მათ შორის შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსი, ასევე სკ-----ის წარმომადგენლები.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-ცნობა სასწრაფო- სამედიცინო დახმარების გაწევის შესახებ (30.06.2016 წ);

-ფორმა -100. (19.10.2016 წ);

-მხარეთა განმარტებები;

3.2.18. 2016 წლის 19 ოქტომბერს ე-- კუ-----ესა და ლ--- კუ-----ეს შორის მომხდარ ინციდენტთან დაკავშირებით, შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსმა 2016 წლის 21 ოქტომბერს აბ-----ს მოხსენებითი ბარათით მიმართა და რეკომენდაცია გასწია ე-- კუ-----ისა და ლ--- კუ-----ის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-აუდიტის სამსახურის უფროსის ზ----- ცო----ს მოხსენებითი ბარათი (21.10.2016 წ);

3.2.19. სასამართლო სხდომაზე როგორც მოსარჩელის, ისე მოპასუხის მიერ მოწვეულმა მოწმეებმა (ლ-- კუ-----ემ, ქე-----ტა-----ემ, თა----ბო-----ემ, რ-----ქვ-----მ, სვ-----ქვ-----მ, მ-----კუ-----ემ, თ-- კუ-----ემ, ლ--- კუ-----ემ, ნ---- აბ-----ემ, მ-----ქვ-----მ, ბ---თაკ-----მ, ზ-----ცო----მ, ქე-----მა-----ემ, დაადასტურეს ე-- კუ-----ესა და ლ--- კუ-----ეს შორის დაპირისპირების, ასევე 2016 წლის 19 ოქტომბერს მომხდარი ინციდენტის ფაქტი (სხდომის ოქმები-05.02.2019 წ; 01.03.2019 წ)

3.2.20.ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის, და-----ელ---ის 2016 წლის 1 ნოემბრის N91 ბრძანებით ე-- კუ-----ე გათავისუფლდა სამუშაოდან. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მიეთითა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ და „თ“ პუნქტები; შინაგანაწესის 4-ე მუხლის მე-2 პუნქტის პირველი ქვეპუნქტი, მე-14-ე მუხლის 1-4-ე პუნქტები; აბ-----ს 2012 წლის 22 იანვრის N55 განკარგულების თანახმად სკოლამდელი დაწესებულების მართვის სტრატეგიის 2.2. მუხლი.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

- დირექტორის N91 ბრძანება (01.11.2016 წ);

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლო წარმოდგენილი მასალების, მხარეთა ახსნა - განმარტებების საფუძველზე მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე ე-- კუ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 3 მაისის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ N34 ბრძანება, ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 1 ნოემბრის ე-- კუ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ №91 ბრძანება და მოპასუხეს უნდა დაევალოს ე-- კუ-----ის აღდგენა აბ-----ს სა---

-----ს აღმზრდელის პოზიციაზე ან ტოლფას სამუშაოზე, ასევე მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის ე-- კუ-----ის სასარგებლოდ, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის პირველი ნოემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად ამ თანამდებობისათვის გათვალისწინებული თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს ორგანული კანონის - კონსტიტუციის 42-ე, 30-ე მუხლები; შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 32-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2-4-ე; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე, 319-ე, 361-ე, 54-ე, 411-ე მუხლები;

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.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად და მოითხოვა ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 3 მაისის მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ N34 და 2016 წლის 1 ნოემბრის მისი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ №91 ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

სასამართლო თავდაპირველად იმსჯელებს ე-- კუ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 1 ნოემბრის №91 ბრძანების კანონიერებაზე და

აღნიშნულთან დაკავშირებით მიუთითებს საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე, რომლითაც აღიარებულია მოქალაქეთა უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განახორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ 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);

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას;

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად

მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას.

აღნიშნული საკითხის გარკვევა შესაძლებელია დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებული ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლების კვლევის შედეგად.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე ე-- კუ-----ე დასაქმებული იყო აბ-----
-----ს სა-----ის პოზიციაზე. იგი ა(ა)იპ “აბ-----
-----ის“ დირექტორის, და----- ელ---ის 2016 წლის 1 ნოემბრის
N91 ბრძანებით, გათავისუფლდა აბ-----ს სა-----ს
აღმზრდელის პოზიციიდან. ბრძანებაში გათავისუფლების ფაქტობრივ
საფუძველზე მითითებული არ არის, ხოლო სამართლებრივ საფუძვლად მიეთითა
შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ და „თ“ პუნქტები; შინაგანაწესის 4-ე მუხლის მე-
2 პუნქტის პირველი ქვეპუნქტი, მე-14-ე მუხლის 1-4-ე პუნქტები; აბ-----
-----ს 2012 წლის 22 იანვრის N55 განკარგულების თანახმად სკოლამდელი
დაწესებულების მართვის სტრატეგიის 2.2. მუხლი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის “ზ” პუნქტის
თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ
მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური
ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების
უხეში დარღვევა; ხოლო იგივე მუხლის „თ“ პუნქტის მიხედვით, შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ასევე, დასაქმებულის მიერ მისთვის
ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით
ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ
დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა
ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით
ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური
პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

მითითებული ნორმით დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს უფლებამოსილება
შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის საფუძველზე, ასევე,
ხელშეკრულების პირობების (არა უხეშად) იმ პირის მიერ, ვის მიმართაც ბოლო 1
წლის განმავლობაში გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის
რომელიმე ზომა, დარღვევის შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულება შეუწყვიტოს
დასაქმებულს. ამდენად, კონკრეტულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევიან განხორციელდა
თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ნორმის
შემადგენლობის სრული დაცვით.

ამ მიზნით, სასამართლო აღნიშნავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში
მოქმედი მტკიცებების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა
მხარემ შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი,
რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. შესაბამისად,

სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები (სსს კოდექსის მე-4, 102-ე მუხლები).

თუმცა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, ვიდრე დასაქმებულს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარმოდგენას მასზე, რომ ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

შესაბამისად, ამ შემთხვევაში მოპასუხე, ა(ა)იპ “აბ-----
-----ა” ვალდებულია ამტკიცოს ე- კუ-----ის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების იმგვარად დარღვევის ფაქტი, რაც მისი სამუშაოდან გაათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნება მიჩნეული.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების კანონიერებას, რის მიხედვითაც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა საფუძვლიანობას.

უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შესწავლა.

დადგენილია, და მხარეებს შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ მოსარჩელე ე- კუ-----ე, რომელსაც ქონდა პრეტენზია ნ-----ს სა-----ს უფროსის პოზიციაზე, 2015 წლიდან მუდმივად, სხვადასხვა სახის წერილებით მიმართავდა ზემდგომ ორგანოებსა და პირებს აბ-----ს საბავშვო ბაღში მიმდინარე არაჯანსაღ პროცესებზე. იგი წერილებში უთითებდა ბაღის უფროსის ლ----- კუ-----ის არასათანადო კვალიფიკაციაზე, ბაღის უფროსისათვის შეუფერებელ საქციელზე, აგრეთვე ნეპოტიზმზე, კერძოდ იმაზე, რომ ბაღის უფროსი ლ----- კუ-----

ე სარგებლობდა პრივილეგიებით, რასაც მოპასუხე, ა(ა)იპ “აბ-----
-----ის” დირექტორი იჩენდა მის მიმართ, კერძოდ, ლ---- კუ----
---ესთან შეთანხმებით ბალის უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლდა ლ---- კუ----
----ე და ამ პოზიციაზე დაინიშნა მისი (ლ---- კუ-----ის) რძალი (შვილის მეუღლე) ნა--
-- კუ-----ე, რომელსაც არ გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია, და რომელიც
შემდეგში, გათავისუფლდა ბალის უფროსის თანამდებობიდან და იმავე
თანამდებობაზე ისევ ლ---- კუ-----ე დაინიშნა. ე- კუ-----ე ასევე უთითებდა ლ----
კუ-----ის მხრიდან სხვადასხვა დარღვევებზე და ითხოვდა შესაბამის რეაგირებას.

დადგენილია ის გარემოებაც, აღნიშნულზე ა(ა)იპ “აბ-----
-----ის” დირექტორის მიერ დარღვევების აღმოფხვრის მიზნით
რაიმე სახის ზომები მიღებული არ ყოფილა, პირიქით, თავისი პასუხებით ე- კუ-----
-ეს უდასტურებდა, რომ ნ-----ს სა-----ს უფროსად ნა---- კუ-----ე დაინიშნა
კანონის მოთხოვნათა დაცვით, ხოლო შემდგომ, ვინაიდან იგი არ ცხადდებოდა
სამსახურში, 2015 წლის 28 მაისს კოდორის სა-----ს უფროსის მოვალეობის
შემსრულებლად დაინიშნა ამავე ბალის აღმზრდელის თანაშემწე, ლ---- კუ-----ე,
რომელსაც გააჩნდა პედაგოგიური და სა-----ს უფროსად მუშაობის ხანგრძლივი
სტაჟი და პროფესიული გამოცდილება, რის გამოც მის მოთხოვნას ვერ
დააკმაყოფილებდა.

თუმცა ე- კუ-----ის განცხადებებში მოყვანილი ფაქტები ფაქტობრივად
დადასტურდა ამ საკითხების შესწავლის მიზნით, აბაშის მუნიციპალიტეტის
გამგებლის 2016 წლის 11 ივლისის N631 ბრძანებით შექმნილი სამუშაო ჯგუფის
მიერ. სამუშაო ჯგუფის 2016 წლის 15 აგვისტოს დასკვნის შესაბამისად, „ნა-----
-----ი არსებული ვითარება არ პასუხობდა წესდებითა და დაწესებულების
შინაგანაწესით დადგენილ მოთხოვნებს, სათანადო დონეზე არ იდგა სასწავლო-
აღმზრდელობითი მუშაობა; არ გააჩნიათ აღსაზრდელოთა დასწრების
სარეგისტრაციო ჟურნალი, არ შემუშავებულია გრძელვადიანი სასწავლო გეგმა, არ
ჩატარებულია თემატური ღონისძიებები, ასევე, რიგ შემთხვევებში, სათანადოდ არ
იყო უზრუნველყოფილი ბავშვთა კვებისა და პირადი ჰიგიენის მდგომარეობაც...
ასევე, წარსულში, ჯერ კოდორის, შემდეგ კი ნა-----ი, წლების
განმავლობაში, ძირითადად ისე, რომ არ აკმაყოფილებდნენ საკვალიფიკაციო
მოთხოვნებს, ინიშნებოდნენ და მუშაობდნენ ბალის უფროსის ლ---- კუ-----ის
ოჯახის წევრები და ახლობლები (მაგალითად, დედა, რძლები და ა.შ) ასევე
ხდებოდა ამ ოჯახის წევრების მონაცვლეობით მიღება-დანიშვნა სხვადასხვა
პოზიციებზე...ლ---- კუ-----ეს, ასევე მის რძალს ნა---- კუ-----ეს, არ აქვთ უმაღლესი
განათლება, თუმცა მათ საშუალო-სპეციალურ განათლებას ხელი არ შეუშლია
გაერთიანების ხელმძღვანელობისათვის, ისინი მონაცვლეობით ბალის უფროსის
თანამდებობაზე დაენიშნა. გაერთიანების წესდების მესამე მუხლის მეოთხე
ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტისა და მართვის სტრატეგიის მეორე თავის 2.3 პუნქტის
შესაბამისად, ბაღში გაჩენილ ყველა ვაკანსიაზე და მითუმეტეს უფროსის
ვაკანსიაზე ყველა პირი უნდა დანიშნულიყო კონკურსის წესით, რაც უნდა
უზრუნველყო გაერთიანების დირექტორს...ნა---- კუ-----ის დანიშვნის ბრძანებაში

დანიშვნის საფუძვლად მითითებულია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულება, ანუ მას განცხადებითაც კი არ მიუმართავს ისე იქნა დანიშნული...საყურადღებოა რომ გაერთიანების დირექტორს 2015 წლის 28 მაისის N44 ბრძანებაში მითითებული აქვს, რომ ბალის უფროსი (ნა---- კუ-----ე) არ ცხადდება სამსახურში ოჯახური მდგომარეობის გამო. მიუხედავად იმისა, რომ საპატიო მიზეზი არ არსებობდა. ნა---- კუ-----ე იმავე დღეს გაერთიანებაში შეტანილი განცხადებით ითხოვს სამუშაოდან განთავისუფლებას, გაერთიანების დირექტორი მას არ ათავისუფლებს და იმავე ბრძანებით უფროსის მოვალეობის შესრულებას ავალებს ლ---- კუ-----ეს, ისე რომ ბალის უფროსი ნა---- კუ-----ე განთავისუფლებული არ არის თანამდებობიდან და მას ათავისუფლებს 2015 წლის 1 ივნისის N 45 ბრძანების საფუძველზე, ხოლო ე-- კუ-----ის 29 მაისის შეტანილი განცხადების მოთხოვნაზე - სა-----ს უფროსის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ, უარით პასუხობს იმ საფუძველით, რომ უკვე დანიშნულია მოვალეობის შემსრულებელი, თუმცა მოვალეობის შემსრულებლის არსებობა სრულიადაც არ აბრკოლებდა ამ ვაკანსიაზე სხვა პირის დანიშვნას...”

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა, მეორე ნაწილით კი, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებული ნორმის შესაბამისად, სასამართლომ სამუშაო ჯგუფის დასკვნა შეამოწმა როგორც მოსარჩელის, ისე მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებთან ერთობლიობაში, შეაფასა მხარეთა პოზიციები და არგუმენტაცია და მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მტკიცების დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ მისი წილი მტკიცების ფარგლებში, ვერ შეძლო მის მიერ გამოცემული სადავო აქტების მართლზომიერების დადასტურება.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ა(ა)იპ “აბ-----ის” დირექტორის მიერ ე-- კუ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლება, ამ გადაწყვეტილების მიღების განმაპირობებელ გარემოებათა და წინაპირობათა გათვალისწინებით, არ შეიძლება ჩაითვალოს გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად, ვინაიდან საქმეზე დადგენილი გარემოებები უპირობოდ მიუთითებენ საბავშვო ბაღში მიმდინარე არაჯანსაღ პროცესებზე, რის შესახებაც მიუთითებდა ე-- კუ-----ე და რამაც ფაქტობრივად წარმოშვა კონფლიქტი ე-- კუ-----ესა და ბალის უფროსს შორის.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მოპასუხე მხარეს შემოწმების შედეგებთან დაკავშირებით არსებითი შედაცება არ განუხორციელებია, არ გაუპროტესტებია დარღვევის ფაქტები, რაც ასახულია სამუშაო ჯგუფის დასკვნაში, შესაბამისად, ფაქტებთან დაკავშირებით სასამართლოს ეჭვის საფუძველი არ გაჩენია.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის მიერ ე- კუ-----ის განცხადებებზე სწორად და დროულად რეაგირების შემთხვევაში, არ დადგებოდა 2016 წლის 19 ოქტომბრის ინციდენტი, რა დროსაც ნ-----ს სა-----ს ტერიტორიაზე, სა-----ს აღსაზრდელების თანდასწრებით ე- კუ-----ემ და ლ--- კუ-----ემ, მათ შორის არსებული დაპირისპირების გამო ერთმანეთს მიაყენეს სიტყვიერი შეურაცხყოფა, რაც ფაქტობრივად საფუძვლად დაედო სადავო გადაწყვეტილების მიღებას.

სამუშაო ჯგუფი ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორს ავალდებულებდა ემსჯელა სა-----ს უფროსის ლ--- კუ-----ის დაკავებულ თანამდებობაზე დარჩენის მიზანშეწონილობაზე, იმავდროულად მიუთითებდა, რომ „ე- კუ-----ესა და ლ--- კუ-----ეს შორის კონფლიქტი გარკვეულწილად პროვოცირებული იყო ლ--- კუ-----ისათვის უსამართლო პრივილეგიის მინიჭებით, წესდებისა და მართვის სტრატეგიის მოთხოვნათა დარღვევით, ვაკანსიაზე კონკურსის გარეშე როგორც ლ--- კუ-----ის, ასევე სხვა თანამშრომლების დანიშვნით, რამაც წლების შემდეგ განაპირობა მათ შორის არსებული კონფლიქტის წარმოშობა“.

იმ ვითარებაში, როცა კონფლიქტის წარმოშობის მიზეზად გარკვეულწილად, გაერთიანების დირექტორის მიერ დაწესებულების მართვის არასწორი სტრატეგია სახელდებოდა, დირექტორი მით უფრო იყო ვალდებული დროის უსაფუძვლო გაჭიანურების გარეშე ეზრუნა კონფლიქტის აღმოფხვრაზე და თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში დროულად მიეღო შესაბამისი გადაწყვეტილებები, რაც მას ასევე, არ განუხორციელებია. დავის ურთიერთშეთანხმებით გადაწყვეტას დამსაქმებელს ავალდებულებდა ასევე შრომითი ხელშეკრულების მე-8 მუხლი, რომლის მიხედვით მხარეთა შორის დავის წარმოშობის შემთხვევაში იგი უნდა გადაწყდეს უშუალოდ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმებული პროცედურის გზით, შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესების დაცვით. თუ დავის დროს შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული 14 კალენდარული დღის განმავლობაში, ან თუ მხარემ თავი აარიდა შეთანხმებულ პროცედურებში მონაწილეობას, მეორე მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს.

საქმეზე არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რაც ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის მიერ რაიმე სახით პრობლემის მოგვარების მცდელობაზე მიუთითებდა.

სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს საქმეში წარმოდგენილ აუდიტის სამსახურის უფროსის 2016 წლის 21 ოქტომბრის მოხსენებით ბარათს, სადაც იგი რეკომენდაციას უწევს ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორს, როგორც ლ--- კუ-----ის, ისე ე- კუ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლებაზე. სასამართლო აღნიშნავს, რომ აღნიშნული მოხსენებითი ბარათი, რაც სასამართლო სხდომაზეც დაადასტურა აუდიტის სამსახურის უფროსმა ზ----- ცო-----მ, შედგენილ-- ნ-----ს სა-----ს ტერიტორიაზე, ე- კუ-----ესა და ლ--- კუ-----ეს შორის 2016

წლის 19 ოქტომბერს მომხდარი ინციდენტის შემდეგ, თუმცა როგორც აღინიშნა, ეს ინციდენტი იყო იმ კონფლიქტის შედეგი, რომელიც წლების განმავლობაში მიმდინარეობდა ამ ორ პიროვნებას შორის, და რომელზეც სამუშაო ჯგუფი, რომლის შემადგენლობაშიც სხვა პირებთან ერთად, თავად ზ----- ცო----ც ირიცხებოდა, კერძოდ 2016 წლის 15 აგვისტოს თავის დასკვნაში მიუთითებდა, რომ კონფლიქტი პროვოცირებული იყო ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის მიერ ლ---- კუ-----ისათვის გაუმართლებელი პრივილეგიების მინიჭებით და მოუწოდებდა თავადვე აღმოეფხვრა ეს კონფლიქტი, რაც არ განხორციელებულა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მართალია, კანონი დამსაქმებელს ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევაში ანიჭებს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლებამოსილებას, მაგრამ დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი და არჩევანის გაკეთებისას იგი ვალდებულია იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. შესაბამისად, დასაქმებული პირის მიმართ სახდელის ყველაზე მძიმე ფორმის გამოყენების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამდე დამსაქმებელი ვალდებულია შეაფასოს ყველა გარემოება, რაც წინ უძღოდა გამოვლენილ დარღვევას, დამრღვევის პიროვნება და ამტკიცოს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლება იყო ერთადერთი, ადეკვატური, საჭირო და პროპორციული ღონისძიება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საკასაციო სასამართლოს განმარტება: „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 წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ № ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.).

გარდა აღნიშნულისა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ე-- კუ-----ის მიმართ დაირღვა არა მხოლოდ კანონისმიერი, არამედ სახელშეკრულებო ვალდებულებაც. კერძოდ; დადგენილია, რომ იგი ნ-----ს სა-----ს აღმზრდელის პოზიციაზე შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე გამწესებული იყო უვადოდ.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების, როგორც სამოქალაქო-სამართლებრივი გარიგების წარმოშობასთან, შეცვლასთან ან შეწყვეტასთან

დაკავშირებული ზოგადი ხასიათის ურთიერთობები მთლიანად წესრიგდება სამოქალაქო კოდექსით. სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით განმარტებულია, თუ რა ჩაითვლება არსებით პირობად. ასეთია ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზედაც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება.

შრომითი ურთიერთობის ვადა წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას. მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან, რაც გამოხატულია სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველ ნაწილში - „კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. შესაბამისად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებზე. ისინი ამით საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების დროს. როდესაც ხელშეკრულებით რაიმე მოვლენის დადგომის მომენტი მკაფიოდაა განსაზღვრული, სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება, რა დროსაც ვადიანი ხელშეკრულების სამართლებრივი შედეგი, ვადის ამოწურვისას წინასწარ სავარაუდოა ხელშეკრულების მხარეებისთვის, ხოლო განუსაზღვრელი ვადით (ამ შემთხვევაში) დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას კანონმდებელი განსაკუთრებულ წინაპირობებს უკავშირებს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. ამ მუხლის დისპოზიციისგან განსხვავებულ წესს საქართველოს შრომის კოდექსი არ ადგენს.

ვინაიდან ე-- კუ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით (უვადოდ), მოპასუხე ვალდებული იყო დაეცვა სახელშეკრულებო ვალდებულება- ნ-----ს სა-----ს აღმზრდელის პოზიციაზე უვადოდ გამწესებასთან დაკავშირებით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, გასაჩივრებული ბრძანებით დაირღვა როგორც კანონისმიერი, ისე სახელშეკრულებო ვალდებულებაც, რაც მიუთითებს გასაჩივრებული ბრძანების მართლსაწინააღმდეგო ხასიათზე. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, კი, მართლსაწინააღმდეგო გარიგება ბათილია.

ამდენად, ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის და----- ელ---ის 2016 წლის 1 ნოემბრის ე-- კუ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ № ბრძანება კანონსაწინააღმდეგოა და იგი ბათილად

უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. მოსარჩელე ასევე ითხოვს, ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის და----- ელ-----ის 2016 წლის 3 მაისის N34 ბრძანების ბათილად ცნობას, რაც სასამართლოს მოსაზრებით, ასევე კანონსაწინააღმდეგოა და იგი ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შემდეგი სამართლებრივი საფუძვლით:

დადგენილია, რომ გასაჩივრებული ბრძანებით ე-- კუ-----ეს მიეცა გაფრთხილება. ფაქტობრივ საფუძვლად მითითებულია სამუშაოს დროის მიმდინარეობისას სამუშაოს თვითნებურად მიტოვება, ხოლო სამართლებრივ საფუძვლად- შინაგანაწესის მე-11 მუხლი; ხელშეკრულების მე-2 მუხლი;

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13.1 მუხლის თანახმად დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობები ამ სფეროში მოქმედი სამართლებრივი აქტების გარდა, წესრიგდება ასევე, დამსაქმებლის მიერ მიღებული შიდა სამართლებრივი აქტის- შინაგანაწესის საფუძველზე, რომელიც შედგენილი უნდა იყოს საქართველოს შრომის კოდექსის, მეწარმეთა და არასამეწარმეო იურიდიული პირების შესახებ საქართველოს კანონის, შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით მოქმედი კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების, წესდებისა და შიდა რეგულაციების შესაბამისად;

საქართველოს შრომის კოდექსის 13.2 მუხლის "ზ" ქვეპუნქტის მიხედვით შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს: სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, დასვენების ხანგრძლივობა, შრომის ანაზღაურების დრო და ადგილი, შრომის პირობების დაცვის წესები, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი, წახალისების და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი, განცხადების განხილვის წესი. ასევე სპეციალური წესები. შრომის შინაგანაწესი შეიძლება შეიცავდეს შრომის კოდექსისგან განსხვავებულ ნორმებს, რომლებიც არ ეწინააღმდეგება ამავე კოდექსს ან/და სხვა საკანონმდებლო აქტებს.

დადგენილია, რომ ა(ა)იპ “აბ-----ის“ შინაგანაწესით დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი, დადგენილი არ ყოფილა. დაწესებულების შინაგანაწესის მე-11 მუხლით, რაც საფუძვლად დაედო ე-- კუ-----ის მიმართ დისციპლინური ზომის გამოყენებას, განმარტებულია სამუშაოს მიტოვების არსი, კერძოდ, შინაგანაწესის მე-11.1 მუხლის თანახმად, დაწესებულებაში სამუშაოს მიტოვებად მიიჩნევა სამუშაო დროის მიმდინარეობისას სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისგან თავის არიდება; ხოლო 11.2. მუხლის თანახმად, სამუშაოდან დროებით გათავისუფლების შესახებ ხელმოწერის შემთხვევაში, მოსამსახურის სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მიზანშეწონილების პასუხისმგებლობა ეკისრება უშუალოდ სა-----ს უფროსს.

დაწესებულების შინაგანაწესის არც მითითებული, და არც სხვა ნორმა არ შეიცავს დათქმას დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებისა და სახეების, ასევე მისი გამოყენების წესების შესახებ. მიუხედავად იმისა, რომ სადავო ბრძანებაში ერთ-ერთ სამართლებრივ საფუძვლად შრომის ხელშეკრულების მე-2 მუხლია მითითებული, ამგვარ დათქმას არც შრომის ხელშეკრულება შეიცავს, ხოლო ხელშეკრულების მე-2 მუხლით: „დასაქმებული ვალდებულია პირადად შეასრულოს სამუშაო; თავისი შესაძლებლობების ფარგლებში, სათანადო გულისყურითა და სიფრთხილით (კეთილსინდისიერად) შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული თავისი მოვალეობები.

დისციპლინური გადაცდომისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახეებს, გარდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა, არ იცნობს ასევე, საქართველოს შრომის კოდექსიც, რის გამოც სასამართლო მიიჩნევს, რომ გაფრთხილება, როგორც პასუხისმგებლობის ზომა, დაწესებულების ადმინისტრაციის მიერ გამოყენებულია სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე, რაც მიუთითებს კანონსაწინააღმდეგო ხასიათზე.

გარდა აღნიშნულისა, სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2.2 მუხლზე, რომლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით, ხოლო იმავე მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით კი, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

სწორედ მხარეთა თანასწორუფლებიანობის რეალიზაციას უზრუნველყოფს დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების პროცედურების (წესების) დადგენა, რაც თავის მხრივ, უნდა მოიცავდეს დისციპლინური სახდელის დაკისრებამდე სავარაუდო დამრღვევისათვის წერილობითი ახსნა-განმარტების მოთხოვნისა და მხარის ამ უფლებით უზრუნველყოფის შესაძლებლობას, რათა იმ საკითხთან დაკავშირებით, რომელიც აუარესებს მის სამართლებრივ მდგომარეობას, გამოხატოს თავისი დამოკიდებულება, ჩამოაყალიბოს თავისი პოზიცია, რომ დაუშვებლად არ იქნეს ხელყოფილი დასაქმებულის უფლება და დამსაქმებელი არ იქნეს ჩაყენებული დაუშვებლად დომინანტურ მდგომარეობაში.

ამდენად, ა(ა)იპ “აბ-----ის“ დირექტორის და----- ელ---ის 2016 წლის 3 მაისის N34 ბრძანება ე-- კუ-----ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ კანონსაწინააღმდეგოა და იგი ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.3. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1 მუხლის შესაბამისად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

მითითებულ ნორმაზე დაყრდნობით, სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენას, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტის დადასტურება იწვევს სადავო ბრძანების გამოცემამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენას და არის თანმდევი შედეგი.

ვინაიდან დადასტურდა ე-- კუ-----ის მიმართ შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტი, აღნიშნული ნიშნავს ნოდარ დოლიძის იმ უფლებებში აღდგენას, რომელშიც სადავო ბრძანების გამოცემამდე არსებობდა. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, საფუძვლიანია და იგი სამუშაოზე უნდა აღდგეს.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

მითითებულ ნორმებზე დაყრდნობით, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, პირდაპირ დაკავშირებულია შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტის დადასტურებასა და სამუშაოზე აღდგენასთან და არის თანმდევი შედეგი.

ვინაიდან დადგინდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის კანონსაწინააღმდეგოდ შეწყვეტის ფაქტი და დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, შესაბამისად, არსებობს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველიც, რის გამოც მოსარჩელის მოთხოვნა ამ ნაწილში უნდა დაკმაყოფილდეს და ა(ა)იპ აბაშის მუნიციპალიტეტის სკ-----
-----ას ე-- კუ-----ის (პ/ნ 02-----) სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 01 ნოემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად ამ თანამდებობისათვის გათვალისწინებული თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი

ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს სარჩელზე დავის საგნის (სადავო თანხის) ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 (ასი) ლარისა, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა პირველი ინსტანციის სასამართლოში იურიდიული პირებისათვის არ უნდა აღემატებოდეს – 5 000 ლარს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული.

მოცემულ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილი ქვითრით დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ გადახდილია იქნა 100 ლარის ოდენობით, რაც მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოპასუხე ა(ა)იპ აბ-----
-----ას.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 247-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე ე-- კუ-----ის სარჩელი დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ აბ-----
-----ის და----- ელ---ის 2016 წლის 03 მაისის №34 ბრძანება, ე--
- კუ-----ის მიმართ დისციპლინალური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ.

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ აბ-----
-----ის და----- ელ---ის 2016 წლის 01 ნოემბრის ბრძანება
№91, ე-- კუ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და ე-- კუ-----ე აღდგენილ
იქნეს აბ-----ს სა-----ს აღმზრდელის ან ტოლფას
თანამდებობაზე.

1.3. დაეკისროს ა(ა)იპ აბ-----
---ას ე-- კუ-----ის (პ/ნ 02-----) სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის
ანაზღაურება 2016 წლის 01 ნოემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად

ამ თანამდებობისათვის გათვალისწინებული თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

2. დაეკისროს ა(ა)იპ აბ-----
--ას ე-- კუ-----ის (პ/ნ 02-----) სასარგებლოდ ამ უკანასკნელის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ 100 (ასი) ლარის გადახდა.

3. სასამართლოს გადაწყვეტილება ე-- კუ-----ის აბ-----ს სა-----
---ს აღმზრდელის ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად, რომელიც საჩივრდება ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში 12 დღის ვადაში, კერძო სააპელაციო საჩივრის შეტანის გზით სენაკის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით სენაკის რაიონული 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 სენაკის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

დარეჯან კვარაცხელია