



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

12 ივლისი, 2019 წელი

ქ. გორი

გორის რაიონული სასამართლოს
მოსამართლე ნინო შარაძე
სხდომის მდივანი - თამარ ხარიბეგაშვილი

მოსარჩელე _ ლ---ი პ-----ი

წარმომადგენელი – გ-----ა ქ-----ე

მოპასუხე _ სსიპ კ----ს მ-----ს სოფელ ხ-----ს საჯარო სკოლა

წარმომადგენელი - ვ---ლ ჯ-----ი

დავის საგანი _ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი

1. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1 ბათილად იქნეს ცნობილი კ----ს მ-----ს ხ-----ს საჯარო სკოლის დირექტორის 2019 წლის 17 იანვრის N2/1 ბრძანება ;

1.2 აღდგენილ იქნას მოსარჩელე ლ---ი პ-----ი ადრე დაკავებულ თანამდებობაზე;

1.3 მოპასუხეს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლების დღიდან - 2019 წლის 17 იანვრიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე, ყოვეთვიურად 353 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი წლების განმავლობაში მუშაობდა ხ-----ს საჯარო სკოლაში. 2019 წლის იანვარს სკოლის დირექტორის ბრძანებით კი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელე არნიშნავს, რომ გათავისუფლების ბრძანებას საფუძვლად დაედო დისციპლინური კომიტეტის

სხდომის ოქმი. მოსარჩელე აღნიშნულ ბრძანებას მიიჩნევს უკანონოდ, ვინაიდან დისციპლინური კომიტეტის სხდომაზე არ გაჟღერებულა ის ფაქტობრივი გარემოებები, რამაც გამოიწვია კონფლიქტი მოსწავლესა და მასწავლებელს შორის. აგრეთვე მოსარჩელისათვის არ იყო ცნობილი მის წინააღმდეგ დაწყებული დისციპლინური წარმოების შესახებ.

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ სკოლის დირექტორის ბრძანებას საფუძვლად დაედო დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილება, რომელიც თავის მხრივ კომიტეტმა საკითხის ობიექტური და ყოველმხრივი შესწავლის შედეგად მიიღო. ლ---ი პ-----ის მხრიდან მე-5 კლასის მოსწავლის, ნინო ქელქსაშვილის მიმართ სავარაუდო სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტის შესწავლის ფარგლებში გამოიკითხნენ ამავე კლასის მოსწავლეები, ნინო ქელქსაშვილის მშობელი - ფიქრია ჯაფიაშვილი და თავად ნინო ქელქსაშვილი. რაც შეეხება მოსარჩელეს, მან უარი განაცხადა კომიტეტისათვის ახსნა - განმარტების მიცემაზე. კომიტეტმა საქმეში არსებული ფაქტებისა და მტკიცებულებების საფუძველზე დაადგინა მოსარჩელის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ფაქტი, რომლის საფუძველზეც დირექტორს მიეცა რეკომენდაცია მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელიც ადევკატურია მის მიერ ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომასთან მიმართებით, რადგან სკოლის შინაგანაწესი ითვალისწინებს დასაქმებულის სამსახურიდან პირდაპირ გათავისუფლებას მოსწავლის/დირექციის წევრის/სკოლაში დასაქმებული/მოსწავლის მშობლის ან კანონიერი წარმომადგენლის/სკოლის ტერიტორიაზე შემოსული გარეშე პირის ფიზიკური შეურაცხყოფისათვის.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები;

3.1.1. მოსარჩელე ლ---ი პ-----ი სსიპ კ---ს მ-----ს სოფელ ხ-----ს საჯარო სკოლაში სამუშაოდან დათხოვნამდე დასაქმებული იყო ბუნებისმეტყველების პედაგოგის თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება № 5/31;

- მხარეთა ახსნა - განმარტება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. სსიპ კ----ს მ-----ს სოფელ ხ-----ს საჯარო სკოლის დირექტორის 2019 წლის 17 იანვრის №2/1 ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

- სკოლის დირექტორის 2019 წლის 17 იანვრის № 2/1 ბრძანება;

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ლ---ი კ-----ის სარჩელი სსიპ კ----ს მ-----ს, სოფელ ხ-----ს საჯარო სკოლის მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

5.1. საქართველოს კონსტიტუცია; საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე 361-ე, მუხლები. ზოგადი განათლების შესახებ "საქართველოს კანონის" 26-ე მუხლი. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის №167/ნ ბრძანება;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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.

6.2. სასამართლო მიუთითებს, რომ 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 თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

ამდენად, ლ---ი პ-----სა და სსიპ კასპსი მ-----ს ხ-----ს საჯარო სკოლას შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან დასაშვებია ამ ხელშეკრულების მხოლოდ სათანადო საფუძველით შეწყვეტა, 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).

6.3. 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.

6.4. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

ამასთან, სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად გამოყენება. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

6.5. "ზოგადი განათლების შესახებ" საქართველოს კანონის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილის 3⁷ ქვეპუნქტის შესაბამისად სამინისტრო ამტკიცებს მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების წესს. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის №167/6 ბრძანების მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების წესის დამტკიცების შესახებ მე-13 მუხლის შესაბამისად, დირექტორს შეუძლია დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილება საფუძვლად დაუდოს მასწავლებლისათვის დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ ინდივიდუალურ-სამართლებრივ აქტს.

განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა სკოლის დირექტორის ბრძანების საფუძველზე. აღნიშნულ ბრძანებას საფუძვლად დაედო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილება, რომლის გათვალისწინების უფლებაც დირექტორს ჰქონდა ნორმატიული აქტის საფუძველზე. აქედან გამომდინარე, ის ფორმალობა, რომელიც გათვალისწინებულია კანონმდებლობით, სკოლის დირექტორის მხრიდან სრულად იყო დაცული. გარდა ამისა კომიტეტის მიერ გამოკვლეულ იქნა ნინო ქელესაშვილის მშობლისა და თანაკლასელების ახსნა - განმარტებები, საიდანაც ცალსახად დგინდება, რომ მოსარჩელემ ფიზიკური შეურაცხყოფა მიაყენა მოსწავლეს. აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ მოსარჩელე ესწრებოდა კომიტეტის სხდომას, თუმცა მან უარი განაცხადა ახსნა - განმარტების მიცემაზე, ამდენად მისი განმარტება, თითქოს მან არ იცოდა დისციპლინური დევნის დაწყების შესახებ, საფუძველს მოკლებულია. შესაბამისად ბრძანების გაუქმების არც ფაქტობრივი და არც სამართლებრივი საფუძველი არ არსებობს, რამეთუ იგი არ ეწინააღმდეგება კანონს და ამასთან გამოცემულია საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების გამოკვლევისა და შეფასების შედეგად.

6.6. 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, მუშაკის 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. (შდრ. სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე თანამდებობიდან გათავისუფლდა მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის გამო. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ეს ქმედება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევას, ვინაიდან მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მე-11 მუხლის თანახმად ხელშეკრულების შემადგენელი და განუყოფელი ნაწილია სკოლის შინაგანწესი, რომლითაც გათვალისწინებული წესების დაცვა სავალდებულოა ყველა დასაქმებულისათვის. აღნიშნული შინაგანწესის 22-ე მუხლის მე-9 პუნქტი ითვალისწინებს დასაქმებულის სამსახურიდან უპირობოდ გათავისუფლებას მოსწავლის/დირექციის წევრის/სკოლაში დასაქმებული/მოსწავლის მშობლის ან კანონიერი წარმომადგენლის/სკოლის ტერიტორიაზე შემოსული გარეშე პირის ფიზიკური შეურაცხყოფისათვის.

სასამართლო კვლავ მიუთითებს, რომ განსახილვევ შემთხვევაში დისციპლინური კომიტეტის მიერ დადგენილია მოსარჩელის მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის ფაქტი, რომლის გამაბათილებელი მტკიცებულება მოსარჩელის მიერ საქმეზე წარმოდგენილი არ ყოფილა და შესაბამისად სკოლის დირექტორის მიერ გამოყენებულია ამ გადაცდომის შესაბამისი დისციპლინური სახდელი. ბრძანების კანონიერად ცნობის პირობებში, ასევე უსაფუძლოა მოთხოვნა მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილშიც, როგორც თანმდევი შედეგის.

ამრიგად, სასამართლო საქმეში არსებული მტკიცებულებების და ფაქტობრივი გარემოების შეფასებით მიიჩნევს, რომ ლ---ი პ-----ის სარჩელი უსაფუძვლოა და მას სრულად უნდა ეთქვას უარი დაკმაყოფილებაზე.

7. საპროცესო ხარჯები:

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

შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ საქმეზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარი უნდა დარჩეს ბიუჯეტში გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 257-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;

1.1 ლ---ი პ-----ის სასარჩელო მოთხოვნას - კ----ს მ-----ს ხ-----ს საჯარო სკოლის დირექტორის 2019 წლის 17 იანვრის N2/1 ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურებ შესახებ, ეთქვას უარი.

2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით გორის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

3. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არაუადრეს 20 და არაუგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს გორის რაიონულ სასამართლოში დაჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ედღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ნინო შარაძე

