საქმე №3302100160012932l4
საქმე №2ბ/1337-19

თბილისის სააპელაციო სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

12 მარტი, 2020 წელი **ქ. თბილისი**

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
თავმჯდომარე, მომხსენებელი - გენადი მაკარიძე
მოსამართლეები - ამირან ძაბუნიძე, ლაშა ქოჩიაშვილი.
სხდომის მდივანი – ლანა ჩერქეზიშვილი

აპელანტი – ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტო.
წარმომადგენლები – მირანდა ჩანქსელიანი.

მოწინააღმდეგე მხარე – ნ----- ბ----.
წარმომადგენელი – გიორგი ჟამუტაშვილი.

დავის საგანი – ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მორალური ზიანის ანაზღაურება.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 14 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

აპელანტის მოთხოვნა – გაუქმდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ახალი გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა.

1. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

სასარჩელო მოთხოვნა
1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს 2015 წლის 24 დეკემბრის №2---- ბრძანება ნ----- ბ----სათვის დისციპლინური ღონისძიების სახით სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ;
1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს 2016 წლის 16 მარტის №2---- ბრძანება ნ----- ბ----ს სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;
1.3. ნ----- ბ---- აღდგენილ იქნეს ა(ა)იპ ქ.თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის თანამდებობაზე;

1.4. ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს ნ----- ბ----ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 800 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით 2016 წლის 16 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;
1.5. პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის გამო მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისროს მორალური ზიანის ანაზღაურება 2 000 ლარის ოდენობით;

სარჩელის თანახმად ნ----- ბ---- 2016 წლის 16 მარტამდე დასაქმებული იყო ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორად. ა(ა)იპ თბილისის ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მონიტორინგის ჯგუფმა 10.03.2016 წელს განახორციელა №--- ბაგა-ბაღის მონიტორინგი და გამოავლინა გარკვეული დარღვევა/ნაკლოვანებები. დასკვნის მიხედვით, ა(ა)იპ თბლისის ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მიეცა რეკომენდაცია დირექტორის მიმართ გამოყენებული ყოფილიყო დისციპლინური სასჯელის ზომა, რაც საფუძველი გახდა კიდეც სადავო ბრძანების გამოცემის.

აღნიშნული დასკვნით გაცემული იქნა რეკომენდაცია დირექტორის მოადგილისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების თაობაზე, ვინაიდან იგი შიდა ბრძანების საფუძველზე ასრულებდა მნის მოვალეობას, მნის - ნ--- კ--------ს დროებით საავადმყოფო ფურცელზე გასვლის გამო. აღნიშნული დასკვნის გაცემის შემდეგ იგი აღარ იყო უფლებამოსილი შეესრულებინა აღნიშნული რეკომენდაცია. ა(ა)იპ თბილისის ბაგა-ბაღების მონიტორინგის ჯგუფის 15.03.2016 წლის დასკვნამდე 2016 წლის 17 თებერვალს თბილისის №--- საბავშო ბაგა-ბაღის დირექტორმა ა(ა)იპ თბილისის ბაგა-ბაღის მართვის სააგენტოს დირექტორს მიწერა ვიდეო კამერების გაუმართაობის შესახებ და სთხოვა აღნიშნულ პრობლემების მოგვარებაში დახმარება, თუმცა აღნიშნული სააგენტოს მიერ იგნორირებული იქნა. რაც შეეხება - მშრალი პროდუქტების საწყობში აღმოჩენილ დარღვევა-ნაკლოვანებებს, მოსარჩელე განმარტავს, რომ ყველა მათგანზე ხდებოდა სათანადო რეაგირება, დგებოდა სათანადო აქტები პასუხისმგებელ პირთა მიმართ. დასკვნაში ასახულ დარღვევაზე თბილისის №--- საბავშო ბაგა-ბაღის დირექტორს მოხდენილი ჰქონდა სათანადო რეაგირება.

მოსარჩელის განმარტებით, 2014 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის არჩევნების შემდეგ დაიწყო ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებული საჯარო მოხელეების მასობრივი დათხოვნები სამსახურებიდან. ქალაქ თბილისის მერიის მიერ დაფუძნებული არასამეწარმეო იურიდიული პირის საბავშვო ბაგა-ბაღებიდან გათავისუფლდა ათეულობით დირექტორი და მათი მოადგილეები. საკითხის აქტუალურობიდან გამომდინარე, ბაღებიდან დირექტორების და მოადგილეების მასობრივი დათხოვნების შემთხვევები მასმედიის საშუალებებში გაშუქდა. მოსარჩელე მიუთითებს ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს ყოფილი თავმჯდომარის მიერ ერთ-ერთ სატელევიზიო ინტერვიუში გაკეთებული შემდეგ განცხადებაზე: ,,წინა წლებში ძალიან ბევრ ადმინისტრაციულ თანამდებობაზე დანიშნული იყო არაკვალიფიციური ადამიანები. ნებისმიერი თანამშრომელი,

რომელიც ზერელე დამოკიდებულებას გამოიჩენს მათზე დაკისრებული მოვალეობის მიმართ, ის განთავისუფლებული იქნება დაკავებული თანამდებობიდან“.

მოსარჩელის მითითებით, სააგენტოს ყოფილი თავმჯდომარე წინასწარი ნეგატიური შთაბეჭდილებით შექმნილ დამოკიდებულებას ავლენდა წინა ხელისუფლების დროინდელი კადრების მიმართ, რაც მიანიშნებს წინასწარ მის დისკრიმინაციულ განწყობაზე. 2015 წლის 24 დეკემბერს მონიტორინგის შედეგად კი მოსარჩელეს გამოუცხადეს სასტიკი საყვედური, ისე, რომ მის მიმართ საყვედური არასოდეს დაფიქსირებულა. 2016 წლის 16 მარტს განმეორებითი მონიტორინგისას აღმოჩენილი დარღვევებისა და იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიმართ უკვე ფიქსირდებოდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, იგი გათავისუფლდა სამსახურიდან. ამასთან, 2016 წლის 16 მარტს, №----ე საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის თანამდებობა დაიკავა პოლიტიკური გაერთიანების - ქართული ოცნების მხარდამჭერმა (მთაწმინდის რაიონის მე-12 საარჩევნო უბნის კოორდინატორმა), მ------ შ-–----------მ.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

1. ნ----- ბ----ს სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ;

1.1. ბათილად იქნა ცნობილი ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს 2015 წლის 24 დეკემბრისს №2---- ბრძანება ნ----- ბ----სათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიების - სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ;

1.2. ბათილად იქნა ცნობილი ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს 2016 წლის 16 მარტის №2---- ბრძანება ნ----- ბ----ს სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.3. ნ----- ბ---- აღდგენილ იქნა ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის თანამდებობაზე;

1.4. ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს ნ----- ბ----ს სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 800 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით 2016 წლის 16 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში;

1.5. დისკრიმინაციის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა;

2. დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1.1 სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2011 წლიდან მოსარჩელე ნ----- ბ---- დასაქმებული იყო ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა ყოველთვიურ ხელფასს (ხელზე მისაღები) 800 ლარის ოდენობით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- ნამსახურობის ნუსხა (ს.ფ. 17-19);
- საბანკო ამონაწერი (ს.ფ. 249-250).

2.1.2. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს 2015 წლის 24 დეკემბრის №2---- ბრძანებით დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის ნ----- ბ----ს მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სასჯელის ზომა და გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. ბრძანების საფუძველი გახდა სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურის 21.12.2015 წლის დასკვნა, რომლის მიხედვით ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგაბაღის დირექტორის საქმიანობაში გამოვლენილი იქნა მნიშვნელოვანი დარღვევები.

ბრძანების თანახმად, ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის წესდებით, ბაგა-ბაღის საერთო საქმიანობას წარმართვას და ამ საქმიანობის ხარისხზე, კანონიერებასა და ეფექტურობაზე პასუხისმგებელია ბაგა-ბაღის დირექტორი. შესაბამისად, ბრძანება გამოცემული იქნა „არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - თბილისის საბავშო ბაგა-ბაღის მართვის სააგენტოს დაფუძნების შესახებ“ ქალაქ თბილისის მთავრობის 2011 წლის 27 ივნისის №--------- დადგენილებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ ქალაქ თბილისის მთავრობის 2015 წლის 8 ივლისის №--------- განკარგულებით დამტკიცებული, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - ,,თბილისის ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს“ წესდების მე-6 მუხლის მე-5 პუნქტის ,,ს“ ქვეპუნქტისა და შრომის შინაგანაწესის საფუძველზე.

ამავე ბრძანებით ნ----- ბ----ს განემარტა, რომ დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების და შრომის დისციპლინის განმეორებით დარღვევის შემთხვევაში, მის მიმართ გამოყენებული იქნებოდა უფრო მკაცრი დისციპლინური სასჯელის ზომა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:
- 24.12.2015 წლის №2---- ბრძანება (ს.ფ.20);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.1.3. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურის 2016 წლის 15 მარტის დასკვნით ირკვევა, რომ მონიტორინგის ჯგუფმა 10.03.2016 წელს კვლავ განახორციელა ა(ა)იპთბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის მონიტორინგი.

ბაგა-ბაღში შემოწმდა: ვიდეოკამერები, კვების ბლოკი და საწყობი, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო, ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება, სველი წერტილები, ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა.

მონიტორინგის სამსახურის მიერ გამოვლინდა შემდეგი დარღვევა-ნაკლოვანებები: **ა)**

ვიდეოკამერები-საერთო რაოდენობა 25 ცალი. ერთი ვიდეო კამერა გაუმართავია; **ბ)** კვების ბლოკი - კვების ბლოკის შემოწმებისას დაფიქსირდა შემდეგი დარღვევები: სამზარეულოში აღმოჩნდა 2.600 გრ. ვაშლი გადანახული და ერთი ლიტრი წვენი ნაკლებობით; მშრალი პროდუქტების საწყობი - ბაღის მიერ მიღებული იქნა ნედლი ქათამი და ხორბლის ფქვილი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სტანდარტებისა და პირობების დარღვევით.

მონიტორინგის ჯგუფმა ბაგა-ბაღის დირექტორს გააცნო გამოვლენილი დარღვევები, დარღვევის მიზეზი და მნიშვნელობა, გაეწია შესაბამისი რეკომენდაციები გამოვლენილი დარღვევა - ნაკლოვანების აღმოფხვრისთვის გასატარებელ კონკრეტულ ღონისძიებათა შესახებ.

თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურმა, აღმოჩენილი დარღვევების და მონიტორინგის შედეგების ანალიზის საფუძველზე. მიზანშეწონილად მიიჩნია:
1) ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორს ნ----- ბ----ს, უფლება-მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. **2)** დირექტორს მიეცეს რეკომენდაცია, დირექტორის მოადგილეს ნ------– მგ–––––––––––ს, რომელიც შიდა ბრძანებით (ბრძანება 54) დროებით ასრულებს სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის მოვალეობის, დაკისრებული უფლებამოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო, მოქმედი კაონმდებლობის თანახმად, თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში, დააკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. **3)** ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის მიერ თანამშრომლების მიმართ მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ ეცნობოს სააგენტოს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:
- ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღის მართვის სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურის 15.03.2016 წლის დასკვნა (ს.ფ. 21-24).

2.1.4. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღის მართვის სააგენტოს 2016 წლის 16 მარტის №2---- ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ,,თ“ პუნქტისა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღის მართვის სააგენტოს დაფუძნების შესახებ ქალაქ თბილისის მთავრობის 2011 წლის 27 იანვრის №--------- დადგენილებაში ცვლილებების შეტანის თაობაზე ქალაქ თბილისის მთავრობის 2015 წლის 8 ივლისის №--------- განკარგულებით დამტკიცებული, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - თბილისის ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს წესდების მე-6 მუხლის მე-5 პუნქტის ,,ნ“ და ,,ს“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დაკისრებული ვალდებულების განმეორებით დარღვევის გამო ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორი ნ----- ბ---- გათავისუფლდა

დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 16 მარტიდან.

გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია მოხსენებითი ბარათი 6---- 15.03.2016 წელი. მონიტორინგის სამსახურის დასკვნა 15.03.2016 წელი; მონიტორინგის აქტი 10.03.2016 წელი; ა(ა)იპ ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს დირექტორის ბრძანება №2---- 24.12.2015 წელი.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:
- 2016 წლის 16 მარტის №2---- ბრძანება (ს.ფ.36).
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.1.5. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2016 წლის 30 მარტის №------ განცხადების პასუხად ნ------ ბ----ს ეცნობა, რომ ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის პოზიციიდან გათავისუფლების საფუძველია საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - „თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს“ დაფუძნების შესახებ“ ქალაქ თბილისის მთავრობის 2011 წლის 27 ივნისის №--------- დადგენილებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ ქალაქ თბილისის მთავრობის 2015 წლის 8 ივლისის №--------- განკარგულებით დამტკიცებული. არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - „თბილისის ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს“ წესდების მე-6 მუხლის მე-5 პუნქტის „ნ“ და „ს“ ქვეპუნქტები (ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს დირექტორის მიერ ბრძანების გამოცემისა და ბაგა-ბაღებში დირექტორის დანიშვნისა და გათავისუფლების უფლებამოსილება), ასევე თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის წესდება, შრომის შინაგანაწესი და ბაღში განხორციელებული მონიტორინგის შედეგები. ასვე გაეგზავნა გათავისუფლების ბრძანების წარმოების მასალები და ეცნობა, რომ სააგენტოს დირექტორის 2---- 17.03.2016 ბრძანების საფუძველზე ქ. თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის პოზიციაზე დაინიშნა მ------ შ-—----------.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:
- მიმართვა (ს.ფ. 53-54).

2.1.6. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის თბილისის №----ე საბავშვო ბაგა-ბაღის წესდების 4.1. მუხლით დირექტორს თაამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს დამფუძნებელი. ამავე წესდების (2014 წლის 5 სექტემბრის მდგომარეობით) მე-13

მუხლში აღწერილია შრომის დისციპლინის დარღვევის პროცედურები, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს დისციპლინური სასჯელის შემდეგი ზომა: **ა)** შენიშვნა, **ბ)** საყვედური, **გ)** სასტიკი საყვედური, ხელფასიდან თანხის დაკავებით ან მის გარეშე; **დ)** დაქვეითება (საშტატო განრიგით გათვალისწინებულ დაბალ ანაზღაურებად თანამდებობაზე გადაყვანა; **ე)** შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

დისციპლინური სასჯელის შეფარდების საკითხის დაყენება შეუძლია დასაქმებულის უშუალო ხელმძღვანელს ან დამსაქმებელს საკუთარი ინიციატივით (მე-4 მუხლი). დისციპლინური სასჯელის გამოყენებამდე დამსაქმებელს უფლება აქვს ჩამოართვას დასაქმებულს ახსნა-განმარტება (მე-5 მუხლი). შრომის დისციპლინის დარღვევის ყოველი შემთხვევის გამო, შესაძლებელია მხოლოდ ერთი დისციპლინური სასჯელის ზომის გამოყენება (მე-6 მუხლი).

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:
- წესდება (ს.ფ. 92-114).

2.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.2.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა - მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების - სასტიკი საყვედურის გამოყენების აუცილებლობა და შემდგომ მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების მართლზომიერება, კერძოდ:

ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურის 21.12.2015 წლის დასკვნის მიხედვით, მონიტორინგის ჯგუფმა 11.12.2015 წელს განახორციელა ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის მონიტორინგი. ბაგა-ბაღში შემოწმდა: ვიდეოკამერები, კვების ბლოკი და საწყობი, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო, ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება, სველი წერტილები, ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა.

სამზარეულოს და მშრალი პროდუქტების საწყობში შემოწმებისას დაფიქსირდა შემდეგი დარღვევები: სამზარეულოს თანამშრომლების მიერ გადამალული იყო რამდენიმე დასახელების პროდუქტი და სამეურნეო საქონელი. სოციალური სააღმზრდელო გარემოს, უსაფრთხოების, ეზოსა და შენობის ვიზუალური მდგომარეობის შემოწმების შედეგად რაიმე სახის დარღვევა არ გამოვლენილა. ამავე დასკვნაში აღნიშნულია, რომ დარღვევის ფაქტზე ახსნა-განმარტებები ჩამოერთვა საბავშვო ბაგა-ბაღის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორს, მზარეულს, მზარეულის თანაშემწეს, ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორს და დირექტორს ნ----- ბ----ს. კვების ბლოკის თანამშრომლებმა პროდუქტის გადანახვის ფაქტი ბავშვთა რაოდენობის ნაკლებობით ახსნეს (კვირის სხვა დღეებთან

შედარებით). თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურმა, მონიტორინგის შედეგების საფუძველზე მიზანშეწონილად მიიჩნია: **1)** ბაგა-ბაღის დირექტორს, ნ----- ბ----ს დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა; **2)** მასვე მიეცეს რეკომენდაცია, სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორთან, მ---- კ---- შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორს, მზარეულსა და მზარეულის თანაშემწეს გამოუცხადოს საყვედური (ს.ფ.55-58).

სასამართლოს მითითებით საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა გარემოებას მასზედ, რომ მონიტორინგის სამსახურის მიერ დასკვნის შედგენამდე, შემდგომ კი სასტიკი საყვედურის დაკისრების შესახებ ბრძანების გამოცემამდე, სააგენტოს მიერ გამორკვეული იქნა მონიტორინგის მომენტისათვის საბავშვო ბაღში ბავშვთა რაოდენობა, ჰქონდა თუ არა იმ გარემოებას ადგილი, რითაც ბაღის თანამშრომლების მიერ ახსნილი იქნა პროდუქციის ნაკლებობა, და, თუ რატომ არ იქნა გაზიარებული ახსნა-განმარტებებში მითითებული მიზეზები. გარდა აღნიშნულისა, ასევე ყურადსაღებია ის გარემოებაც, რომ სააგენტოს სადავო ბრძანებით, ბაგა-ბაღის დირექტორს ბაღში გამოვლენილი ნაკლოვანებების (მათი არსებობის შემთხვევაშიც) გამო ისე შეეფარდა მკაცრი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - სასტიკი საყვედური, რომ იქამდე მის მიმართ არასოდეს ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის გამაფრთხილებელი ღონისძიება, შენიშვნის ან საყვედურის სახით.

2016 წლის 15 მარტს ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურის დასკვნით ირკვევა, რომ მონიტორინგის ჯგუფმა მის მიერ განხორციელებული განმეორებითი მონიტორინგის დროს, 10.03.2016 წელს, ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღში შეამოწმა: ვიდეოკამერები, კვების ბლოკი და საწყობი, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო, ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება, სველი წერტილები, ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა (ს.ფ. 61-64).

მონიტორინგის სამსახურის მიერ გამოვლინდა შემდეგი დარღვევა-ნაკლოვანებები: **ა)** ვიდეოკამერები-საერთო რაოდენობა 25 ცალი. ერთი ვიდეოკამერა გაუმართავია. **ბ)** კვების ბლოკის შემოწმებისას დაფიქსირდა შემდეგი დარღვევები: სამზარეულოში აღმოჩნდა 2.600 გრ. ვაშლი გადანახული და ერთი ლიტრი წვენი ნაკლებობით. **გ)** ბაღის მიერ მიღებული იქნა ნედლი ქათამი და ხორბლის ფქვილი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სტანდარტებისა და პირობების დარღვევით.

სან-ჰიგიენური მდგომარეობის, სოციალურ-სააღმზრდელო გარემოს, სველი წერტილების, ეზოსა და შენობის უსაფრთხოების, სათამაშო დანადგარების შემოწმების შედეგად რაიმე სახის ნაკლოვანება, მონიტორინგის საფუძველზე, არ დაფიქსირდა.

აღნიშნულ დარღვევებთან დაკავშირებით 155-ე საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორს, ნ---

-- ბ----ს 16.03.2016წ. ჩამოერთვა ახსნა-განმარტება (ს.ფ.26-27), რომელმაც აღნიშნა, რომ ერთი ვიდეო კამერის გაუმართავი მუშაობის თაობაზე ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგაბაღების მართვის სააგენტო საქმის კურსში იყო და ამ ეტაპზე ელოდა PCshop.ge-ს თანამშრომელს ხარვეზის აღმოსაფხვრელად. ახსნა-განმარტებაში მითითებული გარემოება დადასტურებულია საქმეში წარმოდგენილი 2016 წლის 17 თებერვლის №--- წერილით, რომლითაც დგინდება, რომ თბილისის №--- საბავშო ბაგა-ბაღის დირექტორმა ნ----- ბ----მ თავად მიმართა ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგაბაღების მართვის სააგენტოს დირექტორს თ------ თ----------ს, აცნობა დაზიანებული ვიდეო კამერების შესახებ და თხოვა აღნიშნული პრობლემის მოგვარებაში დახმარება, შესაბამისი თანხის გამოყოფა (ს.ფ.28). შესაბამისად, მონიტორინგის სამსახურის 2016 წლის 15 მარტის დასკვნაში დარღვევად დაფიქსირებულ ვიდეოკამერის გაუმართაობისას არ იკვეთება თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის, ნ----- ბ----ს ბრალეულობა და რეაგირების განუხორციელებლობა, რაც გამორიცხავს მის მიერ დაკისრებული ვალდებულების არაჯეროვან შესრულებას.

სასამართლოს განმარტებით ასევე მოსარჩელის მიერ ნაკისრი ვალდებულების იმგვარ დარღვევად ვერ შეფასდება სამზარეულოში არსებული პროდუქტების რაოდენობის ცდომილება, რაც მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველს ქმნიდა. აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით, 16.03.2016წ. ახსნა-განმარტებაში მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ როგორც ყოველთვის, მენიუ-ფაქტურაზე მისი ხელის მოწერამდე, მზარეულთან ერთად ამოწმებდა მნეს მიერ სამზარეულოში რეალურად შეტანილი პროდუქტების სისწორეს, კერძოდ, შეესაბამებოდა თუ არა მენიუ-ფაქტურით გაწერილი პროდუქტების რაოდენობა მნეს მიერ სამზარეულოში რეალურად შეტანილ პროდუქტების რაოდენობას, რის შემდეგაც ადასტურებდა მენიუ-ფაქტურას ხელის მოწერით. მისივე მითითებით, 2016 წლის 10 მარტს 11 საათსა და 40 წუთზე იგი ამოწმებდა მენიუ-ფაქტურას სამზარეულოში, რა დროსაც მივიდა მონიტორინგის სამსახური შემოწმებაზე (რაც თვალნათლივ ჩანს ვიდეო კამერების ჩანაწერებშიც). ვინაიდან, მის მიერ არ იყო დასრულებული მენიუ-ფაქტურის შემოწმება, მას არ ჰქონდა ხელი მოწერილი მენიუ-ფაქტურაზე. მისივე განმარტებით, მონიტორინგის სამსახურის დასკვნაში არასწორად იყო დაფიქსირებული ვაშლის წონა - 2,600 გრ-ის ნაცვლად 2,500 კგ ვაშლისა, რომელიც სამზარეულოში იდო მაგიდაზე 12:00 საათზე და მცირე საუზმეზე გაიცა კიდეც.

რაც შეეხება 1 ლიტრი წვენის ნაკლებობას, მისთვის ჩამორთმეულ ახსნა-განმარტებაში ნ----- ბ---- აღნიშნავდა, რომ ეს ფაქტიც არ დაფიქსირდებოდა, მზარეულთან ერთად მენიუ ფაქტურის გადამოწმება რომ დაესრულებინა. რეალურად 28 ლიტრი წვენი უკვე შეტანილი იყო სამზარეულოში და 1 ლიტრი ახალი ყუთიდან უნდა ამოეღოთ და შეეტანათ სამზარეულოში, რა დროსაც მოვიდა სამეურნეო საქონელი და მიღება ჩაბარების პროცესმა გადაავადა ამ 1 ლ. წვენის გამოტანა საწყობიდან. მისივე განმარტებით, მენიუ-ფაქტურაში წვენის პუნქტამდე ჩასვლა რომ დაცლოდა, დაითვლიდნენ და როგორც მენიუ ფაქტურაში იყო მითითებული 29 ლიტრი, ზუსტად იმდენი გაიცემოდა სადილისთვის, რაც გაიცა კიდეც. მისივე

განმარტებით, აღნიშნული გამოწვეული იყო ერთ-ერთი ბავშვის დაგვიანებით, რომელიც 12 საათის შემდგომ გამოცხადდა. სწორედ მისი წილის დამატებამ გამოიწვია ერთი ლიტრის დამატება და ერთი ბავშვის წილის გამოყოფა. ხილის წვენის მეტობით გაცემის განმაპირობებელი, მოსარჩელის მიერ ახსნილი გარემოება დადასტურებული იქნა საქმეზე მოწმის სახით დაკითხული, საბავშვო ბაგა-ბაღის აღსაზრდელის მშობლის, თ. ჯ--------ს ჩვენებით, რომლის თანახმად, მან წინასწარი გაფრთხილების გარეშე, დაგვიანებით მიიყვანა ბავშვი საბავშვო ბაღში.

მონიტორინგის დასკვნაში ასევე მითითებულია, რომ ბაღის მიერ მიღებული იქნა ნედლი ქათამი და ხორბლის ფქვილი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სტანდარტებისა და პირობების დარღვევით, კერძოდ: ქათამი, რომლის წონა უნდა ყოფილიყო ხელშეკრულებით საშუალო წონა 1.0. კგ.დან-1.5 კგ.-მდე, აღმოჩნდა - 1,750 კგ; 1,800 კგ; 1,875 კგ; 2,050 კგ; 1,830 კგ; 1,865 კგ; 1,985 კგ. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული იყო უკრაინაში დამზადებული ხორბლის ფქვილის მიწოდება, ხოლო მიწოდებული იქნა რუსული წარმოების ხორბლის ფქვილი.

ნ----- ბ----ს ახსნა-განმარტებით, ნედლი ქათამის სტანდარტების დარღვევა მდგომარეობდა შემდგომში: მიღებული ქათმის წონა 200-300 გრამით მეტი იყო სტანდარტში მითითებულ წონაზე, რაც აიხსნება იმით, რომ თვეზე მეტია არ შემოსულა საქონლის ხორცი (მომწოდებლის მიერ ხელშეკრულების პირობების დარღვევის გამო) და ძირითადად იყენებდნენ ქათმის ფილეს, ამიტომ, ისევ ქათმის ფილეს ამჯობინეს ნედლი ქათამის მიღება, რამაც გამოიწვია ქათმის ხორცის 200-300 გრამით მეტობა ანუ (ქათმის ზედმეტი წონის გამო), ტექნიკური მაჩვენებლის მიხედვით ქათმის წონა უნდა ყოფილიყო 1,5 კგ; ამასთან, მომწოდებელს სხვა ბაღებშიც იგივე პროდუქტი ჰქონდა მიტანილი.

ხორბლის ფქვილთან დაკავშირებით კი განმარტა, რომ მნედ, 2016 წლის 8 თებერვლიდან 155-ე საბავშვო ბაგა-ბაღში მუშაობს მის მიერ დანიშნული (ბრძანება №--), ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მიერ გამოგზავნილი ნ--- კ--------, რომელსაც გადასცა ყველა ხელშეკრულება თავისი ტექნიკური მაჩვენებლებით, სადაც მითითებული იყო, თუ რომელი სტანდარტის მიხედვით უნდა მიეღო ესა თუ ის პროდუქტი. სწორედ გამოუცდელობის გამო, მან მიიღო რუსული წარმოების ფქვილი. ნ--- კ-------- საავადმყოფო ფურცელზე გავიდა 07.03.2016-დან და მისი მოვალეობის შესრულება დაევალა დირექტორის მოადგილეს ნ-------- მგ----------ს.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებით 2016 წლის 4 მარტის №---- აქტით დგინდება, რომ 2016 წლის 4 მარტს ჩატარებული საკვები პროდუქტების საწყობში შიდა მონიტორინგის დროს აღმოჩენილი დარღვევისთვის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორს ნ--- კ--------ს, თბილისის 155-ე საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის ნ----- ბ----ს მიერ მიეცა შენიშვნა. ამასთან, საქმის მასალებით - №----; №----; №---- აქტებით დგინდება, რომ ნ----- ბ---- ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს და

რეაგირებდა შესაბამის დარღვევებზე.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ შემთხვევაშიც, დასაქმებულის ახსნა-განმარტებაში მითითებული გარემოებების გაუთვალისწინებლად, მათი გამაბათილებელი მტკიცებულებების არარსებობის პირობებში, საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტომ მონიტორინგის სამსახურის მიერ გამოვლენილი ფაქტები მიიჩნია ბაგა-ბაღის დირექტორის მიერ ნაკისრ ვალდებულებათა არაჯეროვანი შესრულების შედეგად და გაათავისუფლა იგი დაკავებული თანამდებობიდან.

2.2.2. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხე სააგენტოს მიერ მოსარჩელე ნ----- ბ----ს მიმართ დისკრიმინაციული მოტივით ქმედებას ადგილი არ ჰქონია, კერძოდ, სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363^3-ე მუხლის საფუძველზე სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. საქმეში არ მოიპოვება მტკიცებულება, რაც მოსარჩელის რომელიმე პოლიტიკური პარტიის წევრობას დაადასტურებდა. მოსარჩელეს ასევე არ მიუთითებია და წარმოუდგენია ფაქტები და მტკიცებულებები იმ გარემოებათა შესახებ, რომლებსაც შეეძლო მოპასუხისათვის თუნდაც მცდარი წარმოდგენის შექმნა მისი პოლიტიკური შეხედულების ან კუთვნილების შესახებ.

3. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

3.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე და 42-ე მუხლებზე, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 115-ე, 361-ე მუხლებზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის, გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს. იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელი მიუთითებს ვალდებულების დარღვევის ელემენტზე, დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია დაადასტუროს გარემოებები იმის შესახებ, რომ თანამშრომელი თავის ვალდებულებებს ჯეროვნად ვერ ასრულებდა. შრომის ხელშეკრულების დარღვევის კონტექსტში, დასაქმებულის ქმედების განსჯა, მისი შეფასება და სანქცირება დამსაქმებლის გადასახედიდან, მის ინტერესებში და, რაღა თქმა უნდა, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით მოწმდება. ამ მიმართებით დგინდება, თუ რა თავისებურებით ხასიათდება ყოველი კონკრეტული სამუშაო, რა პრიორიტეტები აქვს დამსაქმებელს, რა დონის დისციპლინას მოითხოვს შესასრულებელი სამუშაო, რა სახის უარყოფით შედეგებთან არის დაკავშირებული ესა თუ ის დარღვევა და ა. შ. დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას დისციპლინური ღონისძიების ზომის გამოყენება ემსახურება არსებული ვითარების გამოსწორების მიზანს, დასაქმებული მუშაკის იძულებას, მოიქცეს უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად, გახდეს უკეთესი, აიმაღლოს კვალიფიკაცია და სხვა. ამასთან, ამ

ზომებს გააჩნია ზოგად პრევენციული მნიშვნელობაც, რაც იმაში გამოიხატება, რომ დასაქმებულებმა არ ჩაიდინონ იგივე დარღვევა და მათ შეექმნათ უფრო ეფექტურად მუშაობის მოტივაცია. სწორედ ამ მიზნიდან გამომდინარე დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს დარღვევის პროპორციული ღონისძიება და დისციპლინური ღონისძიების სახის შერჩევის უფლება არ უნდა გამოიყენოს იმ მიზნით, რომ ხელოვნურად შეიქმნას ისეთი საფუძველი, რაც შემდგომში ფორმალურად გაამართლებს შრომით იურთიერთობის შეწყვეტას.

სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულისაგან ახსნა-განმარტების მიღება წარმოადგენს მისი უფლებების დაცვის ერთ-ერთ საშუალებას, შესაძლებლობას, აუხსნას და დაუსაბუთოს დამსაქმებელს ჩადენილი ქმედების განმაპირობებელი გარემოებები, გამომწვევი მიზეზები და სხვა, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებელს აძლევს მათი შეფასებისა და შესაბამისი დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას. მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა გარემოებას, რომ მონიტორინგის სამსახურის მიერ დასკვნის შედგენამდე, შემდგომ კი სასტიკი საყვედურის დაკისრების შესახებ ბრძანების გამოცემამდე, სააგენტოს მიერ გამორკვეული იქნა მონიტორინგის მომენტისათვის საბავშვო ბაღში ბავშვთა რაოდენობა, ჰქონდა თუ არა იმ გარემოებას ადგილი, რითაც ბაღის თანამშრომლების მიერ ახსნილი იქნა პროდუქციის ნაკლებობა, და, თუ რატომ არ იქნა გაზიარებული ახსნა-განმარტებებში მითითებული მიზეზები. გარდა აღნიშნულისა, ასევე ყურადსაღებია ის გარემოებაც, რომ სააგენტოს სადავო ბრძანებით, ბაგა-ბაღის დირექტორს ბაღში გამოვლენილი ნაკლოვანებების (მათი არსებობის შემთხვევაშიც) გამო ისე შეეფარდა მკაცრი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა სასტიკი საყვედური, რომ იქამდე მის მიმართ არასოდეს ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის გამაფრთხილებელი ღონისძიება, შენიშვნის ან საყვედურის სახით და დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე პრეტენზია დასაქმებულის შრომითი მოვალეობების შესრულებასთან დაკავშირებით.

დამსაქმებლის მტკიცების საგანი იყო დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სასჯელის სახით სასტიკი საყვედურის გამოცხადების აუცილებლობა, რაც ვერ იქნა დადასტურებული. აღნიშნული გარემოება კი, თავის მხრივ საფუძვლიანს ხდის მოსარჩელის მოთხოვნას 24.12.2015 წ. ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით.

3.2. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების საფუძველი გახდა 2016 წლის 15 მარტს ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურის დასკვნაში

მითითებული 10.03.2016წ. განხორციელებული მონიტორინგის შედეგად დაფიქსირებული ფაქტები, საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის, ნ----- ბ----ს 16.03.2016წ. ახსნა-განმარტებაში თითოეულ ფაქტთან დაკავშირებით დასაბუთებული იქნა იმგვარი გარემოებები, რაც გამორიცხავდა მათთან დაკავშირებით მის ბრალეულობას, მისი, როგორც ხელმძღვანელის უმოქმედობასა და მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებას. მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელს, კვალიფიციურ, გამოცდილ თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების პრიორიტეტულობის მიზნებით, არ განუხორციელებია ფაქტებთან დაკავშირებით მოსარჩელისაგან მიღებული ინფორმაციისა და მათი გამომწვევი მიზეზების შეფასება. ასევე არ შეუფასებია გამოვლენილ ნაკლოვანებებთან მიმართებით, უშუალოდ მოსარჩელის როლი და მონაწილეობის ხარისხი. ნ----- ბ----ს, როგორც დირექტორის, ხელმძღვანელობითი ფუნქციიდან გამომდინარე პასუხისმგებლობა, ისეთ პირობებში, როდესაც იკვეთება დარღვევებზე სათანადო რეაგირების ფაქტები, არ უნდა გახდეს თანამშრომლის მიერ ჩადენილი ქმედებისათვის მისი უპირობოდ გათავისუფლების საფუძველი. მოპასუხემ ვერ დაადასტურა ბაგა-ბაღის ხელმძღვანელის მიერ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულება და იმგვარი გადაცდომების ჩადენის ფაქტი, რაც გავლენას მოახდენდა ბაგა-ბაღის ნორმალურ ფუნქციონირებაზე, ან/და ზიანის მომტანი იქნებოდა დაწესებულებისათვის. გარდა ამისა, სასამართლოს მიერ ასევე ბათილად იქნა ცნობილი დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სასჯელის სახით სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ ბრძანება, რაც თავის მხრივ, გამორიცხავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას შსკ-ის 37-ე მუხლის ,,თ“ ქვეპუნქტის, როგორც განმეორებით ჩადენილი დარღვევის, საფუძველზე.

სასამართლომ განმარტა, რომ ვინაიდან მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, 2016 წლის 16 მარტს გამოცემული №2---- სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ მოპასუხე არ მიუთითებს და საქმის მასალებითაც არ დგინდება მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობა და ამისათვის რაიმე დამაბრკოლებელი გარემოების არსებობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა, აღდგენილ იქნეს ა(ა)იპ ქ.თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის თანამდებობაზე, საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე და 44-ე მუხლებზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. და 411-ე მუხლებზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით

გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. იმის გათვალისწინებით, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 800 ლარს (ხელზე მისაღები ოდენობა), სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა მისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

3.3. ,,ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-14 მუხლზე, კონვენციის მე-12 ოქმის პირველი მუხლზე, ,,დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველ მე-2, მე-3, მე-8 და 10.1-ე მუხლებზე, საქართველოს ორგანული კანონის ,,შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტზე, მე-4 მუხლზე მითითებით სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაცია, როგორც გამორჩევა, შეზღუდვა ან უპირატესობის მინიჭება თანაბარი უფლებებისა და მათი დაცვის უარყოფის მიზნით, არის თანასწორობის პრინციპის შელახვა და ადამიანის ღირსების ხელყოფა. დისკრიმინაცია, რა ფორმითაც უნდა იყოს იგი გამოხატული, ეწინააღმდეგება სამართლიანობის პრინციპებს და აკრძალულია, როგორც შიდასახელმწიფოებრივი ისე, საერთაშორისო სამართლის ნორმებით. დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტი მოსარჩელე მხარემ მტკიცების მაღალი სტანდარტით უნდა დაადასტუროს, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. დისკრიმინაციის ფაქტი, სასამართლოს მხრიდან ex officio, საკუთარი ინიციატივით საკვლევი კატეგორია არ არის და დისკრიმინაციული საფუძვლით გათავისუფლების ამსახველი ფაქტების წარდგენაზე ვალდებული სუბიექტი მოსარჩელეა. ღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელემ დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების დასაბუთებული საფუძვლის შესაქმნელად შესაბამის გარემოებებზე ვერ მიუთითა. მხოლოდ იმ ფაქტზე მითითება, რომ სააგენტოს ყოფილი თავმჯდომარე წინასწარი ნეგატიური შთაბეჭდილებით შექმნილ დამოკიდებულებას ავლენს წინა ხელისუფლების დროინდელი კადრების მიმართ, რაც მიანიშნებს წინასწარ მის დისკრიმინაციულ განწყობაზე, ასევე აპელირება მასზედ, რომ მისი გათავისუფლების შემდგომ მისი თანამდებობა დაიკავა პოლიტიკური გაერთიანების - ქართული ოცნების მხარდამჭერმა, მაშინ, როცა მოსარჩელე არ არის პოლიტიკური პარტიის წევრი და საქმის მასალებით არ დასტურდება მის მიერ პოლიტიკური აქტივობის შესაბამისი ფაქტები, ბუნდოვანია, მოსარჩელის მითითება პოლიტიკური შეხედულებების გამო დისკრიმინაციულ მოპყრობასთან დაკავშირებით.

სასამართლოს განმარტებით, ფაქტი იმის შესახებ, რომ მოპასუხე სააგენტომ მოსარჩელე ნ----- ბ----ს მიმართ განახორციელა რაიმე სახის დისკრიმინაცია, არ დასტურდება. აღნიშნულის გათვალისწინებით არ იკვეთება მოპასუხის დისკრიმინაციული ქმედება, ქმედებასა და მორალურ ზიანს შორის მიზეზობრივი კავშირი და ზიანის მიმყენებლის ბრალი, რაც თავის მხრივ გამორიცხავს ზიანის

არსებობის ფაქტს. შესაბამისად, არ არსებობს მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები.

4. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივ - სამართლებრივი საფუძვლები

4.1. აპელანტის განმარტებით სასამართლომ არ იმსჯელა ა(ა)იპ ქ. თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძვლებზე. 2015 წლის 11 დეკემბერს ქ. თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღში სააგენტოს მონიტორინგის განყოფილების თანამშრომლების მიერ განხორციელებული მონიტორინგის დროს გადამალული აღმოჩნდა: 1. ბანანი - 2,100 კგ; 2. ყველი - 0,410 კგ; 3. დომესტოსი - 1 ცალი; 4. ფეირი - 1 ცალი; 5. სახეხი ბურთულა - 1 ცალი; 6. ტუალეტის ქაღალდი 1 ცალი. სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა ბაგა-ბაღის დირექტორის მიერ ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმეზე და დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების საფუძვლებზე, ისე ჩათვალა გადაცდომის არაპროპორციულად გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.

2016 წლის 15 მარტს სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურის მიერ ა(ა)იპ ქ. თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღში განხორციელებული განმეორებითი მონიტორინგის შედეგად გამოვლინდა იგივე სახის დარღვევები, კერძოდ: სამზარეულოში აღმოჩნდა 2,600 კგ ვაშლი და 1 ლიტრი წვენი. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან სახეზე იყო ა(ა)იპ ქ. თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის მხრიდან საბავშვო ბაგა-ბაღის წესდებითა და შრომის შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების განმეორებით დარღვევა, სააგენტომ მიიღო გადაწყვეტილება შეეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა ნ----- ბ----სთან.

აპელანტის განმარტებით ა(ა)იპ ქ. თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა საქართველოს შრომის კოდექსის "თ" ქვეპუნქტი, ნაკისრი ვალდებულებების განმეორებით დარღვევა. სასამართლო განმარტავს, რომ სასტიკი საყვედური არ იყო პროპორციული იმ გადაცდომისა, რაც იქნა ჩადენილი ბაგა-ბაღის დირექტორის მიერ, მაშინ, როდესაც ზემოაღნიშნული პროდუქტების გადამალვით დაზიანდა ბაღის ბიუჯეტი და ასევე, რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია დაზარალდნენ ბავშვები. ბაღის თანამშრომლებმა ბავშვებზე გასაცემი საკვები და სხვა მოხმარების საგნები ნაცვლად იმისა, რომ დანიშნულებისამებრ გამოეყენებინათ და მიეტანათ ბავშვებამდე, გადამალეს და რომ არა მონიტორინგის სამსახური, არამიზნობრივად მოიხმარდნენ კიდეც. საბავშვო ბაგა-ბაღის შრომის შინაგანაწესის მე-13 მუხლი ითვალისწინებს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების წესს. აღნიშნული მუხლი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლადაც კი ითვალისწინებს ბაგა-ბაღისათვს მატერიალური ზიანის მიყენებას, ხოლო საბავშვო ბაგა-ბაღის წესდება და შრომის შინაგანაწესის დანართი განსაზღვრავს საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის უფლება-

მოვალეობებს, რომელიც აშკარად იქნა დარღვეული დირექტორის მიერ, მონიტორინგის დასკვნის მიხედვით. ნ----- ბ----ს დირექტორის პოზიციიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილების მიღებისას, სააგენტო ხელმძღვანელობდა აღსაზრდელთა საუკეთესო ინტერესებისა და საბავშვო ბაგა-ბაღში დარღვევების პრევენციის მიზნით, დამსაქმებელმა ასევე მიიჩნია, რომ მისმა მინდობილმა პირმა არ გაამართლა ნდობა და გამოიყენა უკიდურესი პასუხისმგებლობის ზომა - მანკიერი პრაქტიკის აღმოფხვრის მიზნით.

სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიღო მხედველობაში მოწმე თ. ჯ---------ს ჩვენება და გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ 1 ლიტრი წვენის ნაკლებობა გამოწვეული იყო ერთ-ერთი აღსაზრდელის დაგვიანებით, რომელიც საბავშვო ბაგა-ბაღში 12 საათის მერე მიიყვანა მშობელმა, ამის მტკიცებულებად მოყვანილია მოწმე თ. ჯ--------- (აღსაზრდელის მშობელი) ჩვენება. აღნიშნუნული არგუმენტი სასამართლოს არ უნდა გაეზიარებინა, რადგან აღსაზრდელის მშობელს საბავშვო ბაგა-ბაღის შინაგანაწესით დადგენილი წესით არ გაუფრთხილებია საბავშვო ბაგა-ბაღის ადმინისტრაცია იმის შესახებ, რომ ბავშვი, შინაგანაწესით დადგენილი მიღების საათების დასრულების შემდეგ მიჰყავდა ბაღში. აღნიშნული წარმოადგენს დარღვევას, როგორც მშობლის, რომელიც ვალდებულია დაიცვას ბაღის შინაგანაწესის მოთხოვნები, ასევე ბაგა-ბაღის ადმინისტრაციის მხრიდან. მოწმემ აღსაზრდელის დაგვიანების მიზეზად დაასახელა მისი სამუშაო გრაფიკი და ასევე ისაუბრა დაგვიანების სისტემატურ ხასიათზე. ასევე მოწმემ ზუსტად ვერ გაიხსენა 2016 წლის 10 მარტი (ის დღე იყო როდესაც ბაღში მონიტორინგი განხორციელდა) იყო თუ არა ის დღე როდესაც ბავშვი 12 საათის მერე მიიყვანა ბაღში. ამასთან საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის მხრიდან აქაც იკვეთება ნაკისრი ვალდებულების საკმაოდ უხეში დარღვევა - ბავშვების მიმართ არადისკრიმინაციული მიდგომის უგულებელყოფა. როგორც ჩანს, თ ჯ--------- გარკვეული პრივილეგიებით სარგებლობდა ბაღის ადმინისტრაციაში, როგორც ბაღის დირექტორის მეგობარი და ცნობადი სახე.

აღსანიშნავია, რომ ქ. თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღსა და მიმწოდებელს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ფარგლებში, მიმწოდებელს ბაგა-ბაღისთვის უნდა გაეწია ის მომსახურება, რასაც ითვალისწინებდა ხელშეკრულებების პირობები. საკვები პროდუქტის, აღნიშნულ შემთხვევაში ქათამის წონის 200-300 გრამით მეტობა ნიშნავს, რომ მიმწოდებელმა (ხელშეკრულების მხარემ) დაარღვია ხელშეკრულების პირობები, რომელიც უნდა აღმოეფხვრა ბაღის დირექტორს და ამასთან გაეტარებინა შესაბამისი ქმედითი ღონისძიებები. ნაცვლად ამისა ბაღმა მიიღო ნაკლოვანად მიწოდებული პროდუქტი და არც არანაირი ქმედითი ღონისძიებები არ განუხორციელებია, მაშინ როდესაც დირექტორმა კარგად იცის, რომ საბავშვო ბაგა-ბაღში აღსაზრდელები იკვებებიან სახელმწიფოს მიერ დადგენილი სტანდარტების შესაბამისად, რაც გულისხმობს იმას, რომ აღსაზრდელების 2016 წლისთვის დღიურად მისაღები კალორია უნდა ყოფილიყო 1581 (დღეის მდგომარეობით 1292). სწორედ 200-300 გრამით დაირღვა აღსაზრდელების დღიური კალორაჟი, რაც სახელმწიფოს მიერ შემუშავებული სტანდარტითაა დადგენილი. ასევე აღსანიშნავია,

რომ დამატებით მენიუ-ფაქტურა 11:40 წუთზე უკვე შემოწმებული და ხელმოწერილი უნდა ჰქონდეს საბავშვო ბაგა-ბაღის კომპეტენტურ დირექტორს.

5. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

6. ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება

6.1. პალატა განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივი დავების განხილვისას მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპი პირის სასამართლოსთან ურთიერთობის ქვაკუთხედი და მისი კანონიერი ინტერესების დაცვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფის გარანტიაა (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს №ა-2344-შ-67-2014 განჩინება). შესაბამისად, სააპელაციო პალატა მხარეთა შეჯიბრებითობის საფუძველზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2011 წლიდან მოსარჩელე ნ----- ბ---- დასაქმებული იყო ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა ყოველთვიურ ხელფასს (ხელზე მისაღები) 800 ლარის ოდენობით.

ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურის მიერ 2015 წლის 11 დეკემბერს ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღში განხორციელებული შემოწმების შედეგად 21 დეკემბერს შედგა დასკვნა, რომლის თანახმად შემოწმდა: ვიდეოკამერები; კვების ბლოკი და საწყობი; სოციალური და სააღმზრდელო გარემო; ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება; სველი წერტილები; ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა. დასკვნის თანახმად სამზარეულოს და მშრალი პროდუქტების საწყობის შემოწმებისას სამზარეულოს თანამშრომლების მიერ გადამალული იყო რამდენიმე დასახელების პროდუქტი და სამეურნეო საქონელი, კერძოდ: **1.** ბანანი - 2,100 კგ; **2.** ყველი - 0,410 კგ; **3.** დომესტოსი - 1 ცალი; **4.** აცე - 1 ცალი;

5. ფეირი - **1** ცალი; **6.** სახეხი ბურთულა - 1 ცალი; **6.** ტუალეტის ქაღალდი 1 ცალი. აღნიშნულთან დაკავშირებით ახსნა-განმარტება ჩამოერთვა საბავშვო ბაღის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორს, მზარეულს, მზარეულის თანაშემწეს, ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორს და დირექტორს, რომელთა განმარტებით ბანანისა და ყველის გადანახვის ფაქტი ბავშვთა რაოდენობის ნაკლებობით (კვირის სხვა დღეებთან შედარებით) განიმარტა (ტ.1. ს.ფ. 56-58).

2015 წლის 21 დეკემბრის დასკვნის საფუძველზე, ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს 2015 წლის 24 დეკემბრის №2---- ბრძანებით, დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო, ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის ნ----- ბ----ს მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სასჯელის ზომა და გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. ამავე ბრძანებით ნ----- ბ----ს განემარტა, რომ დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების და შრომის დისციპლინის განმეორებით დარღვევის შემთხვევაში, მის მიმართ გამოყენებული იქნებოდა უფრო მკაცრი დისციპლინური სასჯელის ზომა.

ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურის მიერ 2016 წლის 10 მარტს ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღში განხორციელებული შემოწმების შედეგად 15 მარტს შედგა დასკვნა, რომლის თანახმად შემოწმდა: ვიდეოკამერები; კვების ბლოკი და საწყობი; სოციალური და სააღმზრდელო გარემო; ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება; სველი წერტილები; ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა. დასკვნის თანახმად მონიტორინგის სამსახურის მიერ გამოვლინდა შემდეგი დარღვევა-ნაკლოვანებები: **ა)** ვიდეოკამერები - საერთო რაოდენობა 25 ცალი, ერთი ვიდეო კამერა გაუმართავია; **ბ)** კვების ბლოკი - კვების ბლოკის შემოწმებისას დაფიქსირდა შემდეგი დარღვევები: სამზარეულოში აღმოჩნდა 2.600 გრ. ვაშლი გადანახული და ერთი ლიტრი წვენი ნაკლებობით; მშრალი პროდუქტების საწყობი - ბაღის მიერ მიღებული იქნა ნედლი ქათამი და ხორბლის ფქვილი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სტანდარტებისა და პირობების დარღვევით (ტ.1. ს.ფ. 21-24).

ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურის მიერ 2016 წლის 10 მარტს ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღში განხორციელებული შემოწმებასთან დაკავშირებით, 16 მარტს ნ----- ბ----ს მიერ სააგენტოს დირექტორის სახელზე შედგა ახსნა-განმარტებითი ბარათი (ტ.1. ს.ფ. 26-27), სადაც იგი განმარტავს, რომ ვიდეოკამერის გაუმართაობასთან დაკავშირებით სააგენტო საქმის კურსში იყო და ბაღი ელოდებოდა სპეციალიტს ხარვეზის აღმოსაფხვრელად; რაც შეეხება კვების ბლოკში დაფიქსირებულ დარღვევებს ნ----- ბ----ს განმარტებით ჩვეულებისამებრ მენიუ ფაქტურაზე ხელის მოწერამდე იგი მზარეულთან ერთად ამოწმებს მნეს მიერ სამზარეულოში რეალურად შეტანილი პროდუქტის სისწორეს, ანუ შეესაბამება თუ არა მენიუ-ფაქტურით გაწერილი პროდუქტების რაოდენობა მნეს მიერ სამზარეულოში რეალურად შეტანილი პროდუქტების რაოდენობას. მხოლოდ აღნიშნულის შემდეგ ხდება მენიუ-ფაქტურის

ხელმოწერით დადასტურება. 2016 წლის 10 მარტს, მონიტორინგის განხორციელების დაწყებისას, ანუ 11:40 საათზე მიმდინარეობდა მენიუ ფაქტურის შემოწმების პროცესი, შესაბამისად მენიუ ფაქტურის შემოწმება ჯერ კიდევ არ იყო დასრულებული და არ იყო მასზედ ხელი მოწერილი. ახსნა განმარტების თანახმად არასწორად არის დაფიქსირებული ვაშლის წონა და 2600 გრამის ნაცვლად იგი იყო 2500 გრამი. ვაშლი განკუთვნილი იყო მცირე საუზმეზე გასაცემად, რაც განხორციელდა. 1 ლიტრ წვენის ნაკლებობასთან დაკავშირებით ნ----- ბ---- განმარტავს, რომ აღნიშნული ფაქტი შემოწმების აქტში ვერ მოხვდებდა, თუ თავად დირექტორს ექნებოდა შემოწმება დასრულებული. რეალურად 28 ლიტრი წვენი შეტანილი იყო სამზარეულოში და 1 ლიტრი ახალი ყუთიდან უნდა ამოეღოთ სამზარეულოში შესატანად. სამეურნეო საქონელის მიღება-ჩაბარების პროცესმა გადაავადა 1 ლიტრი წვენის გამოტანა საწყობიდან და შესაბამისად ეს ფაქტი დაფიქსირდა შემოწმების აქტში. ნედლი ქათმის სტანდარტების დარღვევასთან დაკავშირებით ნ----- ბ---- განმარტავს, რომ მიღებული ქათმის წონა 200-300 გრამით მეტი იყო სტანდარტში მითითეულ წონაზე, რაც აიხსნება იმ გარემოებით, რომ თვეზე მეტია ბაღში არ შეუტანიათ საქონლის ხორცი და ძირითადად ხდებოდა ქათმის ფილეს გამოყენება. ამიტომ ისევ ქათმის ფილეს გამოყენების ნაცვლად, გადაწყდა მიღებულიყო ნედლი ქათამი და სწორედ ამ გარემოებამ გამოიწვია, რომ ქათმის ზედმეტი წონა იყო 200-300 გრამით მეტი. ხორბლის ფქვილთან დაკავშირებით ნ----- ბ---- განმატავს, რომ მნედ 8 თებერვლიდან ბაგა-ბაღში მუშაობს სააგენტოს მიერ გაგზავნილი კადრი ნ--- კ--------, რომელსაც მსგავს პოზიციაზე არ გააჩნდა შესაბამისი გამოცდილება, მას გადაცემული ჰქონდა ყველა ხელშეკრულება, თუმცა გამოუცდელობის გამო მიიღო რუსული წარმოების ფქვილი, ნაცვლად ხელშკრულებით გათვალისწინებულისა.

ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღის მართვის სააგენტოს 2016 წლის 16 მარტის №2---- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ,,თ“ პუნქტისა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღის მართვის სააგენტოს დაფუძნების შესახებ ქალაქ თბილისის მთავრობის 2011 წლის 27 იანვრის №--------- დადგენილებაში ცვლილებების შეტანის თაობაზე ქალაქ თბილისის მთავრობის 2015 წლის 8 ივლისის №--------- განკარგულებით დამტკიცებული, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - თბილისის ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს წესდების მე-6 მუხლის მე-5 პუნქტის ,,ნ“ და ,,ს“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დაკისრებული ვალდებულების განმეორებით დარღვევის გამო, ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორი ნ----- ბ---- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 16 მარტიდან. გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია მოხსენებითი ბარათი 6---- 15.03.2016 წელი; მონიტორინგის სამსახურის დასკვნა 15.03.2016 წელი; მონიტორინგის აქტი 10.03.2016 წელი; ა(ა)იპ ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს დირექტორის ბრძანება №2---- 24.12.2015 წელი.

6.2. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების

გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის მე-2 ნაწილის ,,ზ'' ქვეპუნქტის შესაბამისად შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი.

საქმეში წარმოდგენილია არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის თბილისის №----ე საბავშვო ბაგა-ბაღის წესდება, რომლის მე-13 მუხლის შესაბამისად დასაქმებულის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს დისციპლინური სასჯელის შემდეგი ზომა: **ა)** შენიშვნა, **ბ)** საყვედური, **გ)** სასტიკი საყვედური, ხელფასიდან თანხის დაკავებით ან მის გარეშე; **დ)** დაქვეითება (საშტატო განრიგით გათვალისწინებულ დაბალ ანაზღაურებად თანამდებობაზე გადაყვანა; **ე)** შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

დადგენილია, რომ 2015 წლის 21 დეკემბრის დასკვნის საფუძველზე, ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს 2015 წლის 24 დეკემბრის №2---- ბრძანებით, დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო, ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის ნ----- ბ----ს მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური სასჯელის ზომა და გამოეცხადა სასტიკი საყვედური.

ამდენად, გასარკვევია საკითხი, ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს დირექტორმა რამდენად მართლზომიერად განახორციელა კანონით მისთვის მინიჭებული უფლება ნ----- ბ----სათვის დისციპლინური სახდელის შეფარდების თაობაზე. აღნიშნული საკითხის 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 დასაქმებულისათვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ დისციპლინური სახდელის დადების თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული საფუძვლის კვლევის შედეგად.

დადგენილია, რომ ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურის მიერ 2015 წლის 11 დეკემბერს ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღში განხორციელებული შემოწმების შედეგად 21 დეკემბერს შედგა დასკვნა, რომლის თანახმად შემოწმდა: ვიდეოკამერები; კვების ბლოკი და საწყობი; სოციალური და სააღმზრდელო გარემო; ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება; სველი წერტილები; ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა. დასკვნის თანახმად სამზარეულოს და მშრალი პროდუქტების საწყობის შემოწმებისას სამზარეულოს თანამშრომლების მიერ გადამალული იყო რამდენიმე დასახელების პროდუქტი და სამეურნეო

საქონელი, კერძოდ: 1. ბანანი - 2,100 კგ; 2. ყველი - 0,410 კგ; 3. დომესტოსი - 1 ცალი; 4. აცე - 1 ცალი; 5. ფეირი - 1 ცალი; 6. სახეხი ბურთულა - 1 ცალი; 6. ტუალეტის ქაღალდი 1 ცალი. აღნიშნულთან დაკავშირებით ახსნა-განმარტება ჩამოერთვა საბავშვო ბაღის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორს, მზარეულს, მზარეულის თანაშემწეს, ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორს და დირექტორს, რომელთა განმარტებით ბანანისა და ყველის გადანახვის ფაქტი ბავშვთა რაოდენობის ნაკლებობით (კვირის სხვა დღეებთან შედარებით) იყო განპირობებული (ტ.1. ს.ფ. 56-58).

საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ ,,საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი). საკასაციო პალატამ არაერთხელ აღნიშნა და ამ შემთხვევაშიც, ამახვილებს კასატორის ყურადღებას იმაზე, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც, მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს აქვს მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტული ქმედებით გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (იხ. საქმე ას-1483-2019).

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე არ ეთანხმება შემოწმების აქტში მითითებულ გარემოებებს, ამასთან მოპასუხე დამსაქმებლის მიერ საქმეში არ არის წარმოდგენილი რაიმე სახის მტკიცებულება რაც დაადასტურებდა აქტში მითითებულ გარემოებები დადგენილია თუ არა ობიექტური კვლევის შედეგად. აღნიშნული მნიშვნელოვანია რამდენადაც თავად აქტის თანახმად ბაღის თანამშრომლები უარყოფენ ბანანისა და ყველის ,,გადამალვის" ფაქტს და მონიტორინგის ჯგუფის მიერ გამოვლენილ გარემოებას ხსნიან ბავშვთა რაოდენობის ნაკლებობით სხვა დღეებთან შედარებით. საყურადღებოა ასევე, რომ აქტში მითითებულ სამეუნეო საქონელთან დაკავშირებით მონიტორინგის ჯგუფის წევრებს ახსნა-განმარტება არ აქვთ ჩამორთმეული ბაღის თანამშრომლებისათვის (აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში არ არის). შესაბამისად პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ საქმეში არ მოიპოვება რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა

გარემოებას მასზედ, რომ მონიტორინგის სამსახურის მიერ დასკვნის შედგენამდე, შემდგომ კი სასტიკი საყვედურის დაკისრების შესახებ ბრძანების გამოცემამდე, სააგენტოს მიერ გამორკვეული იქნა მონიტორინგის მომენტისათვის საბავშვო ბაღში ბავშვთა რაოდენობა, ჰქონდა თუ არა იმ გარემოებას ადგილი, რითაც ბაღის თანამშრომლების მიერ ახსნილი იქნა პროდუქციის ნაკლებობა, და, თუ რატომ არ იქნა გაზიარებული ახსნა-განმარტებებში მითითებული მიზეზები.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ დამსაქმებელმა ვერ შეძლო, ემტკიცებინა მოსარჩელის მიერ იმ დისციპლინური გადაცდომის ფაქტი, რომელიც ამ უკანასკნელისათვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების საფუძველი გახდა. აღნიშნული გარემოება კი, თავის მხრივ საფუძვლიანს ხდის მოსარჩელის მოთხოვნას 24.12.2015 წ. ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,თ'' ქვეპუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის 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.

დასახელებული საკანონმდებლო ნორმის საფუძველზე პალატა განმარტავს, რომ დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება თუ ამ უკანასკნელმა დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულება და ამავდროულად დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. შესაბამისად, როდესაც სასამართლოში დავის საგანი არის სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,თ'' ქვეპუნქტით დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერების საკითხის შემოწმება, სასამართლო ადგენს რამდენად მართლზომიერად გამოიყენა დამსაქმებელმა ეს უფლება და რა გარემოებებზე დაყრდნობით მიიღო ამ უკანასკნელმა გადაწყვეტილება, რომ დასაქმებულის მოქმედება შეფასებულიყო დარღვევად. ამასთან უნდა დგინდებოდეს, რომ ამავე ტიპის დარღვევის გამო, ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

უზენაესმა სასამართლოს ას-1350-2019 საქმეზე განმარტა შემდეგი: ,,მნიშვნელოვანია, რომ არსებობდეს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის სამართლებრივი საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლების განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოებები, კერძოდ, აუცილებელია, განმეორებით გამოვლენილი დარღვევების შეფასება, რადგან მოცემული მუხლის

ფარგლებში პასუხისმგებლობის საფუძველი შესაძლებელია იყოს, მხოლოდ იმავე დარღვევების განმეორებითობა. დარღვევის განმეორებითობასთან მიმართებაში არსებითია ქმედების ერთგვაროვნება. სამოქალაქო ბრუნვისათვის დამახასიათებელი კეთილსინდისიერების პრინციპისა და უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა იქნეს გამოყენებული, თუ დარღვევას აქვს არსებითი ხასიათი. დაუშვებელია ერთი და იგივე არაარსებითი დარღვევების არსებობისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა".

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღის მართვის სააგენტოს 2016 წლის 16 მარტის №2---- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის ,,თ" პუნქტისა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღის მართვის სააგენტოს დაფუძნების შესახებ ქალაქ თბილისის მთავრობის 2011 წლის 27 იანვრის №--------- დადგენილებაში ცვლილებების შეტანის თაობაზე ქალაქ თბილისის მთავრობის 2015 წლის 8 ივლისის №--------- განკარგულებით დამტკიცებული, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - თბილისის ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს წესდების მე-6 მუხლის მე-5 პუნქტის ,,ნ" და ,,ს" ქვეპუნქტის საფუძველზე, დაკისრებული ვალდებულების განმეორებით დარღვევის გამო, ა(ა)იპ თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორი ნ----- ბ---- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 16 მარტიდან. გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია მოხსენებითი ბარათი 6---- 15.03.2016 წელი; მონიტორინგის სამსახურის დასკვნა 15.03.2016 წელი; მონიტორინგის აქტი 10.03.2016 წელი; ა(ა)იპ ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს დირექტორის ბრძანება №2---- 24.12.2015 წელი.

ასევე დადგენილია, რომ 2016 წლის 16 მარტის №2---- ბრძანებას, წინ უსწრებდა სააგენტოს 2015 წლის 24 დეკემბრის №2---- ბრძანება ნ----- ბ----სათვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების თაობაზე.

პირველ რიგში პალატა განმარტავს, რომ იმ პირობებში, როდესაც სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებულისათვის სასტიკი საყვედურის დაკისრება უკანონოა, არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ,,თ" ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო განმარტავს, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, მნიშვნელოვანია ადამიანის დასახელებული უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლების გამოყოფა. ცხადია, რომ შრომის უფლება სრულყოფილად ვერ იქნება რეალიზებული და უზრუნველყოფილი, თუ

გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

საქართველოს უზენაესმა სასამართომ განმარტა შემდეგი: ,,დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში “Ultima Ratio“ - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობა. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის“ (იხ. სუსგ ას-416-399-2016, 29.06.2016 წ.).

სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დამსაქმებლის უფლებას შორის გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, მათ შორის, სშკ-ის 37-ე მუხლის ,,თ“ ქვეპუნქტით ხელშეკრულების შეწყვეტისას, გათავისუფლების გონივრული საფუძველი უნდა არსებობდეს, რაც მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა, კერძოდ: საქმეში არ არის წარმოდგენილი რაიმე სახის მტკიცებულება რომელიც დაადასტურებდა, რომ მონიტორინგის ჯგუფის წევრების მიერ მოხდა იმ გარემოებათა გამოკვლევა, რაც მითითებულია ნ----- ბ----ს 2016 წლის 16 მარტის ახსნა-განმარტებაში და რომლითაც ახსნილია ყველა ის ფაქტი, რაც გადმოცემულია მონიტორინგის აქტში. შესაბამისად საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ დამსაქმებლის მიერ მოხდა დასაქმებულის ქმედების შეფასება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რაც აუცილებელი პირობაა დადგინდეს ჰქონდა თუ არა რეალურად ადგილი დისციპლინურ გადაცდომას.

ამავდროულად საქმის მასალებით დასტურდება შემდეგი გარემოებები: 2016 წლის 17 თებერვალს ნ----- ბ----მ განცხადებით მიმართა ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს დირექტორს და აცნობა, რომ ბაგა-ბაღის მთლიან ტერიტორიაზე არსებული კამერებიდან სამი კამერა დაზიანდა, მათ შორის ერთი კამერა არის დამწვარი, დანარჩენ ორს დაუზიანდა კვების ბლოკი (ტ.1. ს.ფ. 28). ამდენად შემოწმების აქტში დაფიქსირებული დარღვევა კამერების გაუმართაობასთან დაკავშირებით ვერ გახდება დირექტორის პასუხისმგებლოს საფუძველი, რადგან მან დროულად აცნობა სააგენტოს კამერების დაზიანების შესახებ.

რაც შეეხება მონიტორინგის აქტში მითეთებულ დარღვევებს 1 ლიტრი წვენის დანაკლისისა და 2600 გრამი ვაშლთან დაკავშირებით, მონიტორინგის ჯგუფის წევრების მიერ არ იქნა გამოკვლეული და არ მიეცა შეფასება, თუ რამდენად იყო შესაძლებელი ადგილი ჰქონოდა ნ----- ბ----ს მიერ დასახელებულ გარემოებებს. შესაბამისად პალატას მიაჩნია, რომ ვერც ამ ნაწილში შეძლო დამსაქმებელმა დაედასტურებინა ბაღის დირექტორის დისციპლინური გადაცდომის ფაქტი.

ნედლი ქათმის სტანდარტების და ხორბლის ფქვილთან დაკავშირებით ნ----- ბ---- არ უარყოფს, რომ ქათმის წონა იყო 200-300 გრამით მეტი სტანდარტში მითითეულ წონაზე, ხოლო ხორბლის ფქვილი გამოიყენებოდა რუსული წარმოების, ნაცვლად ხელშეკრულებით გათვალისწინებული უკრაინაში დამზადებული ხორბლისა, თუმცა საქმის მასალებით არ დასტურება, რომ აღნიშნულმა დარღვევამ გამოიწვია რაიმე სახის ზიანი. მათ შორის მართალია უკრაინულის ნაცვლად გამოიყენებოდა რუსული წარმოების ხორბლის ფქვილი, მაგრამ არ დასტურდება საქმის მასალებით, რომ ხარისხი იყო სტანდარტთან შეუსაბამო. ამ უკანასკნელი გარემოების კვლევა მნიშვნელოვანი იყო თუნდაც იმ თვალსაზრისით, რომ სადაო პერიოდში მოქმედი საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 15 იანვრის №-- დადგენილებით დამტკიცებული ბავშვთა სკოლამდელ დაწესებულებებში კვების ორგანიზაციის სანიტარიული წესებისა და ნორმების დამტკიცების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის მე-10 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად რომელიმე პროდუქტის არქონის შემთხვევაში ის შეიძლება შეიცვალოს ძირითადი საკვები ნივთიერებების (ცილები და ცხიმები) იდენტური რაოდენობის შემცველი სხვა პროდუქტით, რისთვისაც აუცილებელია პროდუქტების ურთიერთჩანაცვლების ცხრილით სარგებლობა (დანართი 3). ანუ დადგენილება უშვებდა ერთი პროდუქტის მეორეთი ჩანაცვლებას სათანადაო პირობების დაცვით, განსახილველ შემთხვევაში კი გამოკვლეული არ იყო უკრაინულის ნაცვლად რუსული წარმოების ხორბლის ფქვილის ჩანაცვლებამ გამოიწვია თუ არა ტექნიკური რეგლამენტის დარღვევა.

ამასთან პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მითითებას, რომ 2016 წლის 10 მარტის მონიტორინგის აქტში მოყვანილი ფაქტები, იმისათვის, რომ ჩათვლილყო დისციპლინურ გადაცდომად საჭიროებდა დამატებით კვლევას, რადგან საქმის მასალების მიხედვით აშკარად დასტურდება, რომ ნ----- ბ----, როგორც საბავშვო ბაღის დირექტორი, მსგავსი ტიპის დარღვევებზე რეაგირებდა და მათ აქცევდა სათანადი ყურადღებას (ტ.1. ს.ფ. 29-32).

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ ,,შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია

ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. “favor prestatoris” პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (შდრ. სუსგ № ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება).

აღნიშნულიდან გამომდინარე პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ ვინაიდან მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, 2016 წლის 16 მარტს გამოცემული №2---- სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში, უფლებრივი რესტიტუციის სამ მექანიზმს განიხილავს, კერძოდ, პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას, ტოლფასს თანამდებობაზე დასაქმებასა, ან კომპენსაციას. აღნიშნული შესაძლებლობები, რიგითობის მიხედვით უნდა იქნეს განხილული, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების ბათილობის პირობებში, რაღა თქმა უნდა, შედეგობრივი თვალსაზრისით მიიჩნევა, რომ დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება არც შეწყვეტილა, შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის უპირველესი და ყველაზე მართებული სამართლებრივი შედეგი პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენაა. თუმცა, ვინაიდან შრომის კოდექსი დასაქმებულის უფლებებში რესტიტუციის სხვა შესაძლებლობებსაც იძლევა, აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ როდესაც პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელი ან მიზანშეუწონელია, გამოკვლეულ უნდა იქნეს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული სხვა შესაძლებლობები, კერძოდ, დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და კომპენსაციის შესაძლებლობა. ამგვარი მსჯელობაა განვითარებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 აპრილის №ას-588-556-2014 განჩინებაშიც, სადაც სასამართლო განმარტავს, რომ „სააპელაციო სასამართლოს უნდა გამოეკვლია არსებობდა, თუ არა, ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც მოსარჩელე ითხოვს. იმ შემთხვევაში, თუ ხსენებული თანამდებობა გაუქმებულია და, შესაბამისად, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე მოსარჩელის აღდგენა შეუძლებელია, სასამართლომ,

შესაძლებელია, მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე იმსჯელოს, ხოლო, თუ ასეთი თანამდებობაც არ არსებობს, მაშინ უნდა გაირკვეს, არსებობს, თუ არა, მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდის წინაპირობები“. ამავე განჩინებაში განვითარებული მსჯელობის მიხედვით, ტოლფას თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენის საკითხი, შესაძლებელია, დადებითად გადაწყდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, ‘’თუ საშტატო განრიგით ასეთი თანამდებობის არსებობის ფაქტი დადასტურდება, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მიღებული გადაწყვეტილების იძულებითი აღსრულება შეუძლებელი იქნება”.

სასამართლო ითვალისწინებს რა უკანონოდ გათავისუფლებული მუშაკის უფლებრივი რესტიტუციის თაობაზე სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკას (იხ.: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 აპრილის №ას-588-556-2014 განჩინება, იხ.: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 30 აპრილის №ას-902-864-2014 განჩინება), ასევე იმ გარემოებას, რომ ა(ა)იპ ქ.თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის თანამდებობა არსებობს (მიუხედავად იმისა, რომ დღეის მდგომარეობით აღნიშნულ თაბნამდებობაზე დანიშნულია მ------ შ--–---------- (იხ. პირველი ინსტანციის სასამართლოს 3.1.5. პუნქტი) დადგენილად მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, ნ----- ბ----ს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის დამაბრკოლებელი გარემოებები არ არსებობს.

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით.

მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

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

აქვე, სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

შესაბამისად, ნ----- ბ---- აღდგენილ უნდა იქნას ა(ა)იპ ქ.თბილისის №--- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის თანამდებობაზე განაცდურის ანაზღაურების პირობით. აღნიშნულის გათვალისწინებით მართებულად დაეკისრა მოპასუხეს ნ----- ბ----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 800 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით 2016 წლის 16 მარტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში;

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად ამ მუხლში აღნიშნული წესები შეეხება აგრეთვე სასამართლო ხარჯების განაწილებას, რომლებიც გასწიეს მხარეებმა საქმის სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციებში წარმოებისას.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ნ----- ბ----ს არ დაეკისრება ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 386-ე, 389-ე, 390-ე, მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. ა(ა)იპ თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების მართვის სააგენტოს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;

2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 14 დეკემბრის გადაწყვეტილება;

3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით

დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;

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

თავმჯდომარე გენადი მაკარიძე

მოსამართლეები ამირან ძაბუნიძე

ლაშა ქოჩიაშვილი