



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

11.04.2019 წელი

ქ.ოზურგეთი

ოზურგეთის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ნანა ჯოხაძე
სხდომის მდივანი ლია დარჩია

მოსარჩელე: - კა-----ე;

წარმომადგენლები: - გი-----ა; ქე-----ე;

მოპასუხე: - ა (ა) იპ სკოლამდელი საგანმანათლებლო-სააღმზრდელო ცენტრი;

წარმომადგენლები: - კო-----ი; ან-----ე;

დავის საგანი: სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის ფაქტის დადგენა;

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა (ა) იპ ლა-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი საგანმანათლებლო-სააღმზრდელო ცენტრის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის №6 ბრძანება კა-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე.

1.2. დაევალოს მოპასუხეს აღადგინოს კა-----ე პირვანდელ სამუშაო ადგილზე, კერძოდ, ა (ა) იპ სკოლამდელი საგანმანათლებლო-სააღმზრდელო ცენტრის მატერიალური უზრუნველყოფის დარგში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

1.3. დაევალოს მოპასუხეს აუნაზღაუროს კა-----ეს იძულებითი განაცდური თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემიდან (2019 წლის 16 იანვრიდან) სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 560 ლარის ოდენობით.

2019 წლის 18 მარტს ოზურგეთის რაიონულ სასამართლოს მოსარჩელებმ დაზუსტებული სარჩელით მომართა და მოითხოვა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა (ა) იპ ლა-----ის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი საგანმანათლებლო-სააღმზრდელო ცენტრის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის №6 ბრძანება კა-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე.

1.2. დაევალოს მოპასუხეს აღადგინოს კა-----ე პირვანდელ სამუშაო ადგილზე, კერძოდ, ა (ა) იპ სკოლამდელი საგანმანათლებლო-სააღმზრდელო ცენტრის მატერიალური უზრუნველყოფის დარგში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

1.3. დაევალოს მოპასუხეს აუნაზღაუროს კა-----ეს იძულებითი განაცდური თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემიდან (2019 წლის 16 იანვრიდან) სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 560 ლარის ოდენობით.

1.4. დაეკისროს ა (ა) იპ სკოლამდელი საგანმანათლებლო-სააღმზრდელო ცენტრს კა-----ის სასარგებლოდ დაყოვნებული შრომის ანაზღაურების - ხელზე ასაღები 560 ლარის 0.07%-ის გადახდა ყოველი დღისთვის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემიდან (2019 წლის 16 იანვარი) სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1.5. დადგინდეს ა (ა) იპ სკოლამდელი საგანმანათლებლო-სააღმზრდელო ცენტრის მხრიდან კა-----ის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის განხორციელების ფაქტი და დაევალოს მოპასუხეს აღმოფხვრას დისკრიმინაციული ქმედების შედეგები.

2019 წლის 29 მარტს მოსარჩელებმ კვლავ დააზუსტა მოთხოვნა. კერძოდ, ნაცვლად მოთხოვნისა „დაევალოს მოპასუხეს აღადგინოს კა-----ე პირვანდელ სამუშაო ადგილზე, კერძოდ, ა (ა) იპ სკოლამდელი საგანმანათლებლო-სააღმზრდელო ცენტრის მატერიალური უზრუნველყოფის დარგში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე“, **მოითხოვა დაევალოს მოპასუხე ა (ა) იპ სკოლამდელი საგანმანათლებლო-სააღმზრდელო ცენტრს კა-----ეს გადაუხადოს კომპენსაცია 10 080 ლარის ოდენობით საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინების გარეშე, ხელზე მისაღები თანხა - საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად.**

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენლებმა განმარტეს, რომ კა-----ემ

ჩაიდინა ქმედება, რომელიც დაკვალიფიცირდა სამსახურებრივი ვალდებულებების დარღვევად, რაც თავის მხრივ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის გამოყენებით, პირის სამსახურიდან დათხოვნის ლეგიტიმურ წინაპირობას ქმნის. არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძვლების. შესაბამისად, ვერ დაკმაყოფილდება მოთხოვნები სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი მოცდენის პერიოდის შრომის ანაზღაურების შესახებ.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები მხარეთა მიერ სადავოდაა გამხდარი.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ლა-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის დირექტორის 2007 წლის 01 აგვისტოს №4 ბრძანების თანახმად, კა-----ე დაინიშნა სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის სპეციალისტად მონიტორინგის საკითხებში.

ლა-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის დირექტორის 2015 წლის 02 თებერვლის №21 ბრძანების თანახმად, კა-----ეს დაევალა სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრში მთავარი სპეციალისტის მატერიალური უზრუნველყოფის დარგში მოვალეობის შესრულება დროებით.

ლა-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის დირექტორის 2015 წლის 04 თებერვლის №31 ბრძანების თანახმად, კა-----ე დაინიშნა სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. თანამდებობრივი სარგო განისაზღვრა 700 (შვიდასი) ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2007 წლის 01 აგვისტოს №4 ბრძანება (იხ. ს/ფ 19);
- 2015 წლის 02 თებერვლის №21 ბრძანება (იხ. ს/ფ 20);
- 2015 წლის 04 თებერვლის №31 ბრძანება (იხ. ს/ფ 21);

3.2.2. ლა-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის №6 ბრძანების თანახმად, კა-----ე განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37 მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2019 წლის 16 იანვრის №6 ბრძანება (იხ. ს/ფ 19);

3.2.3. ლა-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის დირექტორის 2019 წლის 01 თებერვლის და 12 თებერვლის წერილებით, კა-----ეს განემარტა მის მიერ ქცევის სტანდარტის დარღვევის თაობაზე. გაეგზავნა შინაგანაწესის, მოხსენებითი ბარათის, ბრძანებების ასლები, თანამდებობრივი ინსტრუქცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2019 წლის 01 თებერვლის და 12 თებერვლის წერილები (იხ. ს/ფ 24-32);

3.2.4. ლა-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის შინაგანაწესის პირველი მუხლის მე-6 პუნქტში მითითებულია - **სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის** სააღმზრდელო ჯგუფების ყველა პედაგოგი, **თანამშრომელი**, მშობელი და ბავშვები **მოვალეა დაიცვას** სააღმზრდელო ცენტრის **შინაგანაწესი**.

შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-7 პუნქტებში მითითებულია - ვადმადე ადრე განთავისუფლება ხდება არსებული კანონმდებლობისა და შრომითი ხელშეკრულების (ასევე ამ შინაგანაწესის) დარღვევის შემთხვევაში.

შინაგანაწესის მე-11 მუხლში მითითებულია - სკოლამდელი საგანმანათლებლო-სააღმზრდელო ცენტრის ყველა თანამშრომლის მიმართ შეიძლება გამოყენებული იქნას ადმინისტრაციული სასჯელები, თუ სახეზე იქნება: კოლეგიური ეთიკის ნორმების დარღვევა, სააღმზრდელო ცენტრის თათბირების გაცდენისთვის, დაგვიანებისთვის, კოლეგის სიტყვიერი ან ფიზიკური შეურაცხყოფისთვის, სამუშაოს სისტემატიური გაცდენებისათვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შინაგანაწესი (იხ. ს/ფ 34-49);

3.2.5. მატერიალური უზრუნველყოფის დარგში მთავარი სპეციალისტის ინსტრუქციაში მითითებულია, რომ ასრულებს კანონით გათვალისწინებული დირექტორის მითითებებს, ანგარიშვალდებულია სააღმზრდელო ცენტრის დირექტორის წინაშე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ინსტრუქცია (იხ. ს/ფ 51);

3.2.6. კა-----ის მიმართ განთავისუფლებამდე (2019 წლის 16 იანვრამდე) გამოყენებული იქნა დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ორი ზომა:

ლა-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის დირექტორის 2018 წლის 14 მარტის №89 ბრძანებით გაფრთხილება. გაფრთხილების საფუძველი იყო სამსახურებრივი

მოვალეობის შესრულების დროს, კერძოდ, ბალებში კვების პროდუქტების დარიგებისას, ქალაქში თანამშრომელთან ჩხუბი.

ლა-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის დირექტორის 2018 წლის 29 ოქტომბრის №417 ბრძანებით საყვედური. საყვედურის საფუძველი გახდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს კოლეგასთან სიტყვიერი შეურაცხყოფა. დირექტორთან ჩხუბი და კამათი.

აღნიშნული ბრძანებები კანონით დადგენილი წესით ჩაბარდა კა-----ეს, რომლებიც არ გაუხდია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, დაზუსტებული სარჩელი (იხ. ს/ფ 2-18; 112-131);
- შესაგებლები (იხ. ს/ფ 90-99; 235-245);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი);
- მოწმეთა ჩვენებები (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი);

3.2.7. ლა-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის დირექტორის 2019 წლის 18 იანვრის №13 ბრძანების თანახმად, ლა-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის მთავარ ბუღალტერს მარინა ქანთარიას და იურისტს ირმა ჯანაშიას დაევალოთ 2019 წლის საშტატო განრიგისა და თანამდებობრივი სარგოს პროექტის მომზადება.

ლა-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრის დირექტორის 2018 წლის 15 ნოემბრის №838 ბრძანების თანახმად, შეიქმნა კომისია, რომელთაც დაევალოთ ბალანსზე რიცხული ქონების, ძირითადი საშუალებებისა და სასაქონლო მატერიალური ფასეულობების სრული ინვენტარიზაციის ჩატარება და ჩამოწერა-განადგურება 2018 წლის 15 ნოემბრიდან 2018 წლის 30 დეკემბრამდე.

მატერიალური უზრუნველყოფის დარგში მთავარი სპეციალისტის თანამდებობის შტატი გაუქმებულია, არ არსებობს ტოლფასი სამუშაო შტატი. საკვებისა და სხვა პროდუქციის შესყიდვის ტენდერის პირობები შეიცვალა. პროდუქციის მიწოდების ვალდებულება შესაბამისი დაწესებულებებისათვის დაევალოთ ტენდერში გამარჯვებულ მიმწოდებლებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანებები, მიმწოდებლებთან დადებული ხელშეკრულებები (იხ. ს/ფ 142-229);

3.2.8. ლა-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრში თვალსაჩინო ადგილას, ყველასთვის ხელმისაწვდომ ადგილას არის განთავსებული შინაგანაწესი.

მოპასუხის მიერ რაიმე სახის დისკრიმინაციის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია.

კა-----ე დისციპლინური სახდელების შემდეგ კვლავ აგრძელებდა მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების შეუსრულებლობას, კერძოდ, არ ახორციელებდა ჰიგიენური საშუალებების მიტანას (დირექტორთან ჩხუბის შემდეგ), რასაც აღნიშნულს თავად კა-----ე ადასტურებს. სამსახურის გაცდენა არასაპატიო მიზეზით, სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადება. თანამშრომლის, კერძოდ, იურისტის მიმართ უხეშობა და აგრესია. ცენტრის დირექტორის მიმართ უხეშად და კატეგორიული ტონით საუბარი. თათბირზე და შეხვედრაზე დაგვიანებით მისვლა და თვითნებურად დატოვება. დირექტორის მითითებების შეუსრულებლობა.

სასამართლო უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შესაგებლები (იხ. ს/ფ 90-99; 235-245);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება, მოწმეთა ჩვენებები (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი);

3.2.9. სასამართლო განმარტავს, რომ ფაქტობრივი გარემოებების არსებობა ან არარსებობა უნდა დადასტურდეს კონკრეტული მტკიცებულებებით. ფაქტობრივად, სადაო გარემოებებთან დაკავშირებით მხარეები იძლევიან ურთიერთ საწინააღმდეგო განმარტებას. მათი განმარტებები გამორიცხავენ ერთმანეთის არგუმენტებს. სასამართლო ორივე მხარის განმარტებას აფასებს თანაბარი მნიშვნელობის მტკიცებულებად. საბოლოოდ გაიზიარებს მხოლოდ იმ მხარის განმარტებას, ვინც მტკიცებულებებით დაადასტურებს თავის არგუმენტებს.

სადაო საკითხის დადგენისას სასამართლო ხელმძღვანელობს მხარეთა თანასწორობის, შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. დისპოზიციურობის პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის პრინციპით ფაქტების დადგენა. მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის თანაბრადაა გადანაწილებული, მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად. ზოგადად ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და შესაგებელში მითითებული გარემოებების არსებობა. დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს სამართლიანად. მხარეს უნდა დაეკისროს ისეთი

ფაქტის დამტკიცების ვალდებულება, რომლის განხორციელებაც მას შეუძლია. მხარეს არ უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტების მტკიცების ტვირთი, რომლის განხორციელებაც მისთვის შეუძლებელია. მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება საქმის განხილვის უმთავრესი პრინციპია. შესაბამისად, პროცესუალურად, ზოგადი წესის მიხედვით, მტკიცების ტვირთი მხარეებს ერთნაირად ეკისრებათ.

ფაქტების დამტკიცებას იწყებს მოსარჩელე, რომელმაც მითითებული მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მის მიერ მოპასუხისადმი წაყენებული მოთხოვნის ფაქტობრივი საფუძველი. იმ შემთხვევაში, როდესაც მოსარჩელე დაამტკიცებს ამ ფაქტებს, მტკიცების ტვირთი გადადის მოპასუხეზე. სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი რომლის მიხედვით „მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს“.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი 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.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე მტკიცების ტვირთის განაწილება ხდება გარკვეულწილად „სპეციალურად“. სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158-ე კონვენციაზე. აღნიშნული კონვენციის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი 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 თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № **ას-194-185-2016**) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. 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 განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.**

სასამართლო მიიჩნევს, რომ სრულად დადასტურდა მოსარჩელის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

საქმის მასალების გაცნობის, მხარეთა ახსნა-განმარტებებისა მოსმენის, ასევე სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებისა და საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- სასამართლომ გამოიყენა საქართველოს კონსტიტუციისა;
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
- ევროპის სოციალური ქარტია;
- შსო-ს №158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია;
- საქართველოს შრომის კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის

პირველი ნაწილით თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს.

უფლების სასამართლო წესით დაცვის შესაძლებლობა სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის ფუნდამენტურ პრინციპს წარმოადგენს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. აღნიშნული გულისხმობს პირის უფლებას, დაიცვას თავისი კანონიერი ინტერესები სასამართლოს მეშვეობით. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ მხარემ მართლზომიერად გამოიყენოს აღნიშნული უფლება, იდავოს ისეთ საკითხებზე, რომელთა გადაწყვეტაც უზრუნველყოფს მისი დარღვეული უფლების აღდგენას. უფლების რეალიზებისას სასამართლო თანაბრად იცვას ორივე მოდავე მხარის კანონიერ ინტერესებს.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, სამოქალაქო უფლებათა და მოვალეობათა განსაზღვრისას ყველას აქვს გონივრულ ვადაში მისი საქმის სამართლიანი და საქვეყნო განხილვის უფლება კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს მიერ. აღნიშნული საერთაშორისო აქტით განმტკიცებული სამართლიანი სასამართლოს უფლება გულისხმობს სასამართლოს ვალდებულებას, დაასაბუთოს მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სასამართლოს ხელმისაწვდომობის უფლების რეალიზაცია დისპოზიციურობის პრინციპის გამოვლინებაა, რაც მხარეებს ანიჭებს უფლებას თავისუფლად განკარგონ თავიანთი მატერიალური და საპროცესო უფლებები. მხარეები იწყებენ საქმის წარმოებას სასამართლოში, სარჩელის ან განცხადების შეტანის გზით. ისინი განსაზღვრავენ დავის საგანს... (სსს კოდექსის მე-3 მუხლი). გარდა ამისა, სარჩელის უფლებაში გაერთიანებულია ორი უფლება: **1.** სარჩელისა აღძვრის უფლება და **2.** სარჩელის დაკმაყოფილების უფლება. სარჩელში სასარჩელო მოთხოვნა უნდა იყოს დასაბუთებული, როგორც მატერიალურ-სამართლებრივი, ისე საპროცესო-სამართლებრივი ნორმების შესაბამისად, რაც წარმოადგენს სარჩელის დაკმაყოფილების წინაპირობას. სარჩელის დასაბუთება, მისი, დაკმაყოფილება, ნაწილობრივ დაკმაყოფილება ან არ დაკმაყოფილება უშუალოდ დაკავშირებულია სამართალწარმოების ისეთ ფუნდამენტურ პრინციპთან, როგორცაა შეჯიბრებითობა და თანასწორობა, რაც განმტკიცებულია საქართველოს კონსტიტუციის 85-ე მუხლის მე-3 პუნქტით, რომლის თანახმად, სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა შრომითი უფლება დარღვეულად, უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

6.2. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მეოთხე პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

ადამიანის უფლებათა საყოვეთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის პირველი, მე-2- და მე-3 ნაწილების თანახმად, „ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები“.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია შრომის თავისუფლება, რომელიც ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. ამ უფლების სწორი შინაარსობრივი გააზრებისათვის უპირველეს ყოვლისა უნდა განისაზღვროს, თავად ცნება „შრომის“ მნიშვნელობა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილებაში, საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“ აღნიშნა, რომ „ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება „შრომად“ და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. „შრომად“ შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთი მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო მეორეს მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამოდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება“. ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლო მოცემულ გადაწყვეტილებაში, კონსტიტუციით აღიარებული „შრომის“ ცნების ქვეშ მოიაზრებს ისეთ საქმიანობას, რომელიც მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან როცა ის პირის პროფესიული საქმიანობის განუყოფელ და ძირითად ნაწილს წარმოადგენს.

6.4. როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას. საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლს მიხედვით: „სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ საქართველოს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პირობები და უმუშევრის სტატუსი განისაზღვრება კანონით“. სწორედ ამ კონსტიტუციური დებულების საფუძველზე, ქვეყანაში დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მისაღწევად, სახელმწიფო ვალდებულია გაატაროს ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც მოიცავს: დასაქმების სპეციალური პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებას, დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნას, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებასა და გადამზადებას, უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის პროექტების დაფინანსებას და ა. შ. თავისთავად შრომის უფლება მოიცავს მასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა უფლებასა და მოვალეობას. შრომის უფლება ისეთ დებულებათა ნაკრებია, რომლებიც თანაბრად ითვალისწინებს როგორც ტრადიციულ თავისუფლებებს, ისე უფლებებისადმი თანამედროვე მიდგომებსა და ვალდებულებებზე ორიენტირებულ პერსპექტივას, რომელიც მოიცავს მკაცრად განსაზღვრულ სამართლებრივ მოვალეობებს და პოლიტიკურ ვალდებულებებს. სიტყვა „შრომა“ განიხილება სამსახურის გაწევად სხვა ადამიანისთვის და ამ ადამიანის ხელმძღვანელობით და ამ სამსახურისთვის ანაზღაურების მიღებად.

6.5. საქართველოში, შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია „შრომის კოდექსი“. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ პირველი მუხლის თანახმად, აღნიშნული კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულიად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

ამავე კოდექსის მეორე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში

დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამდენად შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს მხარეთა ინტერესები.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან **კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები.**

სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი: არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლობიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი).

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

დადგენილია, რომ კა-----ე 2007 წლიდან მუშაობდა ლა-----ის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სკოლამდელი საგანმანათლებლო სააღმზრდელო ცენტრში. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 700 ლარს. ანუ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. მოსარჩელე მოპასუხის სასარგებლოდ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს და სანაცვლოდ ღებულობდა შეთანხმებულ ანაზღაურებას.

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

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტის შესაბამისად.

დასახელებული ნორმით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაკისრებული თანამდებობრივი უფლებამოსილების შესრულება. ანუ მას უნდა შეესრულებინა შრომითი ხელშეკრულებით, შინაგანაწესით და თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული ვალდებულებები და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. პრაქტიკაში, ბევრ დამსაქმებელს შრომის ორგანიზაციული პირობების საკუთარი მენეჯმენტი აქვს. ამიტომაც ის მიმართავს სპეციალური აქტის გამოცემას (მაგ: ბრძანება), რითაც ადასტურებს შრომითი ურთიერთობის დაწყებას. ასეთი აქტი უტოლდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

მოცემულ შემთხვევაში, კა-----ე ცენტრის დირექტორის 2015 წლის 04 თებერვლის №31 ბრძანების საფუძველზე დაინიშნა თანამდებობაზე. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყვნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები. ვალდებულება ისეთი სამართლებრივი ბორკილია, რომელიც ერთ მხარეს მეორის სასარგებლოდ აიძულებს გარკვეული მოქმედების შესრულებას ან მოქმედების შესრულებისაგან თავის შეკავებას. მოსარჩელეს მოვალეობა უნდა შეესრულებინა ჯეროვნად და სრულად, ანუ ისე როგორც ამას მოითხოვს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლი.

დადგენილია, რომ კა-----ეს გამოეცხადა გაფრთხილება და საყვდური (იხ. 3.2.6. პუნქტი). ანუ მან შრომითი ურთიერთობა შეასრულა არაჯეროვნად და მის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის უფლება კონსტიტუციური უფლებაა. თავისუფალ შრომას იცავს კანონი. კანონის წინაშე დამსაქმებელი და დასაქმებული თანასწორნი არიან. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს კანონიერი

საფუძვლის გარეშე ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული გათავისუფლოს სამსახურიდან.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის საფუძველია. მასში მოიაზრება დასაქმებულის მიერ შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. თუ ასეთ ფაქტს ადგილი ექნებოდა, მაშინ დამსაქმებელს უფლება ექნებოდა მოსარჩელესთან ცალმხრივად შეეწყვიტა ხელშეკრულება და გაენთავისუფლებინა სამსახურიდან. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს ბოლო 1 წლის განმავლობაში დაკისრებული ჰქონდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. მან ახალი გადაცდომა ჩაიდინა, რაც გახდა მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

6.7. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი დავა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთის მხრივ დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება და მეორეს მხრივ დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობის დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეიქმნას გარკვეული რისკები.

სასამართლო განმარტავს, რომ საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, **უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი**. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო კონვენციების სტანდარტები და რეკომენდაციები. ერთერთი მათგანია შსო-ს №158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის მცნებას. კონვენციის მიხედვით გონივრულობის პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველო მართალია არ არის №158

კონვენციის მონაწილე მხარე, მაგრამ მას, გონივრული საფუძვლის პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით, შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მეექვსე მუხლიდან გამომდინარეობს. გარდა ამისა შრომით ურთიერთობებში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია. კერძოდ კონვენციის მეოთხე მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებს და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასახელებული კონვენცია ორიენტირებულია დამსაქმებლის უკანონო საფუძვლით დათხოვნის დაცვაზე, თუმცა ამავედროულად მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას ნებისმიერ დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალურ დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას.

დავის არსისათვის მნიშვნელოვანია კონვენციის განმატებები დასაქმებულის ქცევებთან მიმართებაში. სწორედ ქცევების პრობლემას უდებს მოპასუხე მოსარჩელის გათავისუფლებას, საფუძვლად. კონვენცია მოიცავს რეგულაციას თუ რა ჩაითვლება მუშაკის უკანონო დათხოვნად, ისევე, როგორც რა არ ჩაითვლება უკანონო დათხოვნად. კონვენციის მეოთხე მუხლიდან გამომდინარე მუშაკის დათხოვნის **გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს: ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან, ან/და არასათანადო ქცევასთან; ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.**

ამგვარ კვალიფიკაციების დადგენისას კი უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სახელდამხედველო ორგანოს ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარებს, გადაწყვეტილებებსა და რეკომენდაციებს, რომელთაც მართალია სარეკომენდაციო ხასიათი აქვთ, მაგრამ განმარტავენ კონვენციის ტექსტს, რეგულირების მასშტაბებს და ისინი შესაძლოა წარმოდგენილი იქნას, როგორც შთაგონების წყარო კანონმდებლობისა და ეროვნული სასამართლოებისათვის. შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „**არასათანადო ქცევის**“ კონცეფცია, რომელიც თავის მხრივ იყოფა ორ კომპონენტად: **მუშა-მოსამსახურის მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობის არაგეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა) და**

შეუფერებელი ყოფაქცევა.

მუშა-მოსამსახურის მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებაში (არასათანადო პროფესიული ქცევა) იგულისხმება: სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების უგულებელყოფა, შინაგანაწესის დარღვევა, დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა, არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან გამოუცხადებლობა.

შეუფერებელ ყოფაქცევაში იგულისხმება: მთვრალ მდგომარეობაში გამოცხადება, კონფლიქტური სიტუაციების შექმნა, არაკოლეგიალური დამოკიდებულებები, თანამშრომელთა შეურაცხყოფა, ეთიკის ზოგადი წესების დარღვევა, ასევე სხვა ისეთი ქცევა, რაც უარყოფითად მოქმედებს დამსაქმებლის იმიჯზე.

ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძვლები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძველს. სასამართლოს წინაშე დგას გადასაწყვეტი საკითხი: - მოსარჩელის ქცევა წარმოადგენს თუ არა საკმარისად სერიოზულ საფუძველს იმისათვის, რომ დამსაქმებელმა მასთან შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. ამდენად უნდა შეფასდეს მოსარჩელის რა ქმედება, ან უმოქმედება გვაქვს სახეზე, რომელიც შესაძლოა მივიჩნიოთ იმ დოზის შრომით სამართალდარღვევად, რომ მისი გათავისუფლება გონივრული საფუძვლის არეალში მოთავსდეს.

დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის კონვენციის მეოთხე მუხლი, ასევე შსო-ს ექსპერტთა კომისიის რეკომენდაციები კრძალავს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან. ამავე კონვენციის მეშვიდე მუხლი განმარტავს, რომ დასაქმებულის ქცევასთან ან მის სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული მიზეზით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა არ შეიძლება შეწყდეს თუ მას არ აქვს წარდგენილ მტკიცებაზე საპასუხო დაცვის შესაძლებლობა.

დადგენილია, რომ წლის განმავლობაში კა-----ეზე შენიშვნების და საყვედურების მიცემა ხდებოდა თითქმის ერთი და იგივე საფუძვლით (მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულმა დისციპლინურმა პასუხისმგებლობამ რაიმე შედეგი არ გამოიღო და ეს უკანასკნელი კვლავ არღვევდა ხელშეკრულების პირობებს) პირის გათავისუფლება არ ეწინააღმდეგება კანონს. დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება კანონიერია, რის გამოც სარჩელის ძირითადი მოთხოვნის დაკმაყოფილება გამოირიცხება. ზემო აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა და ბრძანება სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე გამოსცა კანონის მოთხოვნათა

სრული დაცვით, რის გამოც არ არსებობს სადაო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

6.8. სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან არ არსებობს სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, შესაბამისად დაუსაბუთელია მოსარჩელის დანარჩენი სასარჩელო მოთხოვნები. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად დამსაქმებელი მხოლოდ მაშინ არის ვალდებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, ან უზრუნველყოს ტოლფასი სამუშაოთი ან/და გადაუხადოს კომპენსაცია, თუ სასამართლოს მიერ მოხდება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა. ვინაიდან, სასამართლო მიზანშეუწონლად მიიჩნევს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობას, შესაბამისად, არ უნდა დაკმაყოფილდეს დანარჩენი სასარჩელო მოთხოვნები უსაფუძვლოების გამო.

გარდა ზ/აღნიშნულისა მოსარჩელე მოითხოვს იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა 2019 წლის 16 იანვრიდან. მას შემდეგ მოსარჩელე აღარ ასრულებს შრომით ვალდებულებებს და შესაბამისად ვეღარ ღებულობს ანაზღაურებას. საქმის განხილვით დადგინდა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა მოპასუხის მართლზომიერი ქმედებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლით, შესაბამისად არ არსებობს იძულებით განაცდურის ანაზღაურების საფუძველიც.

7. საპროცესო ხარჯები:

7.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელებად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

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

მოსარჩელის მოთხოვნაა სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, ასევე იძულებით განაცდურის ანაზღაურება. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მეხუთე მუხლის „ა“ პუქტით „საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ფიზიკური პირები–სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.“

დასახელებული ნორმით ფიზიკური პირები სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ხელფასის გადახდევინების შესახებ და შრომის ანაზღაურების მოთხოვნიდან გამომდინარე სარჩელებზე. სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვით აღძრულ სარჩელზე მოსარჩელე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებული არაა, ამ ნაწილში საქმეზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობაა 100 ლარი. სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რის გამოც სასამართლო ხარჯების გადახდა უნდა დაეკისროს მოსარჩელეს. მოსარჩელის მიერ საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები:

მოცემულ სამოქალაქო საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება არ იყო გამოყენებული.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 49, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 257-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. კა-----ის სარჩელი ა (ა) იპ სკოლამდელი საგანმანათლებლო-სააღმზრდელო ცენტრის მიმართ არ დაკმაყოფილდეს;
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია;
3. 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 ოზურგეთის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნა და ჩაბარება უზრუნველყოს სასამართლომ ამავე კოდექსის 70–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო წესით ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ. ქუთაისი ნიუ-პორტის ქ. №32), გადაწყვეტილების მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან 14 დღის ვადაში ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს (მისამართი: ოზურგეთი, სიორიძის ქ. №14) მეშვეობით;

მოსამართლე:

ნანა ჯონაძე