

160210019003210179

საქმე #2/732-19



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

27 დეკემბერი, 2019 წელი
ბოლნისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

ბოლნისის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე პაატა ფხალაძე
სხდომის მდივნები: ელენე თაგაური, თეა ნადიბაიძე

მოსარჩელე - ქა-----ი

წარმომადგენელი - მუ-----ი

მოპასუხე - სს-----ა

წარმომადგენელი - მა-----ი, თა-----ი

თარჯიმნები - სუ-----ი, ირ-----ა

დავის საგანი - სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, 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 სს-----ის დირექტორის მა-----ის 2019 წლის 5 სექტემბრის N 3- ბრძანება დაკავებული თანამდებობიდან ქა-----ის განთავისუფლების თაობაზე;

1.2. აღდგენილი იქნას ქა-----ი სს-----ის სპორტის მასწავლებლის პოზიციაზე;

1.3. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სამსახურიდან განთავისუფლების პერიოდიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 800 ლარის ოდენობით. მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი: 2004 წლის სექტემბრის თვიდან ქა-----ი მუშაობს დმანისის მუნიციპალიტეტის კ-----სას საჯარო სკოლის სპორტის მასწავლებლად, შრომის ანაზღაურების სახით ერიცხებოდა 800 ლარი (ხელზე ასაღები 640 ლარი) სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა კეთილსინდისიერად, ყველა პირობის დაცვით.

არავითარი შენიშვნა ან გაფრთხილება არ ჰქონია. 2019 წლის 7 სექტემბერს სკოლის დირექტორმა მა-----მა აცნობა ქა-----ს, რომ განთავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან და გადასცა 2019 წლის 5 სექტემბრის N 3- ბრძანება თანამდებობიდან განთავისუფლების თაობაზე, სადაც განთავისუფლების მიზეზად მითითებულია, თითქოსდა ქა-----ი იყო არაფხიზელ მდგომარეობაში და შექმნა კონფლიქტური სიტუაცია. ქა-----ი სკოლაში არაფხიზელ მდგომარეობაში არ მისულა და არც კონფლიქტური სიტუაცია შეუქმნია.

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, ქა-----ი ხშირად არღვევდა შრომის შინაგანაწესს (გაუფრთხილებლად არ ცხადდებოდა სკოლაში, იქცეოდა არაეთიკურად) რის გამოც სხვადასხვა დროს მიცემული აქვს შესაბამისი დისციპლინური სახდელები. სსიპ დმანისის მუნიციპალიტეტის კ-----სას საჯარო სკოლის სპორტის მასწავლებლის ქა-----ის მიერ 2019 წლის 15 ივნისს სამსახურში არაფხიზელ მდგომარეობაში გამოცხადებისა და სკოლაში კონფლიქტური სიტუაციის შექმნის გამო, დისციპლინური დევნის დაწყების მიზნით სკოლის დირექციამ მიმართა დისციპლინურ კომიტეტს სკოლის შინაგანაწესის შესაბამისად დისციპლინური დევნის დაწყების მიზნით. დისციპლინური კომიტეტის მიერ წარმოება ვერ ჩატარდა ქვორუმის არ არსებობის გამო, რის შემდეგაც საქართველოს განათლების და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის 167/ნ ბრძანებით დამტკიცებული მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების წესის, მე-16 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუ დისციპლინური კომიტეტი ამ ბრძანებით დადგენილი წესით მოწვეული იქნება ორჯერ და არ შედგება ქვორუმი ამ ბრძანების მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, სკოლის დირექტორი უფლებამოსილია განიხილოს მასწავლებლის დისციპლინური გადაცდომის საკითხი და მიიღოს გადაწყვეტილება, მასწავლებლისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებასთან დაკავშირებით. აღნიშნულიდან გამომდინარე სკოლის დირექტორმა სკოლის შინაგანაწესის შესაბამისად მიიღო გადაწყვეტილება სპორტის მასწავლებლის ქა-----ის განთავისუფლების შესახებ.

2019 წლის 15 ივნისს ქა-----ი სკოლაში გამოცხადდა ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ. სკოლის შინაგანაწესის თანახმად, სკოლის ტერიტორიაზე, შენობაში და მის გარეთ, ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ ყოფნა წარმოადგენს დისციპლინურ გადაცდომას. ქა-----ის სამსახურიდან განთავისუფლება მოხდა სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის და შრომის კოდექსის 3--ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ქა-----ი 2004 წლის სექტემბრიდან მუშაობს სს-----ის სპორტის მასწავლებლის პოზიციაზე. შრომის ანაზღაურების სახით ერიცხებოდა 800 ლარი (ხელზე ასაღები 640 ლარი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება (იხ.სარჩელი, შესაგებელი, სასამართლო სხდომის ოქმი)

3.1.2. სს-----ის დირექტორის 2019 წლის 5 სექტემბრის N 3- ბრძანების საფუძველზე სს-----ის სპორტის მასწავლებელი ქა-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2019 წლის 4 სექტემბრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება (იხ. სარჩელი, შესაგებელი, სასამართლო სხდომის ოქმი)

- ბრძანება N 3- (ს.ფ. 18-19)

3.1.3. ალკოჰოლური თრობის თაობაზე ტესტირების თანახმად, 2019 წლის 15 ივნისს 11:13 საათზე, ქა-----ის ორგანიზმში აღმოჩნდა ალკოჰოლის შემცველობა 0.159%.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-ალკოტესტი (ს.ფ. 81)

-მხარეთა ახსნა-განმარტება (იხ.სასამართლო სხდომის ოქმი)

3.1.4. სს-----ის სამეურვეო საბჭოს 2017 წლის 20 აპრილის N 11 სხდომის ოქმით დამტკიცებული სს-----ის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისათვის დასაქმებულს ეკისრება დისციპლინური სახდელი. მე-9 ნაწილის „ბ“ პუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელის სახით სამსახურიდან გათავისუფლება გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომებმა შედეგგი არ გამოიღო და დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე მიზანშეწონილია მისი გათავისუფლება. დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომების გამოყენების გარეშე დასაქმებული სამსახურიდან პირდაპირ გათავისუფლდება: სამსახურში არაფხიზელ მდგომარეობაში, ასევე ნარკოტიკული ან ტოქსიკური საშუალებების ზემოქმედების ქვეშ გამოცხადების შემთხვევაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სს-----ის შინაგანაწესი (ს.ფ. 55-59)

3.1.5. სს-----ის სპორტის

მასწავლებლის თანამდებობა, რომელსაც განთავისუფლებამდე იკავებდა ქა-----
-----ი, დღეისათვის არ არის ვაკანტური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (იხ.სასამართლო სხდომის ოქმი)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის სადავო გარემოებას წარმოადგენს ქა-----ის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, ასევე ქა-----ის 2019 წლის 15 ივნისს სამსახურში არაფხიზელ მდგომარეობაში გამოცხადება, რამაც გამოიწვია დაკავებული თანამდებობიდან მისი გათავისუფლება.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102.1. მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105.2 მუხლის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარე უთითებს, რომ ქა-----ი 2019 წლის 15 ივნისს სკოლაში გამოცხადდა არაფხიზელ მდგომარეობაში და შექმნა კონფლიქტური სიტუაცია.

მოპასუხე მხარის განმარტებით, ქა-----ი ხშირად არღვევს მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს, მის მიმართ რამდენჯერმე გამოყენებულია დისციპლინური სახდელი. მოპასუხე მხარემ წარმოადგინა სს-----ის დირექტორის 2012წ, 2015 წლების ბრძანებები ქა-----ის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების თაობაზე.

მოსარჩელემ მტკიცებულების სახით წარმოადგინა ალკოტესტი, რომლის თანახმად 2019 წლის 15 ივნისს, 11:13 საათზე ქა-----ის ორგანიზმში ალკოჰოლის შემცველობა იყო 0.159 %.

მოსარჩელის განმარტებით, წინა დღეს მას სახლში ჰქონდა წვეულება, სადაც სხვა პირებთან ერთად ასევე იმყოფებოდა სკოლის დირექტორი მა-----იც, რა დროსაც მან სტუმრებთან ერთად მიიღო ალკოჰოლური სასმელი. აღნიშნულ ფაქტს ადასტურებს მოპასუხე მხარის წარმომადგენელი მა-----იც.

მოსარჩელის მიერ სასამართლოში მოწმის სახით წარმოდგენილი იქნენ ლელა ახვლედიანი და გიუნდუზ მანსუროვი.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხემ საკუთარი ახსნა - განმარტების გარდა ვერ წარმოადგინა მის მიერ მითითებული და მოსარჩელის მიერ შედავებული ფაქტობრივი გარემოების დამდასტურებელი მტკიცებულებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (Ruiz Torija v. Spain). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. საქმე ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

6.2. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს

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

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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

როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ

დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის ფარგლებში.

მოცემულ შემთხვევაში სადავოდ გამხდარ ბრძანებაში მითითებულია, რომ ქა--
-----ი სკოლის სპორტის მასწავლებლის თანამდებობიდან განთავისუფლებული იქნა სკოლის შინაგანაწესის 22 - ე მუხლის მე-9 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით დადგენილი წესის დარღვევის გამო. ამასთანავე შესაგებელში მოპასუხე მხარე უთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 3--ე მუხლის

პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტზე.

მოცემულ შემთხვევაში სს-----ის შინაგანაწესის 22-ე მუხლი განსაზღვრავს, რა შეიძლება მიჩნეულ იქნას დისციპლინურ გადაცდომად.

შინაგანაწესის 22.3. მუხლით განსაზღვრულია შემდეგი დისციპლინური სახდელები: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) საყვედური; დ) სასტიკი საყვედური; ე) არაუმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; ვ) სამსახურიდან გათავისუფლება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 3--ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებაში დამსაქმებელი არ უთითებს შრომის კოდექსის 3--ე მუხლის „ზ“ პუნქტზე. ბრძანებაში სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია ქა-----ის გამოცხადება სამსახურში არაფხიზელ მდგომარეობაში და სკოლაში კონფლიქტური სიტუაციის შექმნა.

მიუხედავად ამისა სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია შედეგობრივი თვალსაზრისით.

მოსარჩელე (დასაქმებული), რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან – დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული ფაქტობრივი

გარემოებები, ვერ განიხილება დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეშ დარღვევად, რაც სამსახურიდან გათავისუფლების უალტერნატივო საფუძვლად შეიძლება მიჩნეულიყო.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2019 წლის 15 ივნისს მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორის მიერ გამოძახებული იქნა საპატრულო პოლიცია სკოლის მასწავლებლის ქა-----ის ალკოტესტით შემოწმების მიზნით. ქა-----ის ალკოტესტით შემოწმების შედეგი: 0.159%.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრისა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ერთობლივი ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში ალკოჰოლური სიმთვრალის ფაქტის დადგენის წესის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ეს წესი განსაზღვრავს საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში ალკოჰოლური სიმთვრალის ფაქტის დადგენის მეთოდებსა და სამართლებრივ მექანიზმებს. მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუ მძღოლი სადავოდ ხდის ალკოჰოლური სიმთვრალის ფაქტს, უფლებამოსილი პირი ადგილზე შეამოწმებს მას ალკოტესტის აპარატის მეშვეობით. თუ შემოწმების (ტესტირება) შედეგი ადასტურებს მძღოლის მიერ ალკოჰოლური სიმთვრალის ფაქტს, უფლებამოსილი პირი შეადგენს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს (საჯარიმო ქვითარი), რომელშიც აისახება ალკოჰოლური სიმთვრალის შემოწმების შედეგები და ტესტირების ჩატარების ზუსტი დრო.

მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად კი, ალკოტესტის აპარატზე 0,3 და ნაკლები პრომილეს დაფიქსირება ადასტურებს მძღოლის ალკოჰოლური სიმთვრალის მდგომარეობაში ყოფნის ფაქტის არარსებობას.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოპასუხე სკოლის შინაგანაწესი ადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას დისციპლინური პასუხისმგებლობის სხვა ზომების გამოყენების გარეშე, თუ დასაქმებული სამსახურში გამოცხადდა არაფხიზელ მდგომარეობაში. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, წარმოდგენილი მტკიცებულებებით - ალკოტესტით, არ დასტურდება 2019 წლის 15 ივნისს ქა-----ის არაფხიზელ მდგომარეობაში ყოფნის ფაქტი.

რაც შეეხება მოპასუხის მიერ მითითებულ გარემოებას - ქა-----ის მიერ სკოლაში კონფლიქტური სიტუაციების შექმნას, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი აღნიშნული გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რომელიც დაადასტურებდა ქა-----ის მიერ შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის

ფაქტს, რომელიც საფუძვლად დაედებოდა მის სამსახურიდან გათავისუფლებას. ამასთანავე წარმოდგენილი არ ყოფილა მტკიცებულება ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების თაობაზე.

სასამართლოს განმარტავს, რომ შრომით-სამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სპეციფიური სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მომხდარ შემთხვევაში კონკრეტულად მოსარჩელის ბრალეულობის ფაქტი, ასევე ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით მასზე ნაკისრი ვალდებულების იმგვარი დარღვევა, რაც აუცილებელს ხდიდა მასთან უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებას - სამსახურიდან დათხოვნას და შინაგანაწესითვე გათვალისწინებული შედარებით უფრო მსუბუქი ხასიათის სხვა ღონისძიების გამოყენების მიზანშეუწონლობას.

6.3. განსახილველ შემთხვევაში, უდავო გარემოებაა, რომ სოფელ კიზილკილისას საჯარო სკოლის სპორტის მასწავლებლის თანამდებობა დაკავებულია.

სასამართლო განმარტავს, რომ იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის თანამდებობა, ან დაკავებულია, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მხარე, აღნიშნულის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს, ხოლო აღნიშნულის დამტკიცების შემთხვევაში, მოწინააღმდეგე მხარეზე გადადის მტკიცების ტვირთი, მიუთითოს და დაამტკიცოს, თუ რომელია ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმება არის შესაძლებელი. „ტოლფას“ თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას ამ გარემოების მტკიცების ტვირთი დასაქმებულებს (და არა დამსაქმებელს), ეკისრებათ. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია ის გარემოება, რომ სპორტის მასწავლებლის თანამდებობა დაკავებულია. მოსარჩელის გათავისუფლების შემდეგ, მითითებულ ვაკანსიაზე დანიშნულია სხვა პირი, რომლის საჭიროებაც არსებობდა. მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება სხვა ტოლფასი თანამდებობის თაობაზე, რაც გამორიცხავს მისი თანამდებობაზე აღდგენის შესაძლებლობას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის, შესაბამისად, გათავისუფლებიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.4. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, ან ამისთვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

ზოგადად, სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობის პირობებში, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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. მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ თავის გადაწყვეტილებებში არაერთგზის განმარტა შემდეგი: „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. სშვ დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (**შდრ. სუსგ №ას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; №ას-931-881-2015., 29.01.2015წ.**).

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სშვ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (იგივე ან ტოლფასი თანამდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე, სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება,

მისი დასაქმების პერსპექტივა და სხვა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ ერთ-ერთ საქმეში განმარტა, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავედროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს (სსკ-ის 976-991-ე მუხლები). კომპენსაციის საკითხი ლოგიკურად წყდება იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში უკანონოდ გათავისუფლდა. ასეთ ვითარებაში მას კომპენსაცია მიეცემა იძულებითი მოცდენის მთელი იმ პერიოდისთვის, რომელსაც დასაქმებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე მიიღებდა, მაგრამ დამსაქმებლის ბრალეული ქმედების გამო ვერ მიიღო. კომპენსაციის ოდენობის ამგვარად გამოთვლა პრაქტიკულად შეუძლებელია იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული დამსაქმებელთან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა. ასეთ ვითარებაში სასამართლომ კომპენსაციის ოდენობა თავად უნდა განსაზღვროს გონივრულობის ფარგლებში, ისე, რომ აღნიშნულმა რომელიმე მხარის უსაფუძვლო გამდიდრება არ გამოიწვიოს და ამავედროულად, ზიანის ანაზღაურების მიზნით დასაქმებულისთვის ღირსეულ პირობასაც ქმნიდეს (იხ. სუსგ. №ას-787-736-2017, 10 ნოემბერი, 2017 წელი).

რაც შეეხება კომპენსაციას, 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 მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. ამავედროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა. მოცემულ შემთხვევაში კომპენსაციის გონივრულ ოდენობად სასამართლოს, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, მიაჩნია 3200 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით,

მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ 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 ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის თანხის 3%, რაც შეადგენს 96 ლარს.

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, 364-ე 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. ქა-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს-----ის დირექტორის 2019 წლის 5 სექტემბრის ბრძანება №3- ქა-----ის დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლების თაობაზე;
3. სს-----ას ქა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 3200 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით);
4. ქა-----ს უარი ეთქვას სხვა სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე;
5. სს-----ას ქა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის

100 ლარის ანაზღაურება;

6. სს-----ას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 96 ლარის გადახდა;

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბოლნისის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.

8. 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 ბოლნისის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ფხალაძე**

პაატა