

საქმე №140210019002906696

საქმე № 2/358-19



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

01 ივლისი, 2019 წელი

ქ. გორი

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

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

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

მესამე პირი დამოუკიდებელის სასარჩელო მოთხოვნის გარეშე - ნ-----
—ი

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1 ბათილად იქნეს ცნობილი ზ-----ის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2019 წლის 26 თებერვლის №1-44/კ ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2 მოსარჩელე დ-----ი აღდგენილი იქნეს გორის მუნიციპალიტეტის ზ-----ის საქმისმწარმოებლის თანამდებობაზე.

1.3 მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 26 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 250 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის პოზიცია

მოსარჩელის განმარტებით, იგი 2014 წლის 31 იანვრიდან მუშაობდა ზ-----
-----აში საქმისმწარმოებლის თანამდებობაზე. ამ დროიდან მოყოლებული
თავის მოვალეობას ასრულებდა კეთილსინდისიერად, თუმცა 2019 წლის 26
თებერვალს სკოლის დირექტორის ბრძანების საფუძველზე მასთან შეწყდა 2018
წლის 17 სექტემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულება უსაფუძვლო
ბრალდებებით და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელე
მიიჩნევს, რომ მისი გათავისუფლების ბრძანება არის კანონშეუსაბამო, ვინაიდან
სკოლის დირექტორი თანამდებობაზე დანიშვნის დღიდან ცდილობდა მის
სამსახურიდან გათავისუფლებას, ბრძანება უნდა ჩაითვალოს ბათილად და
შესაბამისად იგი უნდა აღდგეს თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს განაცდური.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ
მოსარჩელემ არაეთგზის დაარღვია სკოლის შინაგანაწესი, რისთვისაც მას 2018
წლის 02 ივლისის ბრძანებით გამოეცხადა საყვედური დისციპლინური
გადაცდომის გამო, ხოლო 2018 წლის 06 ნოემბერს უკვე მეორედ გამოეცხადა
სასტიკი საყვედური დისციპლინური გადაცდომის განმეორებით ჩადენის გამო.
აღნიშნული ბრძანებები მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია, რაც იმაზე
მიუთითებს რომ აღნიშნული სახდელები იყო საფუძვლიანი. ასეთ პირობებში
მოსარჩელის აპელირება თითქოსდა სამსახურეობრივ მოვალეობას ჯეროვნად და
კეთილსინდისიერად ასრულებდა საფუძველსაა მოკლებული.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. სსიპ გ-----ის დირექტორის 2014
წლის 31 იანვრის №1-02/კ ბრძანებით დ-----ი დაინიშნა ნიქოზის საჯარო
სკოლაში საქმისმწარმოებლის თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება № 1-02/კ

3.1.2. სსიპ გ-----ის დირექტორის
მოვალეობის შემსრულებელსა და დ-----ს შორის 2018 წლის 17
სექტემბერს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც დ-----
-----ი მიღებული იქნა სოფელ ზ-----აში საქმისმწარმოებლის
თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება № 22.

3.1.3. 2018 წლის 17 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულებით დ-----ის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 250 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება № 22.

აღნიშნული ხელშეკრულების (3.3. პუნქტი) მიხედვით დასაქმებული ვალდებულია:

შეასრულოს საჯარო სკოლის შინაგანაწესით და წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოთხოვნები;

იზრუნოს სკოლის განვითარებაზე;

შეასრულოს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ვალდებულებები;

გაუფრთხილდეს სკოლის ქონებას, დაიცვას უსაფრთხოების წესები;

აანაზღაუროს მის მიერ სკოლისათვის მიყენებული მატერიალური ზარალი;

უზრუნველყოს საქმისწარმოების გამართულად მუშაობა;

აწარმოოს სასკოლო დოკუმენტაციის გამართულად მუშაობა;

გააკონტროლოს მოსწავლეთა მოძრაობა;

უზრუნველყოს სკოლის არქივის დაცვა და მოთხოვნის საფუძველზე შესაბამისი დოკუმენტაციის დამოწმებული ასლის გადაცემა;

უზრუნველყოს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით საჯარო ინფორმაციის გაცემა;

მიიღოს შემოსული კორესპოდენცია და დაარეგისტრიროს იგი;

უზრუნველყოს შემოსული კორესპოდენციის განხილვა და ადრესატისათვის მისი წარდგენა;

უზრუნველყოს დოკუმენტებზე მუშაობის ტექნიკური უზრუნველყოფა, დაბეჭდვა და ასლის გადაღება;

უზრუნველყოს მასწავლებელთა და თანამშრომელთა პირადი საქმეების მოწესრიგება და გააკონტროლოს მოსწავლეთა პირადი საქმეების წარმოება;

უზრუნველყოს სკოლის დირექტორის ბრძანებების, შრომითი ხელშეკრულებებისა და გასაგზავნი წერილების პროექტების მომზადება;

კონტროლი გაუწიოს დირექტორის ბრძანების, განკარგულებისა და დავალების ადრესატამდე მიტანას;

კომპეტენციის ფარგლებში შეასრულოს სკოლის დირექტორის სხვა დავალებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. მოსარჩელეს 2018 წლის 02 ივლისის ბრძანებით გამოეცხადა საყვედური დისციპლინური გადაცდომის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახნა-განმარტებები;
- 2018 წლის 02 ივლისის ბრძანება;
- გორის რაიონული სასამართლოს განჩინება

3.2.2. მოსარჩელეს 2018 წლის 06 ნოემბრის ბრძანებით გამოეცხადა სასტიკი საყვედური დისციპლინური გადაცდომის განმეორებით ჩადენის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2018 წლის 06 ნოემბრის ბრძანება.

3.2.3. დ-----ი 2019 წლის 26 თებერვალს სკოლის დირექტორის №1-44/კ ბრძანების საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანების საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები, სკოლის შინაგანაწესის მე-18 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ პუნქტები, 22-ე მუხლის მეორე პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტები და ამავე მუხლის მე-9 პუნქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სკოლის დირექტორის № 1-44/კ ბრძანება.

3.2.2. სსიპ გ-----ის საქმისმწარმოებლის თანამდებობა 2019 წლის 07 მარტიდან დაკავებული აქვს ნ-----ს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 07.03.2019წ. № 32 შრომითი ხელშეკრულება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ დ-----ის სარჩელი სსიპ გ-----ის მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

საქართველოს კონსტიტუცია
საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, მე-13, 37-ე, 38-ე, 44-ე მუხლები;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე 361-ე,
ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ
საერთაშორისო პაქტი;
ევროპის სოციალური ქარტია.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

6.2. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად, ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

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

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

მხოლოდ იმდენად, რამდენადაც, ეს შეთავსებადია ამ უფლებათა ბუნებასთან და მხოლოდ დემოკრატიულ საზოგადოებაში საერთო კეთილდღეობის უზრუნველყოფის მიზნით.

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

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

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

განსახილველ შემთხვევაში დ-----სა და სსიპ ზ-----ას შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან ამ ხელშეკრულების სათანადო საფუძვლის გარეშე შეწყვეტა დაუშვებელია ვინაიდან, როგორც აღინიშნა საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს

შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

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

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

ამასთან, სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებელმა მისთვის მინიჭებული უფლებები კეთილსინდისიერად გამოიყენოს. 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 და დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი ღონისძიების გამოყენებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას მის შეწყვეტასთან შედარებით პრიორიტეტი გააჩნია. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნულ არგუმენტაციას ემყარება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს, რადგან აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს, ე.ი. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც უნდა დადგინდეს არის თუ არა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება მის

მიერ ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს და გააუმჯობესებს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლების თუ საქმიანობის გაუმჯობესების კუთხით, თუმცა დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლების გამოყენებისას მის კეთილსინდისიერების შეფასებასთან ერთად ასევე უნდა შეფასდეს შრომითი ხელშეკრულების მეორე მხარის, დასაქმებულის კეთილსინდისიერებაც, ვინაიდან სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლი ხელშეკრულების ორივე მხარეს ავალდებულებს თავისი ვალდებულება შეასრულოს კეთილსინდისიერად.

განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ დაშვებული უხეში დარღვევა და ერთი წლის განმავლობაში განმეორებით შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, კერძოდ: 2018 წლის 02 ივლისის ბრძანებით დ-----ს სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის (სამსახურებრივ მოვალეობათა ან/და სკოლის შინაგანაწესის შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება) დარღვევის გამო გამოეცხადა საყვედური. აღნიშნული ბრძანება დ-----ის მიერ გასაჩივრდა გორის რაიონულ სასამართლოში, თუმცა მოსარჩელის მხრიდან ვითარების შეცვლის გამო სარჩელი გაიხმო (სასამართლოს 09.08.2018წ. გაჩინება); 2018 წლის 06 ნოემბრის ბრძანებით - სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების (სამსახურებრივ მოვალეობათა ან/და სკოლის შინაგანაწესის შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება; სამსახურებრივი მოვალეობისადმი დაუდევარი დამოკიდებულება) დარღვევის გამო გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელის მიერ არ გასაჩივრებულა.

სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელეს აღნიშნული ბრძანებებზე სარჩელში არ მიუთითებია და ამ ბრძანებების შესახებ სასამართლოსთვის ცნობილი გახდა მხოლოდ მოპასუხე მხარის მიერ შესაგებლის წარმოდგენისას. აღნიშნულ ბრძანებებთან დაკავშირებით მოსარჩელე მხარემ მიუთითა, რომ სკოლის დირექტორთან მას დაძაბული ურთიერთობა ჰქონდა, რადგან იგი თანამდებობაზე დანიშვნის დღიდან ცდილობდა მის სამსახურიდან გათავისუფლებას. შესაფასებელია ასევე მოსარჩელის პოზიცია ამ ბრძანებების მისი მხრიდან გაუსაჩივრებლობაზე, მან სასამართლო სხადომაზე მიუთითა, რომ 2018 წლის 2 ივლისის ბრძანება გაასაჩივრა, მაგრამ შემდეგ სარჩელი გაიხმო მასა და დირექტორს შორის მიღწეული შეთანხმების გამო, რაც მოპასუხე მხარემ უარყო. რაც შეეხება 2018 წლის 06 ნოემბრის ბრძანებას, აღნიშნულ ბრძანებასთან დაკავშირებით მოსარჩელემ მიუთითა, რომ იმიტომ არ გაასაჩივრა, რომ ფიქრობდა მასა და დირექტორს შორის ურთიერთობა დალაგდებოდა, თუმცა მისივე განმარტებით, 2019 წლის დასაწყისიდანვე დირექტორი მას არ ეკონტაქტებოდა და მათ შორის დაძაბული ურთიერთობა იყო.

აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს შეფასება მისცეს ზოგადად სოფელ ზემო ნიქოზის სკოლაში არსებულ სკოლის ნორმალური ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი გარემოსათვის შეუთავსებელ მდგომარეობას, რაც დადგინდა საქმის განხილვისას მხარეთა მიერ გაკეთებული განმარტებებით თუ მოწმის სახით დაკითხული მასწავლებლების ჩვენებებით, რა დროსაც ორივე მხარე ურთიერთბრალდებებით ცდილობდა სასამართლო დაერწმუნებინა თავისი პოზიციის მართებულობაში.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სადავო არ არის ის ფაქტი, რომ სკოლაში სკოლის დირექტორსა და მასწავლებლების ერთ ჯგუფს, მათ შორის ყოფილი სკოლის დირექტორს შორის და ასევე საქმისმწარმოებელს, მოსარჩელე დ-----ს შორის დაძაბული ურთიერთობაა. სასამართლო, მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელეს სარჩელში ამ ურთიერთობებზე კონკრეტულად არ მიუთითებია, მიზანშეწონილად მიიჩნევს, რომ შეფასება მისცეს ამ გარემოებებს, რათა დადგინდეს ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ფსიქოლოგიურ ზეწოლას და ხომ არ ცდილობდა დამსაქმებელი დასაქმებულის იზოლირებას კოლეგებისაგან და მის იძულებას დაეტოვებინა სამსახური.

როგორც უკვე აღინიშნა, საქმისმწარმოებელი დ-----ი დაძაბულ ურთიერთობაში იმყოფებოდა სკოლის დირექტორთან, ლ-----თან, რაც დაიწყო ჯერ კიდევ ლ-----ის დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნის შემდგომ (11.05.2018წ.), რაც, როგორც თავად დირექტორმა განმარტა გამოწვეული იყო იმით, რომ მისი დანიშვნისთანავე საქმისმწარმოებელი მისივე თხოვნით რამდენიმე დღით გაეთავისფლა სამსახურიდან და ახლადდანიშნული დირექტორი დარჩა მარტო საქმისმწარმოებლის გარეშე, რაც მისი აზრით დ-----მა შეგნებულად გააკეთა. აღნიშნული ფაქტი თავის მხრივ დ-----მა არ უარყო და მიუთითა, რომ ოჯახური პრობლემები ჰქონდა. დირექტორის განმარტებით, დირექტორის თანამდებობაზე დანიშვნისთანავე მას მუშაობა მოუწია საქმის მწარმოებლის გარეშე და მარტო უწევდა მუშაობა, რაშიც ეხმარებოდნენ სკოლის სხვა თანამშრომლები. გარდა ამისა, მას მუშაობისას არაერთხელ შეექნა პრობლემა საქმისმწარმოებლის მხრიდან მის მიმართ უარყოფითი დამოკიდებულების გამო მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულებით, მაგალითად, საქმისმწარმოებელი ცვლიდა მისი წერილების ტექსტებს, ინფორმაცია, რომელიც საქმისმწარმოებლისთვის ცნობილი იყო ელექტრონული პროგრამიდან, დაუმალა, რამაც პრობლემა შეუქმნა; ბუღალტერს, რომელსაც სჭირდებოდა ინფორმაცია მასწავლებელთა სტაჟის შესახებ, არ მისცა იმ საფუძვლით, რომ ეს მისი საქმე არ იყო და ურჩია ელექტრონულ პროგრამაში მოეძიებინა (თავად მიეხმარა სკოლაში დაძაბული სიტუაციის თავიდან ასაცილებლად), რაც თავის მხრივ მოსარჩელემ არ უარყო და დაადასტურა მასა და სკოლის დირექტორს შორის დაძაბული ურთიერთობის არსებობა და

მიუთითა, რომ წინა დირექტორთან პრობლემები არ ჰქონდა. რაც შეეხება მისი მხრიდან მოვალეობის შეუსრულებლობას, მან უარყო და მიუთითა, რომ დირექტორმა თავად უნდა იცოდეს სკოლაში მოქმედ ელექტრონულ პროგრამაში მუშაობა, თვითონაც უნდა ამოწმებდეს ელექტრონულ ფოსტას, უნდა იყოს კვალიფიციური და იგი არ არის ვალდებული ყველაფერზე ანგარიში ჩააბაროს დირექტორს, ხოლო ბუღალტრის თხოვნას მასწავლებელთა სტაჟის შესახებ ინფორმაციის მიწოდებაზე, მან განმარტა, რომ აღნიშნული დავალება ბუღალტრის საქმეში შედის და მან არ აიღო პასუხისმგებლობა, შემდეგ მისთვის რომ არ დაებრალეზინათ რამე.

აღნიშნულ გარემოებებთან დაკავშირებით, სასამართლო პირველ რიგში, მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელე მხარეს არ გაუსაჩივრებია მის მიმართ სახდელის შეფარდების ბრძანებები, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დ-----
-ის მიერ მიცემული ახსნა-განმარტება დირექტორის მხრიდან მის მიმართ მიკერძოებულად უარყოფითი დამოკიდებულების შესახებ, არ არის დამაჯერებელი, ვინაიდან პირველ რიგში უნდა აღინიშნოს, რომ მან ამ ფაქტობრივი გარემოებების შესახებ მხოლოდ სასამართლო სხდომებზე გააჟღერა მაშინ, როცა მას შეეძლო სწორედ ამ გარემოებებზე დაყრდნობით მოეთხოვა სამსახურში აღდგენა და მეორე - სასამართლო სხდომაზე გამოიკვეთა მისი მხრიდან უარყოფითი დამოკიდებულება სკოლის დირექტორისადმი - არაერთგზის მიანიშნა, რომ სკოლის დირექტორი თანამდებობისათვის შეუფერებელი იყო, რომ წინა დირექტორთან პრობლემები არ ჰქონდა, ლ-----
---მა არ იცოდა სკოლის პროგრამაში მუშაობა, რაც უნდა სცოდნოდა და თავად უნდა ენახა მის სახელზე შემოსული წერილები და იგი არ იყო ვალდებული ყველაფერზე ანგარიში ჩაებარებინა, არადა შრომითი ხელშეკრულებით მის უშუალო მოვალეობაში შედიოდა საქმის წარმოების ნორმალურად მუშაობის უზრუნველყოფა, შემოსული კორესპოდენციის განხილვა და ადრესატამდე მისვლა, დოკუმენტებზე მუშაობის ტექნიკური უზრუნველყოფა, დაბეჭდვა და ასლის გადაღება, დირექტორის ბრძანებების, შრომითი ხელშეკრულებების, გასაგზავნი წერილების პროექტების მომზადება, კომპეტენციის ფარგლებში დირექტორის სხვა დავალებების შესრულება, საქმის განხილვისას კი დადგინდა, რომ სკოლის დირექტორს სხვა თანამშრომლები ეხმარებოდნენ, რაზედაც მოსარჩელემ მიუთითა, რომ სკოლის დირექტორი ასე განგებ იქცეოდა, რომ იძილებული გაეხადა სამსახურიდან წასულიყო, მასწავლებლებს აუკრძალა მის კაბინეტში შესვლა და ქსეროქსის გადაღება, რასაც სასამართლო ასევე ვერ გაიზიარებს, ვინაიდან მოსარჩელის შუამდგომლობით მოწმის სახით დაიკითხნენ სკოლის მასწავლებლები, რომლებმაც დაადასტურეს სკოლის დირექტორსა და დ-----
-----ს შორის დაძაბული ურთიერთობის არსებობა, ასევე დაადასტურეს, რომ დირექტორს საქმის წარმოებაში ეხმარებოდნენ სხვა თანამშრომლები, თუმცა რა იყო მათ შორის დაძაბულობის მიზეზი და ასევე კონკრეტული ფაქტები სკოლის დირექტორის მხრიდან დ-----ზე რაიმე ფორმით ზეწოლის დასადასტურებლად ვერ მიუთითეს და განმარტეს, რომ კონკრეტული მიზეზი

მათთვის უცნობი იყო და თავად დიანასაც არაფერი უთქვამს მათთვის. შესაბამისად, მოსარჩელემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები იმის დასადასტურებლად, რომ სწორედ სკოლის დირექტორი იყო ინიციატორი მათ შორის დაძაბული ურთიერთობისა.

გარდა ამისა, სასამართლო აღნიშნავს, რომ სკოლის ნორმალური მუშაობისათვის სკოლაში დასაქმებული ნებისმიერი თანამშრომელი მოწოდებული უნდა იყოს იმისათვის, რომ სკოლამ თავისი ძირითადი ფუნქცია, მომავალი თაობისათვის განათლების მიცემისა, შეასრულოს, რისთვისაც აუცილებელია სკოლის ხელმძღვანელი პირების გვერდში დგომა და დახმარება, რაც ისედაც საქმისმწარმოებლის მოვალეობაში შედიოდა ხელშეკრულების მიხედვით და არა მის საწინააღმდეგოდ მოქმედება იმისათვის, რომ დირექტორს შეცდომა დაეშვა რაც კონკრეტული საქმის კერძოდ, თავად მოსარჩელე მხარის მიერ სასამართლო სხდომაზე არაერთხელ დაფიქსირებული პოზიციით, რომ ლ-----ი ვერ უძღვებოდა სკოლას, არ იცოდა სკოლის ელექტრონულ პროგრამაში მუშაობა, ავალებდა მისი თანამდებობისათვის შეუთავსებელი საქმის გაკეთებას, დააბრალა სკოლაში გარკვეული ნივთის დაკარგვა (მაგალითად ვიდეო კამერის, რომელიც, როგორც გაირკვა ყოფილი დირექტორის საკუთრება იყო და მან წაიღო, რაც დ-----ისათვის ცნობილი იყო, მაგრამ როდესაც დირექტორმა მოიკითხა, მან არ უთხრა რომ კამერა მისმა პატრონმა წაიღო, რის გამოც სკოლაში კომფლიქტური სიტუაცია შეიქმნა). გარდა ამისა, მან ასევე წარმოადგინა დირექტორის მიერ ნაწარმოები პირადი ჩანაწერების ასლები, რომლითაც იგი მიაწვდებდა დირექტორის არაკვალიფიციურობაზე. გარდა ამისა, სასამართლოსთვის გაუგებარია მოსარჩელის ინტერესი სამსახურში აღდგენის მიმართ მაშინ, როცა მისივე თქმით შეუძლებელია ლ-----თან ურთიერთობა.

ამდენად, სასამართლო განხილვისას არ დადგინდა სკოლის დირექტორის მხრიდან დ-----ზე რაიმე ფორმით განხორციელებული ზეწოლის ფაქტი, რასაც ასევე ნათლად ასახავს დ-----ის მხრიდან მის მიმართ გამოყენებული სახდელების ბრძანებების გაუსაჩივრებლობა, რის მიზეზადაც მან მიუთითა, რომ მას სურდა სკოლის დირექტორთან ურთიერთობის მოგვარება მაშინ, როდესაც იგი მიუთითებდა, რომ დირექტორი მასზე სისტემატიურად ზემოქმედებდა, იგნორირებას უწევდა მის არსებობას, არ ელაპარაკებოდა და ამ ურთიერთობის რეჟიმში მან არ გაასაჩივრა არცერთი ბრძანება, რაც კიდევ ერთხელ არადამაჯერებელს ხდის მის მიერ მითითებულ გარემოებებს.

6.9. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, დასაქმებულის სამუშაოდან

გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (**შდრ. სუსგ-ები №ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; №ას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; №ას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება**).

6.10. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ხოლო მე-7 ნაწილის მიხედვით, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეში დარღვევისათვის, ამასთან, მას დისციპლინური სახდელი უკვე ჰქონდა დადებული და სახდელის დადების მომენტიდან არ იყო გასული ერთი წელი. მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის დადების საფუძველს წარმოადგენდა მისი მხრიდან ერთ შემთხვევაში სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მეორე პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის დარღვევა, ხოლო მეორე შემთხვევაში იგივე ქმედების განხორციელება მეორედ სახდელის მოქმედების პერიოდში. სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელის მიერ არ გასაჩივრებული მის მიმართ გამოტანილი არც ერთი დისციპლინური ღონისძიება.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მოსაზრებას, იმასთან დაკავშირებით,

რომ მისთვის 07 დღეზე გვიან გაგზავნილი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წერილობითი დასაბუთების გამო სკოლის დირექტორის ბრძანება უნდა ჩაითვალოს ბათილად, ვინაიდან კანონი აღნიშნული ვადის დარღვევის შემთხვევაში სასამართლოში მტკიცების ტვირთს აკისრებს მთლიანად დამსაქმებელს და არ წარმოადგენს სამართლებრივი აქტის ბათილობის საფუძველს.

სასამართლო სრულიად დაუსაბუთებლად მიიჩნევს მოსარჩელის მოსაზრებას იმასთან დაკავშირებით, რომ ბრძანება უნდა ჩაითვალოს ბათილად იმის გამო, რომ დირექტორს სამი დღით ადრე უნდა გაეფრთხილებინა დასაქმებული გათავისუფლების შესახებ, ვინაიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილი სამ დღიანი ვადის გამოყენების ვალდებულებას ითვალისწინებს იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული გათავისუფლებულია ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“, და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე სამსახურიდან არ გათავისუფლებულა მითითებული საფუძვლებით.

ზემოთ აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გამოვლენილი დარღვევები თავისთავად ქმნის საკმარის მყარ საფუძველს უმკაცრესი სახდელის სახით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამოყენებისათვის და მიიჩნევს, რომ საკმარისია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად. ამდენად, სასამართლოს გამართლებულად, მიზანშეწონილად და კანონიერად მიაჩნია სადავო ბრძანება, შესაბამისად, არ არსებობს მისი ბათილობის საფუძველი. აქედან გამომდინარე კი, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება როგორც დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის ე.წ. თანმდევი შედეგი, ასევე ვერ განხორციელდება უსაფუძვლობის გამო.

7. საპროცესო ხარჯები:

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოცემულ შემთხვევაში დადასტურებულია, რომ მოსარჩელეს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი აქვს 100 ლარი. შესაბამისად, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს ბიუჯეტში გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიება:

მოცემულ სამოქალაქო საქმეზე სასამართლოს მიერ უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელე დ-----ის სარჩელი სსიპ „გ-----ის“ მიმართ, სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ, არ დაკმაყოფილდეს.
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარისათვის ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით გორის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს გორის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მაია კუთხაშვილი