



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

27 ნოემბერი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქ----- დიდებაშვილი

მოსარჩელე - მ-----, ქ-----, გ-----, ი-----

წარმომადგენელი - გ-----, ქ-----

მოპასუხე - ა(ა)იპ „მ-----ე”

წარმომადგენელი - ნ-----, ნ-----

დავის საგანი - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 30 ივნისის #3--- ბრძანება მოსარჩელე გ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე გ----- მოპასუხე ორგანიზაციის ფო-----ის თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელე გ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 30 ივნისიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, ყოველთვიურად 282 ლარის ოდენობით;

1.4.ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 30 ივნისის #3--- ბრძანება მოსარჩელე მ-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.5.აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მ----- მოპასუხე ორგანიზაციის კი----- სტუდია „პ-----“-ს ღონისძიებების ორგანიზატორ/პედაგოგის თანამდებობაზე;

1.6.დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელე მ-----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 30 ივნისიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, ყოველთვიურად 314 ლარის ოდენობით;

1.7.ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 30 ივნისის #3--- ბრძანება მოსარჩელე ქ-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.8.აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ქ----- მოპასუხე ორგანიზაციის ქა-----ის თანამდებობაზე;

1.9.დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელე ქ-----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 30 ივნისიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, ყოველთვიურად 339 ლარის ოდენობით;

1.10.ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 30 ივნისის #3--- ბრძანება მოსარჩელე ი-----ს თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.11.აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ი----- მოპასუხე ორგანიზაციის მა-----ის თანამდებობაზე;

1.12.დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელე ი-----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 30 ივნისიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, ყოველთვიურად 250 ლარის ოდენობით;

მოსარჩელებმა სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითეს შემდეგი:

მოსარჩელები ათეული წლის განმავლობაში დასაქმებულები იყვნენ ა(ა)იპ „მ----- ა----- ე----- ს-----“-ში (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) სხვადასხვა პოზიციებზე. ამ დროის განმავლობაში მოსარჩელები გამოირჩეოდნენ პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობით, მიიჩნეოდნენ პროფესიის უბადლო მცოდნე პირებად და ასრულებდნენ მათზე დაკისრებულ მოვალეობებს კეთილსინდისიერად.

მოსარჩელეთა განმარტებით, მათი შრომითი ხელშეკრულებები დადებული იყო 2017 წლის 31 დეკემბრამდე, თუმცა ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე, დამსაქმებლის 2017 წლის 30 ივნისის ბრძანებებით ისინი გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. გათავისუფლებას წინ უძღვოდა მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის მიერ ჩატარებული გასაუბრება, რომლის ობიექტურობა, ისევე როგორც კომისიის წევრების კომპეტენტურობა ბადებს ეჭვს. მოსარჩელების გ-----ის და ი-----ს საქმეებში არ მოიპოვება ამდენი წლის განმავლობაში მიღებული ერთი გაფრთხილებაც კი. მოსარჩელე ქ-----ს და მ-----ს პირად საქმეებში კი დამსაქმებლის მიერ მითითებულია ისეთი დარღვევები რომლებიც მოკლებულია სინამდვილეს.

სარჩელში ასევე აღნიშნულია, რომ დამსაქმებელი პერიოდულად ავიწროვებდა მოსარჩელებს და ცდილობდა მოეძებნა მათი გათავისუფლების მიზეზი. გათავისუფლების საფუძვლად მიჩნეული გასაუბრების შედეგით არ იკვეთება მოსარჩელეთა არაპროფესიონალიზმი, რადგან საერთოდ არაა ცნობილი არც ქულათა სისტემა და არც მიღებული შეფასებები.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, 2017 წლის დასაწყისში დაიგეგმა ორგანიზაციის თანამშრომელთა შეფასება/გასაუბრების პროცესი. თანამშრომელთა შეფასება/გასაუბრების პროცესი, რომელსაც მრავალდარგობრივი კომისია უძღვებოდა, სადაც, როგორც სა-----ის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელები, ასევე მოწვეული სპეციალისტები იღებდნენ მონაწილეობას, ღიად და გამჭვირვალედ მიმდინარეობდა. თანამშრომლებს საშუალება მიეცათ მათთვის სასურველი ფორმით წარმოეჩინათ პრეზენტაცია. აღნიშნული გასაუბრებისას შეფასდა სა-----ის თანამშრომელთა შესაბამისობა მათ მიერ დაკავებულ თანამდებობრივ პოზიციებთან. კომისიამ გაითვალისწინა სა-----ის თანამშრომელთა დამსახურება, გამოცდილება, შემოქმედებითი უნარები და პროფესიონალიზმი, რის საფუძველზეც გასაუბრება/შეფასება წარმატებით გაიარა ე----- სა-----ის 225 თანამშრომელმა, ხოლო მათ ვინც ვერ გადალახა და მიიღო დაბალი შეფასება, კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით შეუწყდათ შრომითი ხელშეკრულებები.

მოპასუხის განმარტებით, არ არსებობს არანაირი მტკიცებულება რომელიც ადასტურებს დირექციის მხრიდან თანამშრომელთა შევიწროების ფაქტებს. დირექცია ვალდებულია მოახდინოს რეაგირება ნებისმიერი სახის

განცხადებასა თუ მოხსენებით ბარათზე, შესაბამისად ყველა დისციპლინური სახდელი გამოყენებულია კანონის სრული დაცვით და მოსარჩელების პოზიცია, თითქოსდა დირექცია მიზანმიმართულად ცდილობდა მათი სამსახურიდან გათავისუფლებას, მცდარი და აზრს მოკლებულია. სა----ის დირექტორის შესაბამისი ბრძანებით დამტკიცებული იყო თანამშრომლის საქმიანობის ეფექტურობის შეფასების ბარათი, რის მიხედვითაც კომისიის წევრები კითხვა პასუხის რეჟიმში ატარებდნენ გასაუბრებას და აფასებდნენ შესაბამისი ქულებით. ამასთანავე, დირექტორის 2017 წლის 7 ივნისის N--ბრძანებით შეიქმნა ს-----ში ჩატარებული შეფასება/გასაუბრების შედეგების გასაჩივრების საპრეტენზიო კომისია. კომისიამ მოუსმინა შეფასება/გასაუბრების კომისიის წევრებს, მოახდინა გასაუბრების ვიდეო ჩანაწერის ნახვა და კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები მოსარჩელებთან დაკავშირებით დატოვა ძალაში.

თითოეულ მოსარჩელესთან მიმართებით შესაგებელში აღნიშნულია შემდეგი:

ქ----- წლების მანძილზე იყო სა----ის თანამშრომელი. მისი როგორც ლი-----ის ძირითად მოვალეობაში შედიოდა კაბინეტის თანამშრომლებთან ერთად სასწავლო წლის პერსპექტიული გეგმისა და სილაბუსის შედგენა, საწრეო მეცადინეობის უზრუნველყოფა, პედაგოგებისათვის სასწავლო პროცესის სწორად წარმართვაში დახმარება, კაბინეტის ხელმძღვანელის ინფორმირება სასწავლო პროცესის დროს წამოჭრილი პრობლემების შესახებ. მოსარჩელე აღნიშნულ ვალდებულებებს ვერ ასრულებდა სრულყოფილად, წლების მანძილზე არ ჰქონია ურთიერთობა კაბინეტის თანამშრომლებთან და კაბინეტის ხელმძღვანელთან. არ ჰქონდა კომუნიკაცია ნოვაციებისა და მეთოდური მუშაობის მეთოდისტებთან, დირექტორის მოადგილესთან, მრავალრიცხოვანი კოლექტივის უმეტეს ნაწილთან. სა----ის ადმინისტრაციას გამოყენებული აქვს არაერთი სიტყვიერი გაფრთხილება, დირექტორის წერილობითი შენიშვნა, ბოლოს კი საყვედური მოსარჩელის მიერ პედაგოგიური ეთიკის ნორმების დარღვევის გამო.

მოპასუხის მითითებით, ს-----ში ჩატარებული შეფასება/გასაუბრებისას მოსარჩელე ქ----- აპელირებდა მხოლოდ მის მიერ ჩატარებულ ღონისძიებებზე რაც შეეხება მისი, როგორც ქ----- ლი-----ის საქმიანობას, ამ მიმართულებით კომისიას ჰქონდა შენიშვნები. მოსარჩელე გასაუბრებაზეც მხოლოდ პირადი და არა მ-----ების ინტერესების გათვალისწინებით ცდილობდა საკითხების წარმოჩენას. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე მისი პედაგოგის კომპეტენცია კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგა. მიუხედავად ამისა, გათვალისწინებულ იქნა ს-----ში მისი მრავალწლიანი მუშაობის სტაჟი და აქტივობა ღონისძიებების მიმართულებით და შეფასება/გასაუბრების ეტაპზე მან კომისიის თავმჯდომარისაგან მიიღო შეთავაზება მუშაობის ამ მიმართულებით გაგრძელების თაობაზე, რასაც მისი

მხრიდან მოჰყვა შეფასება/გასაუბრების პროცესის დატოვება.

მოსარჩელე მ----- წლების მანძილზე იყო სა-----ის თანამშრომელი, მისი, როგორც სტუდია „კ-----“-ს, ან-----ს ფუნქციებში შედიოდა საწრეო მუშაობის წარმართვა და ღონისძიებების დაგეგმვა/განხორციელება. სტუდია „კ-----“-ს ხელმძღვანელის მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, ან-----ს კაბინეტში თანამშრომლებს შორის არსებობდა მუდმივი დაძაბული მდგომარეობა. რის გამოც, მისი მხრიდან, მოსარჩელეს მიღებული აქვს არაერთი სიტყვიერი შენიშვნა და გაფრთხილება, მაგრამ გამოსწორების მაგივრად მდგომარეობა უფრო დამძიმდა.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე მ-----ს აღნიშნული დამოკიდებულებიდან გამომდინარე პრობლემები აისახა სასწავლო პროცესზე და როგორც მშობლები აღნიშნავდნენ, მოსარჩელეს და ბავშვებს შორის არაჯანსაღი ურთიერთობების გამო, მ-----ებმა დატოვეს ან-----ს წრე. მოსარჩელის მიმართ არსებობდა უკმაყოფილო მშობელთა საჩივრები, სადაც კატეგორიულად ითხოვდნენ სა-----ის ადმინისტრაციისგან ზომების მიღებას. სა-----ის ადმინისტრაციამ გარკვევის მიზნით შეისწავლა საკითხი, მინიშნებული კონკრეტული ბრალდებები: საწრეო მეცადინეობის ხელის შეშლა, მ-----ების მიმართ მუქარა და ზეწოლა, არა პედაგოგიური ქცევა, სტრესული მდგომარეობის შექმნა, უსაფუძვლო ეჭვიანობა, სხვადასხვა მოთხოვნები: (ღონისძიების ვიდეო გადაღება, საკვების მოტანა) რამაც გამოიწვია, მ-----თა გადინება. აღნიშნული ფაქტი სა-----ის ადმინისტრაციის მხრიდან მოითხოვდა აუცილებელ რეაგირებას და შესაბამისად დისციპლინური გადაცდომისთვის, მოსარჩელეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. წერილებში მოყვანილი საკმაოდ მძიმე ფაქტების გარდა, მოსარჩელის ქცევა და თანამშრომლებთან დამოკიდებულება ხშირ შემთხვევაში გაუწონასწორებელი და არაადეკვატური იყო, ადგილი ჰქონდა ცილისწამებას, ეჭვიანობას, პედაგოგისათვის მიუღებელ ლექსიკას, მუდმივ დაძაბულობას. ასევე გასათვალისწინებელია რომ შეფასება /გასაუბრების დროს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი პრეზენტაცია შეფასდა როგორც სუსტი, არ იყო გამართული სანახაობრივი და თემატური კუთხით, მასალა ახდენდა კოპირებულის შთაბეჭდილებას, არ იგრძნობოდა ან-----ს წრის მ-----თა ჩართულობა. შესაბამისად კომისიამ შეაფასა არაღამაკმაყოფილებლად.

ი-----ს - თანამდებობრივად ე-----ს მოვალეობაში შედიოდა ელექტრო სისტემის გამართული და უსაფრთხო ფუნქციონირება, ელ. სადენების შემოწმება, სისტემის გაუმჯობესების მიზნით წინადადებების წარდგენა, დაზიანების შემთხვევაში მდგომარეობის გამოსწორების მიზნით შესაბამისი ზომების მიღება. სა-----ის ადმინისტრაცია ვალდებულია მოითხოვოს თანამშრომლებისგან მათზე დაკისრებული მოვალეობების სრულყოფილი ოპერატიული შესრულება, რაც მოსარჩელის შემთხვევაში ვერ

ხდებოდა მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე, ს-----ში ელ. გაყვანილობის კუთხით შესასრულებელი სამუშაოების მოგვარებისას მოსარჩელე (სპეციფიკური გარემო, მაღალი სიმაღლეზე ელ. სისტემის მოწესრიგება, ოპერატიული ქმედება) არ გამოირჩეოდა აქტიურობით ან საერთოდ არ იღებდა მონაწილეობას და მხოლოდ ხელშეკრულებით მოწვეული ამავე ფუნქციის შტატგარეშე თანამშრომლის დამხმარის ფუნქციებს ასრულებდა.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე წ----- ასევე ვერ აცნობიერებდა მის რეალურ შესაძლებლობებს. ბოლო პერიოდში ს-----ში მწყობრიდან გამოვიდა დაცვის ოთახის ელ. სისტემა, რამაც გამოიწვია ხანძარი. მიმდინარეობდა ელექტრო ფიდელის განახლება, ელ. გაყვანილობის ახალი სისტემის პროექტირება, მიმდინარე ღონისძიებების დროს აუცილებელი იყო პროფესიონალი ე-----ს ოპერატიული მომსახურება რასაც მოსარჩელე ვერ უზრუნველყოფდა. შესაბამისად, მოსარჩელე სრულყოფილად ვერ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას. შეფასება/გასაუბრების დროს ვერ მოხდა მოსარჩელის მიერ ს-----ში მიმდინარე საქმიანობაში მისი სათანადოდ ჩართულობის დადასტურება, რის გამოც კომისიამ შეაფასა არაადამაკმაყოფილებლად.

გ-----ის, როგორც ფო-----ული სტუდიის ორგანიზატორ/პედაგოგის - პასუხისმგებლობაში შედიოდა საწრეო მუშაობის სწორედ წარმართვა და ღონისძიებების დაგეგმვა/განხორციელება. შეფასება/გასაუბრების დროს მოსარჩელის პასუხი მისი სწავლების ფორმა და მეთოდებზე არ იყო დამაჯერებელი, რაზეც კომისიას მოსარჩელის მიმართ გაუჩნდა შენიშვნები ინოვაციურ და სწავლების თანამედროვე მიდგომებთან მიმართებაში.

შესაგებელში ასევე აღნიშნულია, რომ ორგანიზაციაში გაუქმებულია გათავისუფლებამდე მოსარჩელე ქ-----ს, მ-----ს და გ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობები (საშტატო ერთეულები).

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელები უკანასკნელი ათწლეულების მანძილზე დასაქმებულები იყვნენ ა(ა)იპ „მ-----ა----- ეროვნულ ს-----“-ში (ძველი სახელწოდებებით „პ-----“, „მ-----“, სსიპ „ს-----“).

მოპასუხე ორგანიზაცია 2015 წლის ივნისიდან ფუნქციონირებს ა(ა)იპ „მ-----“-ს სახელწოდებითა და სამართლებრივი ფორმით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობები (ტომი 3, ს.ფ.73-76);

- შრომის წიგნაკი (ტომი 1, ს.ფ.29-34; 88-93;
- ბრძანებები (ტომი 3, ს.ფ.77-80);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 25 იანვრის #---- ბრძანების თანახმად, მოსარჩელე გ----- დაინიშნა ორგანიზაციაში ფო-----ს თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 282 ლარით.

აღნიშნული ბრძანების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 168);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე ორგანიზაციის სამუშაო აღწერილობის თანახმად, მოსარჩელე გ-----ის, როგორც ფო-----ს ძირითადი მოვალეობები განსაზღვრული იყო შემდეგნაირად:

- კაბინეტის თანამშრომლებთან ერთად ადგენს წლიურ პერსპექტიულ გეგმას, სამეცადინეო ცხრილებს და სილაბუსებს;
- კაბინეტის ხელმძღვანელსა და უფროს პედაგოგებთან ერთად გეგმავს ღონისძიებებსა და ადგენს კალენდარულ გეგმებს;
- ასრულებს ადმინისტრაციულ-საორგანიზაციო საქმიანობას;
- სილაბუსის შესაბამისად, წინასწარ განსაზღვრულ დროს, ატარებს საწრეო/საკლუბო მეცადინეობებს;
- ახდენს მ-----თა პროგრესის ყოველთვიურ შეფასებას და მოქმედებს მიღებული შედეგების შესაბამისად;
- ამზადებს სასწავლო პროცესისთვის გამოყოფილ სამუშაო ადგილებსა და სამეცადინეო სივრცეებს;
- უზრუნველყოფს დაგეგმილ ღონისძიებებში განყოფილების მ-----თა ჩართულობას;
- ორგანიზაციაში არსებული აღრიცხვიანობის სისტემის გამართულად ფუნქციონირების მიზნით, მუდმივი კომუნიკაცია აქვს მონიტორინგისა და რეგისტრაციის განყოფილებასთან;
- მ-----თა დასწრება-აქტიურობის შედეგების გაცნობის მიზნით აქვს ყოველთვიური კომუნიკაცია მათ მშობლებთან;
- ორგანიზაციის შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებთან კოორდინაციით ახორციელებს დაგეგმილ კულტურულ-საგანმანათლებლო და სპორტულ ღონისძიებებს;
- სისტემურად ცნობა უახლეს პროფესიულ ლიტერატურას;
- მ-----თა ცოდნის განმტკიცების მიზნით, სასწავლო პროგრამის

პარალელურად, სთავაზობს მათ დამატებით საკითხავ ლიტერატურას და სასწავლო მასალებს;

- ახდენს განყოფილების ხელმძღვანელის ინფორმირებას სასწავლო პროცესის შეუფერხებლად წარმართვისთვის აუცილებელი სახარჯი მასალების, აღჭურვილობისა და ინვენტარის საჭიროების შესახებ;
- ახდენს კაბინეტის ხელმძღვანელის დაუყოვნებლივ ინფორმირებას სასწავლო პროცესის დროს წარმოქმნილი პრობლემების შესახებ;
- ორგანიზაციაში არსებული წესის მიხედვით წარმოადგენს შესაბამის დოკუმენტაციას (სილაბუსი, ანგარიში და სხვა).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სამუშაო აღწერილობა (ტომი 1, ს.ფ. 47-48);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 25 იანვრის #158-კ ბრძანების თანახმად, მოსარჩელე ქ----- დაინიშნა ორგანიზაციაში ქ-----ის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 339 ლარით.

აღნიშნული ბრძანების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 169);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. მოპასუხე ორგანიზაციის სამუშაო აღწერილობის თანახმად, მოსარჩელე ქ-----ს, როგორც ქ-----ის ძირითადი მოვალეობები განსაზღვრული იყო შემდეგნაირად:

- კაბინეტის თანამშრომლებთან ერთად ადგენს წლიურ პერსპექტიულ გეგმას, სამეცადინეო ცხრილებს და სილაბუსებს;
- კაბინეტის ხელმძღვანელსა და უფროს პედაგოგთან ერთად გეგმავს ღონისძიებებსა და ადგენს კალენდარულ გეგმებს;
- ასრულებს ადმინისტრაციულ-საორგანიზაციო საქმიანობას;
- სილაბუსის შესაბამისად, წინასწარ განსაზღვრულ დროს, ატარებს საწრეო/საკლუბო მეცადინეობებს;
- ახდენს მ-----თა პროგრესის ყოველთვიურ შეფასებას და მოქმედებს მიღებული შედეგების შესაბამისად;
- ამზადებს სასწავლო პროცესისთვის გამოყოფილ სამუშაო ადგილებსა და სამეცადინეო სივრცეებს;
- უზრუნველყოფს დაგეგმილ ღონისძიებებში განყოფილების მ-----თა ჩართულობას;

- ორგანიზაციაში არსებული აღრიცხვიანობის სისტემის გამართულად ფუნქციონირების მიზნით, მუდმივი კომუნიკაცია აქვს მონიტორინგისა და რეგისტრაციის განყოფილებასთან;
- მ-----თა დასწრება-აქტიურობის შედეგების გაცნობის მიზნით აქვს ყოველთვიური კომუნიკაცია მათ მშობლებთან;
- ორგანიზაციის შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებთან კოორდინაციით ახორციელებს დაგეგმილ კულტურულ-საგანმანათლებლო და სპორტულ ღონისძიებებს;
- სისტემურად ეცნობა უახლეს პროფესიულ ლიტერატურას;
- მ-----თა ცოდნის განმტკიცების მიზნით, სასწავლო პროგრამის პარალელურად, სთავაზობს მათ დამატებით საკითხავ ლიტერატურას და სასწავლო მასალებს;
- ახდენს განყოფილების ხელმძღვანელის ინფორმირებას სასწავლო პროცესის შეუფერხებლად წარმართვისთვის აუცილებელი სახარჯი მასალების, აღჭურვილობისა და მათი ინვენტარის საჭიროების შესახებ;
- ახდენს კაბინეტის ხელმძღვანელის დაუყოვნებლივ ინფორმირებას სასწავლო პროცესის დროს წარმოქმნილი პრობლემების შესახებ;
- ორგანიზაციაში არსებული წესის მიხედვით წარმოადგენს შესაბამის დოკუმენტაციას (სილაბუსი, ანგარიში და სხვა).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სამუშაო აღწერილობა (ტომი 1, ს.ფ.44-45; ტომი 2, ს.ფ.95-96, 119-120;);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 25 იანვრის #139-კ ბრძანების თანახმად, მოსარჩელე მ----- დაინიშნა ორგანიზაციაში კი----- სტუდია „კ-----“-ს ღონისძიებების ორგანიზატორი/პედაგოგის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 314 ლარით.

აღნიშნული ბრძანების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 170);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.7. მოპასუხე ორგანიზაციის სამუშაო აღწერილობის თანახმად, მოსარჩელე მ-----ს, როგორც კი----- სტუდია „კ-----“-ს ღონისძიებების ორგანიზატორი/პედაგოგის ძირითადი მოვალეობები განსაზღვრული იყო შემდეგნაირად:

- კაბინეტის თანამშრომლებთან ერთად ადგენს წლიურ პერსპექტიულ

- გეგმას, სამეცადინეო ცხრილებს და სილაბუსებს;
- კაბინეტის ხელმძღვანელსა და უფროს პედაგოგებთან ერთად გეგმავს ღონისძიებებსა და ადგენს კალენდარულ გეგმებს;
 - ასრულებს ადმინისტრაციულ-საორგანიზაციო საქმიანობას;
 - სილაბუსის შესაბამისად, წინასწარ განსაზღვრულ დროს, ატარებს საწრეო/საკლუბო მეცადინეობებს;
 - ახდენს მ-----თა პროგრესის ყოველთვიურ შეფასებას და მოქმედებს მიღებული შედეგების შესაბამისად;
 - ამზადებს სასწავლო პროცესისთვის გამოყოფილ სამუშაო ადგილებსა და სამეცადინეო სივრცეებს;
 - უზრუნველყოფს დაგეგმილ ღონისძიებებში განყოფილების მ-----თა ჩართულობას;
 - ორგანიზაციაში არსებული აღრიცხვიანობის სისტემის გამართულად ფუნქციონირების მიზნით, მუდმივი კომუნიკაცია აქვს მონიტორინგისა და რეგისტრაციის განყოფილებასთან;
 - მ-----თა დასწრება-აქტიურობის შედეგების გაცნობის მიზნით აქვს ყოველთვიური კომუნიკაცია მათ მშობლებთან;
 - ორგანიზაციის შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებთან კოორდინაციით ახორციელებს დაგეგმილ კულტურულ-საგანმანათლებლო და სპორტულ ღონისძიებებს;
 - სისტემურად ცნობა უახლეს პროფესიულ ლიტერატურას;
 - მ-----თა ცოდნის განმტკიცების მიზნით, სასწავლო პროგრამის პარალელურად, სთავაზობს მათ დამატებით საკითხავ ლიტერატურას და სასწავლო მასალებს;
 - ახდენს განყოფილების ხელმძღვანელის ინფორმირებას სასწავლო პროცესის შეუფერხებლად წარმართვისთვის აუცილებელი სახარჯი მასალების, აღჭურვილობისა და ინვენტარის საჭიროების შესახებ;
 - ახდენს კაბინეტის ხელმძღვანელის დაუყოვნებლივ ინფორმირებას სასწავლო პროცესის დროს წარმოქმნილი პრობლემების შესახებ;
 - ორგანიზაციაში არსებული წესის მიხედვით წარმოადგენს შესაბამის დოკუმენტაციას (სილაბუსი, ანგარიში და სხვა).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სამუშაო აღწერილობა (ტომი 1, ს.ფ.49-51);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.8. მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 25 იანვრის #---- ბრძანების თანახმად, მოსარჩელე ი----- დაინიშნა ორგანიზაციის ადმინისტრაციული სამსახურის, მ-----ს, ე-----ს თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 250 ლარით.

აღნიშნული ბრძანების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 171);
- ბრძანებები, განცხადებები (ტომი 2, ს.ფ.164-165);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.9. მოპასუხე ორგანიზაციის სამუშაო აღწერილობის თანახმად მოსარჩელე ი-
-----ს, როგორც ადმინისტრაციული სამსახურის, მა-----
-----ის ძირითადი მოვალეობები განსაზღვრული იყო შემდეგნაირად:

- აკონტროლებდეს შენობაში ელექტრო გაყვანილობის სისტემის გამართულ და უსაფრთხო ფუნქციონირებას;
- აწარმოებს ელექტრო სადენების შემოწმებას;
- ელექტრო გაყვანილობის სისტემის გაუმჯობესების მიზნით წარუდგენს წინადადებებს განყოფილების უფროსს;
- სისტემის მწყობრიდან გამოსვლის ან დაზიანების შემთხვევაში იღებს შესაბამის ზომებს მდგომარეობის გამოსწორების მიზნით;
- ასრულებს ხელმძღვანელის სხვა ტექნიკურ დავალებებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სამუშაო აღწერილობა (ტომი 1, ს.ფ. 52-53; ტომი 2, ს.ფ.141-142);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.10. მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის 2017 წლის 31 მარტის ბრძანებით წესდების 5.2.10 ქვეპუნქტის საფუძველზე განისაზღვრა 2017 წლის ივნისის ორგანიზაციის საშტატო სტრუქტურის პოზიციებზე დანიშნულ თანამშრომელთა შეფასება/გასაუბრების ჩატარება ასევე დაევაღათ თანამშრომლებს წარედგინათ წლის განმავლობაში მათ მიერ გაწეული სამუშაოს ანგარიში, წინასწარ განსაზღვრული გრაფიკის შესაბამისად, მათთვის მისაღები ფორმით (პრეზენტაცია, სანახაობრივი ჩვენება, მოსმენა).

აღნიშნული ბრძანებითვე განისაზღვრა, რომ შეფასება/გასაუბრების ჩატარებას უზრუნველყოფდა შესაბამისი კომისია, რომელიც სპეციალურად დამტკიცებული კრიტერიუმებისა და შეფასების სისტემის მიხედვით განსაზღვრავდა თანამშრომლის შესაბამისობის საკითხს დაკავებული თანამდებობიდან. ამასთანავე, შეფასება/გასაუბრებისას არადამაკმაყოფილებელი შედეგის მიღების შემთხვევაში კი სა-----ის დირექტორი იტოვებდა უფლებას შეეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა სა-----ის თანამშრომელთან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.65-66; 268-275);
- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.276);
- შრომის შინაგანაწესი, დანართი (ტომი 2, ს.ფ. 72-89);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.11. მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 13 აპრილის ბრძანების თანახმად, განისაზღვრა ორგანიზაციაში ჩასატარებელი თანამშრომელთან შეფასება/გასაუბრება კომისიის შემადგენლობა: სა----ის დირექტორი - კომისიის თავმჯდომარე, ხოლო სა----ის დირექტორის ორი მოადგილე, სა----ის სა----- ხელმძღვანელი, სა----ის ად-----ის სამსახურის უფროსი - კომისიის წევრები. ამავე ბრძანებით ასევე განისაზღვრა, რომ დამატებით კომისიაში შეიძლება მოწვეული ყოფილიყვნენ შესაბამისი დარგის სპეციალისტები.

აღნიშნული ბრძანების 3.2 პუნქტის თანახმად, სა----ის თანამშრომლის მიერ შეფასება/გასაუბრება გავლილად ჩაითვლებოდა, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში კომისიის წევრთა შემადგენლობის ჯამური მაქსიმალური ქულის 2/3-ის გადალახვის შემთხვევაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.68-69);
- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.277-278);
- ახსნა-განმარტება.
-

3.1.12. მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის 2017 წლის 13 აპრილის ბრძანების თანახმად განსაზღვრული კომისიის შემადგენლობის გარდა, თანამშრომელთა გასაუბრებას ესწრებოდა ორი მოწვეული სპეციალისტი, ჯამში სულ 7 წევრი.

გასაუბრებისას კომისიის თითოეული წევრის მიერ შესავსები თანამშრომლის საქმიანობის ეფექტურობის შეფასების ბარათის თანახმად, განისაზღვრა კომისიის წევრების მიერ 0-1 ქულით შესაფასებელი თანამშრომლის საქმიანობის ეფექტურობის მაჩვენებლები და შეფასების შემდეგი კრიტერიუმები:

- 1.ანალიზის უნარი (საკითხის გაანალიზების უნარი);
- 2.პროცესის/პროექტის დაგეგმვის უნარი (საბოლოო შედეგზე ორიენტირება/პრიორიტეტების განსაზღვრის უნარი/ პროექტების დაგეგმვის და განხორციელების უნარი);
- 3.თვითშეფასების უნარი (საკუთარი საქმიანობის შეფასების უნარი);
- 4.თეორიული ცოდნა და გადმოცემის უნარი (ლ----- და სხვა რესურსების მოძიება/ფლობა, გადაცემა, მოტივაციის შექმნა);

- აღქმითი უნარები (სხვა ადამიანების მოსმენა-გაგების (დიალოგისა და დისკუსიის) უნარი);
- 6.საკომუნიკაციო უნარი (აღსაზრდელებთან და მათ კანონიერ წარმომადგენლებთან/თანამშრომლებთან კომუნიკაციის (კოლეგიალობა) უნარი/სტრესულ გარემოში მუშაობის/გუნდური მუშაობის უნარი);
- 7.დაკავებული პოზიციის მიხედვით სამუშაო აღწერილობით დადგენილ ნორმებთან შესაბამისობა;
- 8.სამუშაო ადგილის/შესაბამისი ინვენტარისა და ტექნიკური საშუალებების დადგენილი საშუალებების დადგენილი ნორმების შესაბამისი მოვლა;
9. საქმიანი ქაღალდების/ოფიციალური დოკუმენტაციის წარმოების უნარი;
- 10.შინაგანაწესის დაცვა;
- 11.თანამედროვე ტექნოლოგიების ფლობა და სამუშაო პროცესში გამოყენების უნარი;
- 12.სა----ის ღონისძიებებში და პროექტებში მონაწილეობა, აქტივობა (კონკურსებში, ოლიმპიადებში, დათვალიერებებში, კონფერენციებსა და ფესტივალებში);
- 13.ბენეფიციარებისა და მათი კანონიერი წარმომადგენლების/პარტნიორ ორგანიზაციათა უკუკავშირის მაჩვენებელი;
14. ინოვაციური მეთოდების გაცნობა/უწყვეტი განათლების უნარი;
15. ბენეფიციარების/პარტნიორი ორგანიზაციების მოზიდვის და შენარჩუნების მაჩვენებელი (სასწავლო წლის პერიოდში რაოდენობრივი მაჩვენებლების ჩათვლით);
16. დამატებითი აქტივობები.

თითოეული კომისიის წევრის მიერ თითოეული კანდიდატის შეფასების მაქსიმალური ქულა შეადგენდა 16 ქულას. თანამშრომლების შეფასება/გასაუბრების პროცესები ასახულია ვიდეო ფირზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- თანამშრომლის საქმიანობის ეფექტურობის შეფასების ბარათი (ტომი 1, ს.ფ.279-280);
- დისკები (ტომი 1, ს.ფ. 209-211; ტომი 2, ს.ფ. 166);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.13. მოპასუხე ორგანიზაციის თანამშრომელთა შეფასება/გასაუბრების კომისიის 2017 წლის 29 მაისის #- სხდომის ოქმის თანახმად, მოსარჩელე მ-----ს შეფასება განისაზღვრა 20 ქულით.

თანამშრომელთა შეფასება/გასაუბრების კომისიის 2017 წლის 29 მაისის სხდომის #- ოქმის თანახმად, მოსარჩელე გ-----ის შეფასება განისაზღვრა

64 ქულით, ხოლო მოსარჩელე ი-----ს - 51 ქულით.

თანამშრომელთა შეფასება/გასაუბრების კომისიის 2017 წლის 02 ივნისის სხდომის #- ოქმის თანახმად, მოსარჩელე ქ-----ს შეფასება განისაზღვრა 38 ქულით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სხდომის ოქმები (ტომი 1, ს.ფ. 281-292; ტომი 2, ს.ფ.101-107, 111-117, 121-127);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.14. მოპასუხე ორგანიზაციის ად-----ის სამსახურის 2017 წლის 06 ივნისის მიმართვებით მოსარჩელეებს - ქ-----ს, გ-----ს, ილ-----ს და მ-----ს ეცნობათ, რომ გასაუბრების კომისიის მიერ მიღებული არადამაკმაყოფილებელი შედეგის საფუძველზე, 2017 წლის 07 ივლისიდან მათთან შეწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ. 72);
- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ. 74);
- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ. 76);
- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ. 78);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.15. მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის 2017 წლის 30 ივნისის #3--- ბრძანების თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყდა შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელე ილ-----თან.

ამავე ბრძანების თანახმად განისაზღვრა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით ერთი თვის შრომის ანაზღაურების და 2017 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 71);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.16. მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის 2017 წლის 30 ივნისის #3--- ბრძანების თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყდა შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელე მ-----თან.

ამავე ბრძანების თანახმად განისაზღვრა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის

სახით ერთი თვის შრომის ანაზღაურების გადაცემის ვალდებულება

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 73);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.17. მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის 2017 წლის 30 ივნისის #3--- ბრძანების თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყდა შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელე გ-----სთან.

ამავე ბრძანების თანახმად განისაზღვრა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით ერთი თვის შრომის ანაზღაურების და გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 75);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.18. მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის 2017 წლის 30 ივნისის #3--- ბრძანების თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყდა შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელე ქ-----თან.

ამავე ბრძანების თანახმად განისაზღვრა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით ერთი თვის შრომის ანაზღაურების და გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 77);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.19. მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 07 ივნისის #40 ბრძანების თანახმად, განისაზღვრა ორგანიზაციის დირექტორის 2017 წლის 31 მარტის #-- ბრძანების საფუძველზე ჩატარებული შეფასება/გასაუბრების შედეგების გასაჩივრების საპრეტენზიო კომისიის შემადგენლობა სა----ის დირექტორის მოადგილის, სა----ის ნო-----ს მთ.მეთოდისტის, სა-- --ის ფს-----ს, მთავარი იურისტის და სა----ის დირექტორის თანაშემწის მონაწილეობით.

აღნიშნული ბრძანებითვე განისაზღვრა, რომ შეფასება/გასაუბრებისას მიღებული დაბალი ქულების მქონე პირს საპრეტენზიო კომისიისთვის უნდა მიემართათ განცხადებით შედეგების გაცნობიდან არაუგვიანეს 7 სამუშაო

დღის ვადაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 293-294; ტომი 2 ს.ფ. 203-204);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.20. მოსარჩელებმა განცხადებით მიმართეს შეფასება/გასაუბრების შედეგების გასაჩივრების საპრეტენზიო კომისიას. საპრეტენზიო კომისიის 2017 წლის 29 ივნისის გადაწყვეტილებით მოსარჩელების - მ-----ს, ი-----ს, ქ-----ს და გ-----ის შესახებ შეფასება/გასაუბრების კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები დარჩა ძალაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- კრების ოქმები (ტომი 1, ს.ფ. 295-299; ტომი 2, ს.ფ. 205-209);
- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ. 70);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.21. 2017 წლის 17 ივლისს მოსარჩელე მ-----მა გათავისუფლების თაობაზე წერილობითი დასაბუთების გადაცემის შესახებ მოთხოვნით მიმართა დამსაქმებელს.

მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 24 ივლისის მიმართვის თანახმად, მოსარჩელე მ-----ს განემარტა, რომ სამუშაო აღწერილობის თანახმად, მის პასუხისმგებლობაში შედიოდა საწრეო მუშაობის წარმართვა და ღონისძიებების დაგეგმვა/განხორციელება. სტუდია „პ-----“-ს ხელმძღვანელის მოხსენებითი ბარათის მიხედვით, ან-----ს კაბინეტში თანამშრომლებს შორის არსებობდა მუდმივი დაძაბული მდგომარეობა, რის გამოც მისი მხრიდან მოსარჩელეს მიღებული ჰქონდა არაერთი სიტყვიერი შენიშვნა და გაფრთხილება, მაგრამ მდგომარეობა ვერ გამოსწორდა და კიდევ უფრო დაიძაბა. პრობლემები აისახა სასწავლო პროცესზე და როგორც მშობლები აღნიშნავდნენ, არაჯანსაღი ურთიერთობის გამო, მ-----ებმა დატოვეს ან-----ს წრე.

ამავე მიმართვის თანახმად, დამსაქმებელმა განუმარტა მოსარჩელეს, რომ მის მიმართ არსებობდა უკმაყოფილო მშობელთა საჩივრები, სა-----ის ადმინისტრაციამ გარკვევის მიზნით შეისწავლა საკითხი. მინიშნებული კონკრეტული ბრალდებები: საწრეო მეცადინეობის ხელის შეშლა, მ-----ების მიმართ მუქარა და ზეწოლა, არაპედაგოგიური ქცევა, სტრესული მდგომარეობის შექმნა, უსაფუძვლო ეჭვიანობა, სხვადასხვა მოთხოვნები: (ღონისძიების ვიდეო გადაღება, საკვების მოტანა) რამაც გამოიწვია მ-----თა გადინება. აღნიშნული ფაქტი სა-----ის ადმინისტრაციის მხრიდან მოითხოვდა აუცილებელ რეაგირებას და შესაბამისად დისციპლინური გადაცდომისთვის მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური.

დამსაქმებლის მითითებით, წერილში მითითებული საკმაოდ მძიმე ფაქტების გარდა, მოსარჩელის ქცევა და თანამშრომელთან დამოკიდებულება ხშირ შემთხვევაში გაუწონასწორებელი და არაადექვატური იყო, ადგილი ჰქონდა ცილისწამებას, ეჭვიანობას, პედაგოგისთვის მიუღებელ ლექსიკას, მუდმივ დაძაბულობას, არაკოლეგიალური დამოკიდებულების, ეთიკის ნორმების დარღვევას.

მოსარჩელეს ასევე განემარტა, რომ 2017 წლის სა----ის შეფასება/გასაუბრების კომისიამ, რომლის მიზანი იყო თანამშრომელთა თანამდებობრივ პოზიციებთან მათი შესაბამისობის განსაზღვრა მისი შეფასება არადამაკმაყოფილებლად. მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე თანამშრომლებს ეძლეოდათ საშუალება მათთვის მისაღები ფორმით წარმდგარიყვნენ შეფასება/გასაუბრებაზე. წარმოდგენილი პრეზენტაცია იყო სუსტი, არ იყო გამართული სანახაობრივი და თემატური კუთხით. მასალა ახდენდა კოპირებულის შთაბეჭდილებას, არ იგრძნობოდა ან-----ს წრის მ-----
—თა ჩართულობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ. 157-158);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.22. 2017 წლის 17 ივლისს მოსარჩელე ილ-----მა გათავისუფლების თაობაზე წერილობითი დასაბუთების გადაცემის შესახებ მოთხოვნით მიმართა დამსაქმებელს.

დამსაქმებლის 2017 წლის 24 ივლისის მიმართვის თანახმად, მოსარჩელეს განემარტა, რომ მის მოვალეობაში შედიოდა ელექტრო სისტემების გამართული და უსაფრთხო ფუნქციონირება, ელ. სადენების შემოწმება, სისტემების გაუმჯობესების მიზნით წინადადებების წარდგენა, დაზიანების შემთხვევაში მდგომარეობის გამოსწორების მიზნით შესაბამისი ზომების მიღება. თუმცა, იგი ვერ აცნობიერებდა საკუთარ შესაძლებლობებს. ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით ელ. გაყვანილობის კუთხით შესასრულებელი სამუშაოების მოგვარებისას (სპეციფიკური გარემო, მაღალ სიმაღლეზე ელ. სისტემის მოწესრიგება, ოპერატიული ქმედება) არ გამოირჩეოდა აქტიურობით ან საერთოდ არ იღებდა მონაწილეობას და მხოლოდ ხელშეკრულებით მოწვეული ამავე ფუნქციის შტატგარეშე თანამშრომლის დამხმარედ ევლინებოდა დამსაქმებელს.

მოსარჩელეს აღნიშნული მიმართვით ასევე ეცნობა, რომ ბოლო პერიოდში ს-----ში მწყობრიდან გამოვიდა დაცვის ოთახის ელ.სისტემა, რამაც გამოიწვია ხანძარი. მიმდინარეობდა ელექტრო ფიდელის განახლება, ელ. გაყვანილობის ახალი სისტემის პროექტირება, მიმდინარე ღონისძიებების დროს აუცილებელი

იყო პროფესიონალი ე-----ს ოპერატიული მომსახურება. აღნიშნულ და სხვა ტექნიკურ დავალებებში ორგანიზაციას ესაჭიროებოდა მაღალი კვალიფიკაციის ე-----, რომელიც მთლიანად უზრუნველყოფდა ს-----ში ამ მიმართულებით არსებული პრობლემური საკითხების პროფესიონალურ დონეზე მოწესრიგებას. ამასთან, სა-----ის ადმინისტრაცია ვალდებული იყო მოეთხოვა თანამშრომლებისგან მათზე დაკისრებული მოვალეობების სრულყოფილი ოპერატიული შესრულება, რაც მოსარჩელის შემთხვევაში ვერ ხდებოდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ.159-160);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.23. 2017 წლის 17 ივლისს მოსარჩელე ქ-----მა გათავისუფლების თაობაზე წერილობითი დასაბუთების გადაცემის შესახებ მოთხოვნით მიმართა დამსაქმებელს.

დამსაქმებლის 2017 წლის 17 ივლისის მიმართვის თანახმად, მოსარჩელეს განემარტა, რომ მის ძირითად მოვალეობაში შედიოდა კაბინეტის თანამშრომლებთან ერთად შეედგინა სასწავლო წლის პერსპექტიული გეგმა და სილაბუსი, დახმარებოდა პედაგოგებს სასწავლო პროცესის წარმართვაში, მოეხდინა კაბინეტის ხელმძღვანელის ინფორმირება სასწავლო პროცესის დროს წამოჭრილი პრობლემების აუცილებელი სახარჯი მასალების და ინვენტარის საჭიროების შესახებ. თუმცა იგი მითითებულ ვალდებულებებს ვერ ასრულებდა სრულყოფილად, ვინაიდან არ ჰქონდა საქმიანი ურთიერთობა კაბინეტის თანამშრომლებთან, ასევე უშუალო კაბინეტის ხელმძღვანელთან. არ ჰქონდა კომუნიკაცია ნოვაციებისა და მეთოდური მუშაობის მეთოდისკებთან, დირექტორის მოადგილესთან, მრავალრიცხოვანი კოლექტივის უმეტეს ნაწილთან, არ იყო ჩართული სა-----ის მიერ ორგანიზებულ ტრენინგებში, არაადექვატურად რეაგირებდა მითითებებსა და შენიშვნებზე და მისი მხრიდან ადგილი ჰქონდა არაეთიკურ დამოკიდებულებას სა-----ისა და საქმიანობასთან დაკავშირებულ საჯარო სკოლის სხვა კოლეგებთან.

მოსარჩელეს ასევე განემარტა, რომ სა-----ის ადმინისტრაციას გამოყენებული ჰქონდა მის მიმართ არაერთი სიტყვიერი გაფრთხილება, დირექტორის წერილობითი შენიშვნა და საყვედური პედაგოგიური ეთიკის დარღვევის გამო. ამასთანავე ეცნობა მოსარჩელეს, რომ 2017 წლის სა-----ის შეფასება/გასაუბრების კომისიაში, რომლის მიზანი იყო თანამშრომელთა თანამდებობრივ პოზიციებთან მათი შესაბამისობის განსაზღვრა, შეაფასა არაადამაკმაყოფილებლად. გასაუბრების მიმდინარეობის დროს იგი აპელირებდა მხოლოდ ჩატარებულ ღონისძიებებზე, ქ----- ლი-----

-----ის საქმიანობასთან დასმულ შეკითხვებს კი არიდებდა თავს და სცემდა არაადეკვატურ პასუხებს. მიუხედავად აღნიშნულისა, სა-----ის ხელმძღვანელმა გაითვალისწინა ს-----ში მოსარჩელის მუშაობის მრავალწლიანი სტაჟი, აქტივობა ღონისძიებების ორგანიზების კუთხით და შესთავაზა მას მუშაობა გაეგრძელებინა საღონისძიებო მიმართულებით. თუმცა, დირექტორის შეთავაზებას მისი მხრიდან მოჰყვა შეფასება/გასაუბრების პროცესის დატოვება მისი განმარტებით ზეწოლის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ.161-163);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.24. 2017 წლის 26 ივლისს მოსარჩელე გ-----მ გათავისუფლების თაობაზე წერილობითი დასაბუთების გადაცემის შესახებ მოთხოვნით მიმართა დამსაქმებელს.

დამსაქმებლის 2017 წლის 17 ივლისის მიმართვის თანახმად, მოსარჩელეს განემარტა რომ ფ----- კაბინეტში, მოსარჩელის სასწავლო მიმართულებით, ზღაპრის მოყვარულთა წრეზე სა-----ის საშტატო ერთეულში დაკავებული იყო ორი საშტატო ერთეული, რისი საჭიროებაც არ არსებობდა წრეზე რიცხული მ-----ების რაოდენობის გათვალისწინებით. შეფასება/გასაუბრების დროს მოსარჩელის პასუხი სწავლების გეგმასა და მეთოდებზე არ იყო დამაჯერებელი, ასევე არ გამოიკვეთა პირადად მოსარჩელის აქტიური ჩართულობა საღონისძიებო მომართულებით, რაზეც კომისიას მის მიმართ გაუჩნდა შენიშვნები ინოვაციურ და სწავლების თანამედროვე მიდგომებთან მიმართებაში, რის გამოც კომისიამ იგი შეაფასა არაღამაკმაყოფილებლად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ.164-165);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2018 წლის 30 აგვისტოს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის მიერ შეთანხმებულ იქნა ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ „მ-----ა----- ე----- სახლი“-ს საშტატო ნუსხა და სახელფასო ფონდი. აღნიშნული საშტატო ნუსხის თანახმად, მოპასუხე ორგანიზაციაში საგნობრივ და საშემსრულებლო მიმართულებებში გათვალისწინებულია აუდიო-ვიზუალური მიმართულების ხელმძღვანელი „პ-----“-ს მენტორის ერთი საშტატო ერთეული, ასევე „პ-----“-ს კოორდინატორის ერთი საშტატო ერთეული.

აღნიშნული საშტატო ნუსხის თანახმად, მოპასუხე ორგანიზაციაში გაუქმებულია ქა-----ის, ისევე როგორც ფო-----ს პოზიცია. საგნობრივ და საშემსრულებლო მიმართულებებში გაერთიანებულია ქ-----ენის, ლ-----და ფ-----მიმართულება და ამ მიმართულებას ჰყავს ერთი ხელმძღვანელი პირი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განკარგულება, დანართი (ტომი 2, ს.ფ.90-94; ტომი 3, ს.ფ. 87-90);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. 2018 წლის 30 აგვისტოს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის მიერ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ „მ-----“-ს დამტკიცებული საშტატო ნუსხის გათვალისწინებით, ამჟამად მოპასუხე ორგანიზაციაში არ არსებობს ქა-----ის, ისევე როგორც ფო-----ს პოზიციის ტოლფასი პოზიციები.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დადგენისთვის გასათვალისწინებელია, რომ როგორც აღინიშნა, შეცვლილი საშტატო ნუსხის თანახმად, განხორციელებული ცვლილების შედეგად, საგნობრივ და საშემსრულებლო მიმართულებებში გაერთიანებულია ქ-----ენის, ლ-----და ფ-----მიმართულება, რომელსაც ხელმძღვანელობს ერთი პირი. ამასთანავე, წარმოდგენილი საშტატო ნუსხის თანახმად, შეცვლილი საშტატო ნუსხა ითვალისწინებს ფო-----ული მიმართულების მთავარი კონსულტანტის, ასევე პედაგოგის და მეტყველების პედაგოგის ადგილებს. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ წარმოდგენილ შესაგებელშივე მოპასუხემ მიუთითა, რომ შეუძლებელი იყო მოსარჩელეთა გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციებზე აღდგენა შესაბამისი საშტატო ერთეულების გაუქმების გამო. მიუხედავად აღნიშნულისა, საქმის განხილვის განმავლობაში არ განხორციელებულა ჯეროვანი მტკიცება იმის თაობაზე, რომ შეცვლილი საშტატო ნუსხის თანახმად, რომელიმე პოზიცია (მათ, შორის სასამართლოს მიერ ზემოთხსენებულ მსჯელობაში გამოყოფილი პედაგოგის, მეტყველების პედაგოგის ან ფო-----ული მიმართულების მთავარი კონსულტანტის პოზიცია) მასზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობებიდან გამომდინარე (ტომი 3, 81-84) შესაძლოა წარმოადგენდეს მოსარჩელე ქ-----ს და გ-----ის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული პოზიციების ტოლფას პოზიციას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განკარგულება, დანართი (ტომი 2, ს.ფ.90-94; ტომი 3, ს.ფ. 87-90);

- სამუშაო აღწერილობა (ტომი 3, ს.ფ. 81-84);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.3. დამსაქმებლის მიერ შეფასება/გასაუბრების გასაჩივრებული შედეგების განმხილველმა მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის მიერ ბრძანებით განსაზღვრულმა სააპელაციო კომისიამ განცხადებები განიხილა გასაუბრების ამსახველი ვიდეო ფირის მოსმენის საშუალებით, დამატებითი დოკუმენტაციის ან/და სხვა - მათ მიერ მიზანშეწონილად მიჩნეული დამატებითი ინფორმაციის გამოთხოვის გარეშე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოწმეების ნინელი ჩიხლაძის და ნაირა ძიძიგურის ჩვენებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით ვერ დადასტურდა მოსარჩელეებთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, რის გამოც არსებობს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ: ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v. France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული

ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ №ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის წლების განმავლობაში არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა. დამსაქმებლის 2017 წლის 25 იანვრის ბრძანებების თანახმად კი მოსარჩელები სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებულები იყვნენ 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნები ემყარება მოსარჩელეთა გათავისუფლების თაობაზე დამსაქმებლის ბრძანებების ბათილად ცნობას. შესაბამისად, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს უპირველესი ამოცანაა შეაფასოს არსებობდა თუ არა თითოეულ შემთხვევაში მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით გათვალისწინებული საფუძველი.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება და უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძველით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. 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 მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების

მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო პირველ რიგში ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016).

ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“ დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის **უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული.** დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლზომიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, №ას-1210-2018).

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

უპირველესად სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ

უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, საპროცესო კანონის მიზანს წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალდებულება, წარმოუდგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ გამოყენების წინაპირობებს ქმნიან, არამედ მოიაზრებს მოპასუხის დავალდებულებასაც, შესაგებელის ფარგლებში უზრუნველყოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება.

ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკის თანახმად (შდრ: №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი), **დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ფაქტობრივი საფუძვლის მითითების და დამტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.** შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაშიც სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს, რომ არსებობდა მოსარჩელეთა მითითებული საფუძვლით გათავისუფლების მართლზომიერი საფუძველი.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასახელებული ნორმით (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი) მუშაკის გათავისუფლება შესაძლებელია განხორციელდეს, როდესაც დასაქმებულს არ ძალუძს სამუშაოს შესრულება, მაშინაც კი, როცა სურს აღნიშნული, ან როდესაც დასაქმებულს არ აქვს სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი სათანადო უნარ-ჩვევები ან კვალიფიკაცია. აღნიშნული მიზეზის ფარგლებში მოიაზრება დასაქმებულის მხრიდან განსაზღვრული სამუშაო დავალების შესასრულებლად აუცილებელი უნარ-ჩვევების ან კვალიფიკაციის ნაკლოვანება-არარსებობა, რაც საერთო ჯამში იწვევს სამუშაოს არადამაკმაყოფილებლად შესრულებას.

შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში გათავისუფლების იდენტური სამართლებრივი საფუძვლების არსებობისას, სასამართლოს საკვლევ გარემოებას წარმოადგენს რამდენად დასტურდება თითოეულ შემთხვევაში მოსარჩელეთა კვალიფიკაციის შეუსაბამობა მათ მიერ დაკავებულ პოზიციებთან. წარმოდგენილი საქმის მასალების შეფასების შედეგად სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამსაქმებელმა ვერ შეძლო მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის რეალიზება და ვერ განახორციელა იმის ჯეროვანი მტკიცება, რომ მოსარჩელეთან ხელშეკრულებები თითოეულ შემთხვევაში შეწყდა მართლზომიერი - კანონით გათვალისწინებული საფუძვლით.

ამ მხრივ გასათვალისწინებელია საქმეზე დადგენილი ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომ მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის ბრძანების თანახმად, თითოეული დასაქმებულის კვალიფიკაციის შემოწმება განხორციელდა სპეციალურად შედგენილი კომისიის მიერ - შეფასება/გასაუბრების გზით. ამასთანავე, კომისიის თითოეული წევრის მიერ უნდა მომხდარიყო კანდიდატის შეფასება სპეციალურ ფორმულარში მითითებული 16 პუნქტიანი (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.1.12 პუნქტი) შეფასების კრიტერიუმებით. საქმის მასალებიდან გამომდინარეობს, რომ მიუხედავად კომისიის შეფასების სარეკომენდაციო ხასიათისა, თითოეულ შემთხვევაში მოსარჩელეებთან შრომით-სამართლებრივი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა სწორედ აღნიშნულ გასაუბრებაზე მიღებული არადამაკმაყოფილებელი შეფასებები. შესაბამისად, მიუხედავად იმ გარემოებისა, რომ მოსარჩელეთა მიერ გასაჩივრებული არაა უშუალოდ კომისიის მიერ მიღებული შეფასებები, ვინაიდან გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძველია სწორედ ამ გასაუბრებისას გამოვლენილი მოსარჩელეთა არაკვალიფიციურობა, დამსაქმებელზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში სასამართლოს მიერ შესაფასებელ გარემოებაა ამ გასაუბრების ფარგლებში რამდენად ობიექტურად იკვეთება მოსარჩელეთა არაკვალიფიციურობის საკითხი. აღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო თითოეულ მოსარჩელესთან წარმართული შეფასება/გასაუბრების პროცესს შეაფასებს დამოუკიდებლად.

უპირველესად გასათვალისწინებელია, რომ აღნიშნულ გასაუბრების პროცესებს ერთიანობაში ახასიათებთ ის, რომ კომისიის მიერ არც ერთი მოსარჩელის მიმართ არ დასმულა კითხვა არათუ წინასწარ შეფასებისთვის განსაზღვრული შეფასების კითხვარის ან მსგავსი ფორმულირების მიხედვით, არამედ იმგვარი ფორმულირებითაც კი, რომლის რეალური მიზანიც ობიექტურად იქნებოდა მოსარჩელეთა კვალიფიკაციის გამოვლენა. აღნიშნული ქმნის შთაბეჭდილებას, რომ კომისიას თითოეულ კანდიდატთან მიმართებით წინასწარ ჰქონდა ჩამოყალიბებული უარყოფითი განწყობა და გასაუბრების მიზანი არც ყოფილა გამოევლინა რეალურად შეესაბამებოდა თუ არა კანდიდატების კვალიფიკაცია მათ მიერ დაკავებულ პოზიციებს.

მოსარჩელე გ-----სთან გასაუბრების პროცესი (ტომი 1, ს.ფ. 211) მიმდინარეობდა ფ----- კაბინეტის სამ სხვა თანამშრომელთან ერთად. გასაუბრების განმავლობაში მოსარჩელეს დაუსვეს მხოლოდ კითხვა „რას შეცვლიდით?“. მთელი გასაუბრება კი შინაარსობრივი კუთხით მიმართული იყო ფ----- წრის სამომავლო შეცვლილ მეთოდიკაზე. შესაბამისად, საერთოდ არ იკვეთება რა კრიტერიუმით განხორციელა დამსაქმებელმა მოსარჩელის კვალიფიკაციის შეფასება. თუ კითხვაზე „რას შეცვლიდით“ მოსარჩელისგან მიღებული პასუხი ფ----- წრის სამომავლოდ განსახორციელებელი გეგმებიდან გამომდინარე მიუღებელი იყო

დამსაქმებლის მიზნებისთვის ან არ ემთხვეოდა ამ კაბინეტის სამომავლო განვითარების გეგმას შეიძლება კი აღნიშნული მოვიაზროთ მოსარჩელის არაკვალიფიციურობის დასტურად? ან/და სილაბუსების სათანადო ფორმატით წარუდგენლობა რამდენად შეიძლება ჩაითვალოს გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძვლად. სასამართლოს შეფასებით, მოსარჩელე გ----- სთან წარმართული გასაუბრების პროცესიდან არ იკვეთება რა კრიტერიუმით იხელმძღვანელა კომისიამ მის არაკვალიფიციურ კადრად მიჩნევისას. ის ფაქტი რომ (ტომი 2, ს.ფ. 108), რომ 2016/2017 სასწავლო წლებში მოსარჩელე გ----- სთან რეგისტრირებული იყო 8 მ----- ასევე ვერ განიხილება მისი არაკვალიფიციურობის დამდგენ სათანადო და განკუთვნილ მტკიცებულებად.

მოსარჩელე გ----- სთან მიმართებით სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს მოპასუხის წარმომადგენლის არა ერთხელ გაკეთებულ განცხადებებზე გ----- ის ასაკთან დაკავშირებით - მაგ: „აუცილებელი ხომ არა არის გვითხრას ვილაცამ რომ წასვლის დროა?“ (2019 წლის 03 ივლისის სხდომის ოქმი, 17:15:08-17:15:30 მონაკვეთი). **სასამართლოს შეფასებით, დამსაქმებლის/მისი წარმომადგენლის ასეთი განცხადებები ქმნიან დამაჯერებელ საფუძველს იმისა, რომ გ----- ის გათავისუფლების უმთავრესი მიზეზი სწორედ მისი ასაკია და არა კვალიფიკაცია და პროფესიული უნარ-ჩვევები.** სასამართლოს შეფასებით, დამსაქმებლის დამოკიდებულება გ----- ის მიმართ, ერთობლიობაში, მიუთითებს მასთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის არამართლობიერ საფუძველზე.

გასათვალისწინებელია, რომ აღნიშნული ტენდენცია იკვეთება მოსარჩელე ი----- ს გასაუბრების პროცესშიც (ტომი 2, ს.ფ. 166), რომლის ხანგრძლივობაც ჯამში ორ წუთსაც კი არ აღემატება. გასაუბრების პროცესში არათუ მოსარჩელის მიმართ არ დასმულა რაიმე სახის კონკრეტული შეკითხვა კვალიფიკაციის ან/და პროფესიული უნარ ჩვევების შესამოწმებლად, არამედ ფაქტობრივად არც კი განხორციელებულა კომუნიკაცია უშუალოდ მოსარჩელესთან. აღნიშნულ ნაწილშიც გასათვალისწინებელია, შესაგებელში აღნიშნული მითითება, რომ მოსარჩელე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს უმეტესად ვერ ასრულებდა მისი ჯამრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე და სასამართლო სხდომაზე გაკეთებული აქცენტი მის ასაკთან მიმართებით. **შესაბამისად, აღნიშნულ ნაწილშიც გათავისუფლების რეალურ, თუმცა დაფარულ საფუძველს წარმოადგენდა მოსარჩელის ასაკი და არა გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული საფუძველი - არაკვალიფიციურობა.**

სასამართლო თვლის, რომ მოსარჩელე ქ----- თან ჩატარებული გასაუბრებაც (ტომი 1, ს.ფ.210) არ იყო ორიენტირებული მისი კვალიფიკაციის გამორკვევაზე. გასაუბრების ფარგლებში არ დასმულა პროფესიული შინაარსის შეკითხვები. სასამართლოს შეფასებით, გასაუბრების პროცესი

უფრო ჰგავდა საყვედურების გამოცხადებას, ერთგვარ გაკიცხვას, ვიდრე მოსარჩელის რეალური უნარებისა და კვალიფიკაციის შეფასებას. გასაუბრების ჩანაწერის გაცნობის შედეგად სასამართლოს ექმნება შთაბეჭდილება, რომ კომისიას წინასწარ ჰქონდა გააფრთხილები ქ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, გასაუბრება კი მხოლოდ ფორმალურად ჩატარდა. გასაუბრების უმეტესი ნაწილი დაეთმო ერთ-ერთ კონფერენციაზე მომხდარი შემთხვევის განხილვას, რომლის მიმართაც მოსარჩელეს უკვე ჰქონდა დისციპლინური სახდელი დაკისრებული. მეტიც, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ გასაუბრების ფარგლებში - კომისიის წევრების საბოლოო შეფასებამდე, მოსარჩელეს შესთავაზეს სხვა თანამდებობაზე გადასვლა, რაც ფაქტობრივად მიუთითებს იმაზე, რომ ქ-----თან ხელშეკრულების შეწყვეტა უკვე გადაწყვეტილი იყო.

მოსარჩელე მ-----თან მიმდინარე გასაუბრების პროცესის (ტომი 1, ს.ფ. 209) უმეტესი ნაწილი დაეთმო მოსარჩელის მიერ მომზადებული მასალის პრეზენტაციას. გასაუბრების პროცესის შეფასებით იკვეთება, რომ ისევე როგორც სხვა მოსარჩელების შემთხვევაში, ამ შემთხვევაშიც არ გამოკვლეულა კვალიფიკაცია და არც შინაარსობრივი შეკითხვები დასმულა. ამიტომაც ბუნდოვანია, რა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით იქნა შეფასებული მ-----ს პროფესიული უნარ-ჩვევები არაღამაკმაყოფილებლად.

გასათავლისწინებელია, რომ დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთება მოსარჩელე მ-----თან და ქ-----თან მიმართებით შეიცავს მითითებას ქმედებებზე, რომელთა საფუძველზეც მათ უკვე შეფარდებული ჰქონდათ დისციპლინური სახდელები (იხ. ტომი 1, ს.ფ.173-183; 257; 266) ასევე ამ ფაქტების დადასტურებას ემსახურებოდა სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით მოპასუხის შუამდგომლობის საფუძველზე დაკითხული პირების აბსოლუტური უმრავლესობის ჩვენებები (იხ. მოწმეთა ჩვენებები). სასამართლო განმარტავს, რომ გათავისუფლების საფუძველი ვერ გახდება დასაქმებულის ისეთი ქმედება, რისთვისაც მას უკვე დაეკისრა პასუხისმგებლობა, თუ ასეთი ქმედება არა არის ჩადენი განმეორებით და თანაც კანონით განსაზღვრული დროის განმავლობაში (ერთი წელი), რასაც მოცემული საქმის ფარგლებში ადგილი არ ჰქონია. ამიტომაც, დასაქმებულების მიერ წარსულში ჩადენილი თუნდაც დადასტურებული გადაცდომები ვერ იქნება მიჩნეული მათი სამსახურიდან გათავისუფლების უპირობო საფუძველად, მით უფრო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის, პირველი პუნქტის, „ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, რომელიც გათავისუფლების შესაძლებლობას ითვალისწინებს კონკრეტული ფაქტობრივი შემადგენლობის არსებობის პირობებში, რომელიც მოცემული დავის ფარგლებში ვერც ერთი მოსარჩელის მიმართ ვერ იქნა დადასტურებული სათანადო მტკიცებულებებით.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მოპასუხის

პოზიციაზე იმის შესახებ, რომ სადავო გადაწყვეტილების მიღებისას კომისიამ ასევე იხელმძღვანელა მოსარჩელეთა პირადი საქმეებით. სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელეთა პირადი საქმეები საქმეში წარმოდგენილი არ არის, შესაბამისად, სასამართლოს არ ჰქონია შესაძლებლობა ემსჯელა მოსარჩელეთა პირად საქმეებში დაცული მონაცემების შესაბამისობაზე ჩატარებული კონკურსის შეფასების კრიტერიუმებთან.

ამდენად, სასამართლო თვლის, რომ საქმის მასალებით ვერ დადასტურდა თითოეულ მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველი, რაც განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე სადავოდ გამხდარი ბრძანებების ბათილად ცნობას.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე პუნქტის თანახმად, 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 მიუთითებს, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე.

შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური

მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავედროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272)

მითითებული ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა აღნიშნული დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ამასთან, იმ შემთხვევაში თუ გაუქმებულია დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობა, სასამართლო მსჯელობს მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საკითხზე, ასეთის არ არსებობის შემდეგ კი განსაზღვრავს მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობას.

სასამართლო მიუთითებს, რომ „ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის“ ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლით რეგულირებულია სამართლიანი სასამართლოს კონცეფცია. კონვენციის აღნიშნული დათქმა, ევროსასამართლოს პრეცედენტული პრაქტიკის თანახმად, ექვემდებარება ფართო განმარტებას და არა მხოლოდ საქმის მიუკერძოებელ განხილვას, არამედ სამართლიან გადაწყვეტასაც მოიცავს, რაც თავისთავად მიაწოდებს იმაზე, რომ მართლმსაჯულების განხორციელებას არ უნდა ჰქონდეს ფორმალური ხასიათი, არამედ, სამართალწარმოების მიზანი დარღვეული უფლების ეფექტურ და რეალურ დაცვაზეა ორიენტირებული, რაც ე----- სასამართლოს მიერ საკითხის ამომწურავ გადაწყვეტაზე მიაწოდებს და არა ფორმალური ხასიათის სამართალწარმოებაზე, რომელსაც დავის აღმოფხვრა შედეგად არ მოჰყვება. დავის გადაწყვეტისას გასათვალისწინებელია, რომ გადაწყვეტილების აღსრულება მხარისათვის გარანტირებული სამართლიანი სასამართლოს განუყოფელი ნაწილი---, ნებისმიერი სასამართლოს მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილების აღსრულება „სასამართლო პროცესის“ განუყოფელ ნაწილად უნდა განიხილებოდეს ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის მიზნებიდან გამომდინარე (საქმე: Apostol v. Georgia; §37; ასევე, Hornsby v. Greece, §40).

დადგენი---, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში მოქმედი საშტატო ნუსხის თანახმად, გაუქმებულია ქა-----
-----ის, ისევე როგორც ფო-----
-----ს პოზიცია. საგნობრივ და საშემსრულებლო მიმართულებებში გაერთიანებულია ქ----- ენის, ლ----- და ფ----- მიმართულება და ამ მიმართულებას ჰყავს ერთი ხელმძღვანელი პირი. ასევე დადგენი---, რომ

მოქმედი საშტატო ნუსხის გათვალისწინებით, ამჟამად მოპასუხე ორგანიზაციაში არ არსებობს ქა-----ის, ისევე როგორც ფო-----ს პოზიციის ტოლფასი პოზიციები.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მიუხედავად მოსარჩელების ქ-----ს და გ-----ის მიერ სამსახურში აღდგენასთან მიმართებით მკვეთრად გამოხატული სურვილისა, აღნიშნულის განხორციელება ობიექტურად შეუძლებელია. მოსარჩელე ი-----ს ნაწილში სამუშაოს სპეციფიკიდან, ხოლო მოსარჩელე მ-----ს პიროვნების მიმართ საქმის განხილვისას დამსაქმებლის მიერ მკვეთრად გამოხატული უარყოფითი დამოკიდებულების (სასამართლო სხდომების მიმდინარეობისას არა ერთხელ გაჟღერდა მოპასუხის წარმომადგენლის მითითება, იმის თაობაზე, რომ მ----- საერთოდ არ უნდა იყოს პედაგოგი) გათვალისწინებით რაც მიუთითებს სამომავლო შრომითი ურთიერთობის შეუძლებლობაზე, სასამართლო მიზანშეწონილად თვლის თითოეულ მოსარჩელესთან მიმართებით იმსჯელოს კომპენსაციის დაკისრების საკითხზე. სასამართლოს მოსაზრებით მოსარჩელეთა დარღვეული უფლების რესტიტუციის საუკეთესო გზა სამუშაოზე აღდგე--- და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ სწორედ კომპენსაციის დაკისრებაა მოპასუხისათვის.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მ----- 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. (იხ. სუსგ, საქმე №ას-637-637-2018).

ამასთან, კომპენსაციის განსაზღვრისას ზემოხსენებულ კრიტერიუმებთან ერთად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ კომპენსაცია გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი შედეგია. აღნიშნული იმითაა განპირობებული, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლზომიერად) ცნობის შემთხვევაში, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა -

დაკავებულ ან მის ტოლფას პოზიციაზე, კომპენსაცია გაიცემა სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც შესაძლოა გაცილებით მეტი იყოს, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდური, რადგან ასეთ ვითარებაში ყოფილი დასაქმებულის ნაწილობრივი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება, ამასთან, არა მხოლოდ კონკრეტული დამსაქმებლისათვის, არამედ ზოგადად შრომით ბაზარზე ერთგვარი „სანქციის“ სახესაც უნდა ატარებდეს დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაცია იმ კონტექსტში, რომ მომავალში არიდებულ იქნეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის შემთხვევები (იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის გამიჯვნაზე იხ. სუსგ-ები: Nას-140-140-2018, 29.08.2018წ. განჩინების 24-ე პუნქტი; ასევე- Nას-291-291-2018, 01.06-2018წ. განჩინების 17.1.3 ქვეპუნქტი).

კომპენსაციის დაანგარიშებისათვის დადგენილი ზემოაღნიშნული კრიტერიუმებიდან გამომდინარე სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია თითოეული მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციის მიზნით განსაზღვროს მოპასუხის მიერ მოსარჩელეთათვის გადასახდელი კომპენსაცია თითოეული მოსარჩელის სახელფასო სარგოს 18 თვის ოდენობით. საიდანაც 6 თვის კომპენსაციის თანხა წარმოადგენს გათავისუფლებიდან ხელშეკრულებების ვადის გასვლამდე ასანაზღაურებელ იძულებით განაცდურს, ხოლო 12 თვის კომპენსაცია არამართლობიერი გათავისუფლების გამო დასაკისრებელ საკომპენსაციო თანხას.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. თითოეული მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდი--- 100 ლარი (ტომი 1, ს.ფ.212-213; 218-219). ხსენებული ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა თითოეული მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის, ისევე როგორც კომპენსაციის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელები გათავისუფლებული არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნებზე

სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს თითოეულ შემთხვევაში კომპენსაციის სახით დაკისრებული თანხების 3% - შესაბამისად, 152.28 ლარის, 183.06 ლარის, 169.56 ლარის და 135 ლარის ოდენობით.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. გ-----ის, ქ-----ს, მ-----ს და ი-----ს სარჩელი ა(ა)იპ „მ-----“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „მ-----ის“ 2017 წლის 30 ივნისის ბრძანება N3--- გ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. სამუშაოზე აღდგე--- და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე ა(ა)იპ „მ-----“-ს დაეკისროს მოსარჩელე გ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა 5 076 ლარის ოდენობით;

1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „მ-----ის“ 2017 წლის 30 ივნისის ბრძანება N3--- ქ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.4. სამუშაოზე აღდგე--- და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე ა(ა)იპ „მ-----“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ქ-----ს სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა 6 102 ლარის ოდენობით;

1.5. ბათილად იქნეს ცნობილი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „მ-----ის“ 2017 წლის 30 ივნისის ბრძანება N3--- მ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.6. სამუშაოზე აღდგე--- და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების

სანაცვლოდ, მოპასუხე ა(ა)იპ „მ-----ეს“ დაეკისროს მოსარჩელე მ-----ს სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა 5 652 ლარის ოდენობით;

1.7. ბათილად იქნეს ცნობილი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „მ-----ის“ 2017 წლის 30 ივნისის ბრძანება N3--- ილ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.8. სამუშაოზე აღდგე--- და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე ა(ა)იპ „მ-----ეს“ დაეკისროს მოსარჩელე ი-----ს სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა 4 500 ლარის ოდენობით;

2. ა(ა)იპ „მ-----ე“-ს მოსარჩეულების სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელეთა მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება. კერძოდ:

2.1. ა(ა)იპ „მ-----ე“-ს გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით;

2.2. ა(ა)იპ „მ-----ე“-ს ქ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით;

2.3. ა(ა)იპ „მ-----ე“-ს მ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით;

2.4. ა(ა)იპ „მ-----ე“-ს ი-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით;

3. ა(ა)იპ „მ-----ე“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება შემდეგი ოდენობით:

3.1. გ-----ის ნაწილში დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნების ფარგლებში 152.28 ლარის ოდენობით;

3.2. ქ-----ს ნაწილში დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნების ფარგლებში 183.06 ლარის ოდენობით;

3.3. მ-----ს ნაწილში დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნების ფარგლებში 169.56 ლარის ოდენობით;

3.4. ი-----ს ნაწილში დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნების ფარგლებში 135 ლარის ოდენობით;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობი--- 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
ლაკერბაია**

თამარ