



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

24 აპრილი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე მათა გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - თ----- ა-----ე

მოსარჩელის წარმომადგენელი - გ----- ჟ-----ი

მოპასუხე - ა(ა)იპ „ქ. თ-----ი“

მოპასუხის წარმომადგენელი - თ----- ჟ-----ე

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 26 ნოემბრის №7- ბრძანება თ----- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. თ----- ა-----ე აღდგენილ იქნას ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ აღმზრდელის (1.7 განაკვეთი) თანამდებობაზე;

1.3. ა(ა)იპ „ქ. თ-----ს“ თ----- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდური ხელფასის სრული ანაზღაურება ყოველთვიურად 660 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით, 2018 წლის 26 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

(დაზუსტებული მოთხოვნა: 15.04.2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი)

მოსარჩელე თ----- ა-----ის განმარტებით, 2018 წლის 26 ნოემბრის №7- ბრძანება მისი გათავისუფლების შესახებ გამოცემულია უკანონოდ რამდენიმე გარემოების გამო. კერძოდ, როგორც სარჩელშია აღნიშნული, თ----- ა-----ის მიმართ იყო დისკრიმინაციული ხასიათის მიდგომა სააგენტოს ხელმძღვანელობის მხრიდან. მისი მითითებით, მართალია მუშაობდა დარაჯის პოზიციაზე შეთავსებით, თუმცა ეს ორი სამსახური ერთმანეთს ხელს არ უშლიდა და უფრო მეტიც, არც შრომითი ხელშეკრულებით ჰქონდა შეზღუდული შეესრულებინა სხვა ანაზღაურებადი სამუშაო. მოსარჩელე სადავოდ ხდის ასევე იმ გარემოებას, რომ ერთიდაიგივე თარიღით გამოცემულია ორი სამართლებრივად იდენტური შინაარსის მქონე ბრძანებები იმ განსხვავებით, რომ ერთგან ბრძანების გამოცემის საფუძვლად მითითებულია 2018 წლის 16 ნოემბრის წერილი, ხოლო მეორეგან - 2018 წლის 19 ნოემბრის წერილი.

მხარის მოსაზრებით, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ სადავო ბრძანებას ხელს აწერს საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელი, რაც დაუშვებელია და ამას არც შრომის შინაგანაწესი ითვალისწინებს.

2. მოპასუხის პოზიცია

ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ წარმომადგენელმა დადგენილი წესით წარმოადგინა შესაგებელი, რომელშიც სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობის გამო.

მოპასუხის წარმომადგენელი პირველ რიგში ყურადღებას ამახვილებს იმ ტექნიკურ ხარვეზზე, რაც ბრძანებაში იყო. კერძოდ, მისი განმარტებით, ბრძანებაში შეცდომით მიეთითა 2018 წლის 16 ნოემბრის წერილი, ნაცვლად 19 ნოემბრის წერილისა, რაც შემდგომში გასწორდა კანონის შესაბამისად.

დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ ბრძანების გამოცემის კანონიერების კუთხით მოპასუხე მხარემ მიუთითა, რომ „ქ. თ-----ის დირექტორის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე“ ა(ა)იპ თ-----ის დირექტორის 2018 წლის 07 ნოემბრის №--.0----- ბრძანებით ნ----- უ-----ე გათავისუფლებულ იქნა №5--ე საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის თანამდებობიდან, ხოლო 2018 წლის 13 ნოემბრის №--.0----- ბრძანებით კი მისი მოვალეობის შემსრულებლად დაინიშნა მ--- გ-----ი. იგი სრულად და შეუზღუდავად ახორციელებდა დირექტორის უფლება-მოვალეობებს, მათ შორის ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში - შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში.

რაც შეეხება სადავო ბრძანებას, შესაგებელში აღნიშნულია, რომ ბრძანება გამოცემულია კანონის დაცვით და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. თ----- ა-----ე ა(ა)იპ „ქ. თ-----ში“ იკავებდა აღმზრდელის თანამდებობას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- ბრძანება (ს.ფ. 21)

3.1.2. 2015 წლის იანვრიდან 2016 წლის იანვრის ჩათვლით თ----- ა-----ე დასაქმებული იყო როგორც აღმზრდელის (0,5 განაკვეთი, რომელიც აგვისტოში გაიზარდა 0,7-მდე), ასევე ღამის დარაჯის (1,0 განაკვეთი) პოზიციებზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შემოწმება-ანალიზი / დასკვნა (ს.ფ. 31-43)

3.1.3. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სარევიზიო კომისიის მიერ ჩატარდა რევიზია №5--ე საბავშვო ბაგა-ბაღში და შემოწმების შედეგად ერთ-ერთ დარღვევად გამოვლინდა სწორედ 2015 წლის იანვრიდან 2016 წლის იანვრამდე თ----- ა-----ის დასაქმების ფაქტი პარალელურად ორ პოზიციაზე, კერძოდ, აღმზრდელის (0,5 განაკვეთი, რომელიც აგვისტოში გაიზარდა 0,7-მდე) და ღამის დარაჯის (1,0 განაკვეთი) პოზიციებზე. კომისიამ ეს ფაქტი მიიჩნია საქართველოს შრომის კოდექსის 14.1 მუხლის დარღვევად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შემოწმება-ანალიზი / დასკვნა (ს.ფ. 31-43)

3.1.4. ა(ა)იპ თ-----ოს დირექტორმა 2018 წლის 19 ნოემბერს წერილით მიმართა „ქ. თბილისის №5- საბავშვო ბაგა-ბაღის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელ მ--- გ-----ს და თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სარევიზიო კომისიისა და სააგენტოს

მონიტორინგის განყოფილების დასკვნების საფუძველზე მისცა რეკომენდაცია შეეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა ბაგა-ბაღის აღმზრდელ თ----- ა-----ესთან (ამ წერილში სხვა თანამშრომლებზეც იყო სააგენტოს მხრიდან მითითება, რაც მოცემულ საქმესთან კავშირში არ არის).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 19.11.2018წ. წერილი (ს.ფ. 70)

3.1.5. ა(ა)იპ თ-----ოს დირექტორის 2018 წლის 07 ნოემბრის №ბ--.0----- ბრძანებით, დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო, გათავისუფლდა ნ----- უ-----ე „ქ. თბილისის №5- საბავშვო ბაგა-ბაღის“ დირექტორის თანამდებობიდან 2018 წლის 08 ნოემბრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 07.11.2018წ. №ბ--.0----- ბრძანება (ს.ფ. 71)

3.1.6. ა(ა)იპ თ-----ოს დირექტორის 2018 წლის 13 ნოემბრის №ბ--.0----- ბრძანებით, ა(ა)იპ „ქ. თბილისის №5- საბავშვო ბაგა-ბაღის“ დირექტორის მოადგილე მ--- გ-----ი დირექტორის დანიშვნამდე დაინიშნა ა(ა)იპ „ქ. თბილისის №5- საბავშვო ბაგა-ბაღის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად, 2018 წლის 13 ნოემბრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 13.11.2018წ. №ბ--. 0----- ბრძანება (ს.ფ. 72)

3.1.7. ა(ა)იპ „ქ. თბილისის №5- საბავშვო ბაგა-ბაღის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელ მ--- გ-----ის 26/11/2018წ. №7- ბრძანებით, დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო გათავისუფლდა „ქ. თბილისის №5- საბავშვო ბაგა-ბაღის“ აღმზრდელი თ----- ა-----ე დაკავებული თანამდებობიდან, 2018 წლის 27 ნოემბრიდან.

ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია სწორედ ა(ა)იპ თ-----ოს დირექტორის 2018 წლის 19 ნოემბერს წერილი. აღნიშნულთან დაკავშირებით, ვინაიდან მოსარჩელის მიერ მითითებული ორივე ბრძანება იდენტური შინაარსისაა, იმ სხვაობით, რომ ერთგან წერილის თარიღად „16 ნოემბერი“ წერია „19 ნოემბრის“ ნაცვლად, სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომელიც განმარტავდა, რომ იყო ტექნიკური ხარვეზი და გასწორდა, რამდენადაც, საქმეში წარმოდგენილია

წერილი, რომელიც დათარიღებულია „19 ნოემბრით“ (იხ. გადაწყვეტილების 3.1.4 პუნქტი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 26/11/2018წ. №7- ბრძანება (ს.ფ. 21, 22)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილ გარემოებად მიიჩნევს, რომ 2015 წლის განმავლობაში, 2016 წლამდე, თ----- ა-----ე ბაგა-ბაღის აღმზრდელის პოზიციასთან ერთად, შეთავსებით მუშაობდა ამავე ბაღის ღამის დარაჯად. სწორედ ეს გარემოება გახდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი და მასზე მითითებით, ა(ა)იპ „ქ. თბილისის №5- საბავშვო ბაგა-ბაღის“ დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელ მ--- გ-----ის 26/11/2018წ. №7- ბრძანებით იგი გათავისუფლდა აღმზრდელის პოზიციიდან.

ამდენად, დგინდება, რომ თ----- ა-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

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

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

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ

მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

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

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე თ----- ა-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა, როგორც მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავდა, გახდა სწორედ მოსარჩელის მიერ მასზე ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევა, რაც შეთავსებით მუშაობაში გამოიხატა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, უნდა მოხდეს მთელი რიგი გარემოებების გათვალისწინებით. უპირველესად, სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მოსარჩელის მიერ

მოხმობილ ნორმაზე, სშკ-ის მე-8 მუხლზე, რომელიც ეხება შრომითი ხელშეკრულების დადების შეზღუდვას შეთავსებით სამუშაოზე. აღნიშნული ნორმის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს, რომ შრომითი ხელშეკრულება შეთავსებით სამუშაოზე შეიძლება დაიდოს პირთან, რომელსაც ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს შეუძლია სხვა ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულება. მე-2 ნაწილით კი დადგენილია, რომ დასაქმებულის უფლება, შეასრულოს სხვა სამუშაო, შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულებით შეიზღუდოს, თუ ასეთი სამუშაოს შესრულებამ შეიძლება ხელი შეუშალოს მის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას ან/და თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენცია.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე განმარტავდა, რომ მასთან გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში მსგავსი შეზღუდვა არ იყო ასახული და საპირისპირო პოზიცია არც მოპასუხის წარმომადგენელს დაუფიქსირებია, მით უფრო, მტკიცებულებაზე არ მიუთითებია. მოსარჩელე საუბრობდა იმ მძიმე სოციალურ ფონზე, რაც გახდა მისი მხრიდან შეთავსებითი სამუშაოს შესრულების მიზეზი. იგი შეთავსებით სამუშაოს ასრულებდა დამსაქმებლის ბრძანების საფუძველზე და არა თვითნებურად. ასევე გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ დამსაქმებელს საქმის განხილვისას არ წარმოუდგენია რაიმე მტკიცებულება, რაც სადავო პერიოდში მოსარჩელის მიერ სამუშაოს არაჯეროვნად შესრულებას დაადასტურებდა. მეორეს მხრივ, სასამართლოს მიაჩნია, რომ გასათვალისწინებელია ის ფაქტორიც, რამდენად კეთილსინდისიერი იყო დასაქმებული ფაქტის მიმართ, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. ბაგა-ბაღის რამდენიმე ათეულ აღსაზრდელთან მუშაობა საკმაოდ დიდ ძალისხმევას, ენერგიას და დაკვირვებას მოითხოვს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ისიც შესაფასებელია, აღმზრდელი რამდენად მოახერხებდა ღამის გათენების შემდგომ ეფექტურად განეხორციელებინა მისი ძირითადი საქმიანობა. თუმცა, სასამართლოს მოსაზრებით, მისი ეს კეთილსინდისიერი დამოკიდებულება უფრო მეტად აღსაზრდელის და მისი მშობლის მიმართ უნდა შეფასდეს და არა დამსაქმებლის.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ შესაძლოა თ----- ა-----ის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი ისეთ ქმედებას, რაც არ ექცევა ნორმის ფარგლებში და შესაძლოა დარღვევადაც კი შეფასდეს ამ თვალსაზრისით, თუმცა მიიჩნევს, რომ მის მიერ ჩადენილი დარღვევა დამსაქმებლის მხრიდან არ უნდა შეფასებულიყო უხეშ დარღვევად.

მით უფრო, რომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანება გამოცემულია 2018 წლის ბოლოს, მაშინ როცა ფაქტს ადგილი ჰქონდა მის გამოცემამდე დაახლოებით სამი წლით ადრე.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე თ----- ა-----ის სასარჩელო მოთხოვნა და მის მიერ ჩადენილი გადაცდომა არ უნდა იქნას შეფასებული უხეშ დარღვევად. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია გონივრული ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;
ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი;
საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი;
საქართველოს კანონი "დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის თაობაზე";

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1 საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო),

აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

შრომის თავისუფლება საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად

განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განაზოგციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყვსრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით, მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწყვსრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული. თუმცა, აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია,

რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

სასამართლოს განმარტებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (**სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი**). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *Ultima Ratio*-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება

დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? 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.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა. ასევე დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება ბაგა-ბაღის აღმზრდელის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვან შესრულებას, გამოხატულს შეთავსებით მუშაობაში. იმის გათვალისწინებით, რომ საბავშვო ბაგა-ბაღი წარმოადგენს განსაკუთრებული სპეციფიკის აღმზრდელობით - საგანმანათლებლო დაწესებულებას, სადაც მცირეწლოვნები დროის საკმაოდ დიდ ნაწილის ატარებენ, განსაკუთრებით ფაქიზ მიდგომას საჭიროებს, თუმცა, ადეკვატურობის ფარგლებში.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი მისი მოვალეობების დარღვევას, თუმცა, არ გაიზიარა დამსაქმებლის პოზიცია დარღვევის „უხეშ“ ხასიათთან დაკავშირებით. სასამართლო კიდევ ერთხელ განმარტავს, რომ 2018 წელს გამოვლენილი, თუმცა 2015 წელს ჩადენილი დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებად არ მიაჩნია სამსახურიდან გათავისუფლება, რის გამოც, მივიდა დასკვნამდე, რომ ბრძანება თ----- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, რამდენადაც, დამსაქმებლის ნება (შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა თ----- ა-----ესთან) ვერ სავსებით აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით

გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს.

სასამართლოს სურს დამატებით ყურადღება გაამახვილოს მოსარჩელის განმარტებაზე, მის მიმართ შესაძლო დისკრიმინაციულ მიდგომასთან დაკავშირებით.

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი - დისკრიმინაციის აკრძალვა, ადგენს, რომ "ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა".

როდესაც დგება ამ ტიპის დავების განხილვა დღის წესრიგში, უმთავრესად, მნიშვნელოვანია განისაზღვროს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სტანდარტი. კერძოდ, მტკიცების ტვირთი განსხვავებული მოპყრობის მართებულობისა და გონივრულობის დასაბუთებისათვის, ამ მოპყრობის განმახორციელებელს აწევს (იხ. საქმეები: იგივე IVANOVA V. BULGARIA; KIYTUN V. RUSSIA; D.H. AND OTHERS V. CZECH REPUBLIC და სხვა). ხოლო მოსარჩელემ, თავის მხრივ თავდაპირველად უნდა წარმოაჩინოს, რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა და ამავე დროს, ეს განსხვავებული მოპყრობა ეფუძნებოდა რომელიმე დაცულ ნიშანს ან დისკრიმინაციის მსხვერპლმა განიცადა შევიწროება.

წარმოდგენილ სამართალურთიერთობაში დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე საუბრობს თ----- ა-----ე პოლიტიკური შეხედულებების გამო, თუმცა, მას კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებზეც კი არ მიუთითებია სარჩელში. კონკრეტულად ქმედება, რომელიც შეიძლება ყოფილიყო დისკრიმინაციული მოტივით სახეზე არაა. ამდენად, ამ ნაწილში, სასამართლო დაუსაბუთებელ შედავებად მიიჩნევს მოსარჩელის პოზიციას.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაოზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

კონკრეტულ შემთხვევაში დაუსაბუთებელია, თუ რატომ გამოიყენა დამსაქმებელმა ყველაზე მკაცრი ზომა - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, მაშინ როცა დარღვევის ხარისხის გათვალისწინებით თანაზომიერი იქნებოდა სხვა, უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენება. მართალია თ----- ა-----ის მხრიდან შეთავსებით მუშაობა სასამართლომ მიიჩნია არაგონივრულ ქმედებად მისი ძირითადი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, თუმცა შრომითი ურთიერთობის სტაბილურობის გათვალისწინებით, მიზანშეწონილი იქნებოდა მის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენება და არა ყველაზე მკაცრი ზომის-სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენება. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ბრძანება თ----- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

რაც შეეხება სამსახურში აღდგენის საკითხს, სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს და აძლევს სასამართლოს შესაძლებლობას აირჩიოს და გამოიყენოს უფრო მიზანშეწონილი ღონისძიება, ამ შემთხვევაში სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის სანაცვლოდ თ----- ა-----ეს მიაკუთვნოს ალტერნატიული დაკმაყოფილება - ერთჯერადი კომპენსაცია. ამ თვალსაზრისით, მიუხედავად სათანადო მტკიცებულებების არარსებობისა, სასამართლო იზიარებს ასევე მოპასუხის განმარტებას, რომელმაც აღნიშნა, რომ ყველა შტატი არის დაკავებული, რადგან ფიზიკურად ვერ იფუნქციონირებდა ბაგა-ბაღი აღმზრდელის გარეშე.

შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ.

აფასებს რა ამ ყოველივეს, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს კომპენსაციას 6600 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით), რაც დასაქმებულის 1 წლის სახელფასო ანაზღაურების ტოლია.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, თ----- ა-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა აუნაზღაუროს მოპასუხემ მოსარჩელეს. მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟის გადახდა 158,4 ლარის ოდენობით;

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს თ----- ა-----ის სარჩელი ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით;

2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 26 ნოემბრის №7- ბრძანება თ----- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

3. ა(ა)იპ „ქ. თ-----ს“ დაეკისროს მოსარჩელე თ----- ა-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის ანაზღაურება 6600 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით.

4. ა(ა)იპ „ქ. თ-----ს“ მოსარჩელე თ----- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.

5. ა(ა)იპ „ქ. თ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 158.4 ლარის ოდენობით.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით.

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

მოსამართლე

მაია გიგაური