



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

25.12.2019 წელი

ქ.თბილისი

**თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი თამარ შალამბერიძე

მოსარჩელე თ----- მ-----ი,
მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის 127 საჯარო სკოლა,
მოპასუხის დირექტორი ლ-- ს-----,
წარმომადგენელი ა-----, ნ---- ც-----,

დავის საგანი - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება ვადაგადაცილებისათვის

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნები

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ ქალაქ თბილისის N127-ე საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს 30.05.2018 წლის სხდომის ოქმი (გადაწყვეტილება) #1----- - სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის დირექტორის 18.05.2018 წლის საჩივრის დაკმაყოფილებასთან, სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 14.05.2018 წლის #- ოქმის საკითხი #2-ით დადგენილი გადაწყვეტილების ბათილად ცნობასა და მოსარჩელე - თ----- მ----- ისათვის დისციპლინური სახდელის სახით საყვედურის მიცემასთან დაკავშირებით, ასევე ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის დირექტორის 31.05.2018 წლის ბრძანება #----- მოსარჩელე - თ----- -- მ-----ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ, კერძოდ, დისციპლინური სახდელის სახით საყვედურის გამოცხადების თაობაზე.

1.2. ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ ქალაქ თბილისის N127-ე საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 14.05.2018 წლის სხდომის ოქმი (გადაწყვეტილება) #- მოსარჩელე - თ----- მ-----ისათვის დისციპლინური სახდელის სახით გაფრთხილების მიცემის ნაწილში, ასევე ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ ქალაქ თბილისის #127 საჯარო სკოლის დირექტორის 16.05.2018 წლის ბრძანება #----- მოსარჩელე თ----- მ-----ისათვის დისციპლინური სახდელის სახით გაფრთხილების მიცემის თაობაზე და ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ ქალაქ თბილისის N127-ე საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს 14.06.2018 წლის #----- გადაწყვეტილება მოსარჩელე თ----- მ-----ის 31.05.2018 წლის დაზუსტებული საჩივრის დაუკმაყოფილებლობისა და ზემოაღნიშნული აქტების ძალაში დატოვების თაობაზე.

1.3. ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ ქალაქ თბილისის N127-ე საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 22.06.2018 წლის სხდომის ოქმი (გადაწყვეტილება) N- მოსარჩელე - თ----- მ-----ისათვის დისციპლინური სახდელის სახით სასტიკი საყვედურის გამოცხადების ნაწილში (საკითხი #2), ასევე ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ ქალაქ თბილისის N127-ე საჯარო სკოლის დირექტორის 28.06.2018 წლის ბრძანება #----- მოსარჩელე - თ----- მ-----ისათვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების თაობაზე და სამეურვეო საბჭოს 30.07.2018 წლის სხდომის ოქმი (გადაწყვეტილება) N----- მოსარჩელე - თ----- მ-----ის 13.07.2018 წლის საჩივრის დაუკმაყოფილებლობისა და სსიპ ქალაქ თბილისის #127-ე საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 22.06.2018 წლის სხდომის ოქმი (გადაწყვეტილება) #-ის (საკითხი #2) ძალაში დატოვების თაობაზე.

1.4. ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ ქალაქ თბილისის N127-ე საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 22.06.2018 წლის სხდომის ოქმი (გადაწყვეტილება) #- მოსარჩელე თ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების ნაწილში (საკითხი #3), ასევე ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის დირექტორის 29.06.2018 წლის ბრძანება N----- თ----- მ-----ისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და სამეურვეო საბჭოს 30.07.2018 წლის სხდომის ოქმი (გადაწყვეტილება) #----- მოსარჩელე თ----- მ-----ის 13.07.2018 წლის საჩივრის დაუკმაყოფილებლობისა და სსიპ ქალაქ თბილისის #127-ე საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 22.06.2018 წლის სხდომის ოქმი (გადაწყვეტილება) #-ის (საკითხი #3) ძალაში დატოვების თაობაზე.

1.5. მოსარჩელე თ----- მ-----ი აღდგენილ იქნეს სსიპ ქალაქ თბილისის N127-ე საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლის თანამდებობაზე სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლისთანავე.

1.6. დაეკისროს მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის N127-ე საჯარო სკოლას

მოსარჩელე თ----- მ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით 29.06.2018 წლიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე თ----- მ-----ის სასარგებლოდ ყოველთვიური კუთვნილი ხელფასის 814 ლარის (ხელზე ასაღები) გადახდა.

1.7. მოპასუხე სსიპ ქალაქ თბილისის N127-ე საჯარო სკოლას მოსარჩელე თ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ყოველთვიურად გადასაცემი ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდა ყოველ ვადაგადაცდილებულ დღეზე გადასაცემი თანხის 814 ლარის 0.07%-ის ოდენობით, 29.06.2018 წლიდან სასამართლოს კანონიერი ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტებით სარჩელს არ ცნობს უსაფუძვლობის მოტივით და მიაჩნია, რომ იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს. მოპასუხემ ასევე მიუთითა სარჩელის ხანდაზმულობაზე გათავისუფლების ბრძანებისა და სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ ბრძნებების ბათილად ცნობის ნაწილში.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე თ----- მ-----ი 2005 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხესთან ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლის პოზიციაზე.

01.09.2017 წლის შრომითი ხელშეკრულების 1.2. პუნქტის თანახმად, მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსსა და მოქმედ კანონმდებლობას.

ხელშეკრულების 3.1.4. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია გააცნოს დასაქმებულს სკოლის შინაგანაწესი და მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება და დამატება.

ხელშეკრულების 3.1.9. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური დევნის განხორციელების შემთხვევაში, უზრუნველყოს სკოლის შინაგანაწესით დადგენილი წესით, ჯეროვანი და სამართლიანი პროცედურების გამოყენება.

ხელშეკრულების 3.2.3. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული უფლებამოსილია დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში მიიღოს შესაბამისი ზომები.

ხელშეკრულების 9.1. პუნქტის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულება ძალაში შედის ხელმოწერისთანავე და მოქმედებს განუსაზღვრელი ვადით.

ხელშეკრულების 9.2. პუნქტის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, მეორე მხარე უფლებამოსილია ცალმხრივად შეწყვიტოს ხელშეკრულება.

ხელშეკრულების 9.4.2. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულთან შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა შემდეგ შემთხვევებში: ხელშეკრულების პირობების დარღვევის, სააღმზრდელო საქმიანობისათვის შეუფერებელი ქმედების ჩადენის ან კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით არაკვალიფიციურობის დადასტურების შემთხვევაში.

ხელშეკრულების 11.1. პუნქტის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულების შემადგენელი და განუყოფელი ნაწილია სკოლის შინაგანაწესი.

ხელშეკრულების 11.2. პუნქტის თანახმად, შინაგანაწესის გაცნობის ფაქტი დასტურდება ხელისმოწერით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომის ხელშეკრულების ასლი ტ 1. ს. ფ. 124-128.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. სსიპ ქალაქ თბილისის N127-ე საჯარო სკოლის შინაგანაწესის მე-4-ე პუნქტის თანახმად, შინაგანაწესი წარმოადგენს სკოლასა და დასაქმებულებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

შინაგანაწესის თანახმად, სასაწავლო პროცესის მონიტორინგს ახორციელებს სკოლის დირექტორი, დირექტორის მოადგილე ან დირექტორის მიერ განსაზღვრული პირი/ჯგუფი.

შინაგანაწესის მე-3 თავის მე-5 პუნქტის თანახმად, საკლასო ჟურნალების შენახვაზე პასუხისმგებელი პირია დირექტორის მოადგილე. საკლასო ჟურნალი უნდა ინახებოდეს გარეშე პირთა და მოსწავლეებისაგან დაცულ ადგილას. საკლასო ჟურნალით სარგებლობენ მხოლოდ სკოლის შესაბამისი კლასის მასწავლებლები და დამრიგებლები დანიშნულებისამებრ. მასწავლებელი ვალდებულია თავისი გაკვეთილის დასრულების შემდეგ, ხელიდან ხელში გადასცეს საკლასო ჟურნალი მომდევნო საგნის მასწავლებელს ან საკლასო ოთახში მყოფ დამრიგებელს. აღნიშნული პირების ადგილზე არყოფნის შემთხვევაში კი მასწავლებელი ვალდებულია იგი ჩააბაროს საკლასო ჟურნალების შენახვაზე პასუხისმგებელ პირს ან შეინახოს ჟურნალების შენახვისათვის განკუთვნილ ადგილას. ჟურნალის

მონიტორინგზე უფლებამოსილი პირი ვალდებულია პერიოდულად ჩაატაროს ჟურნალის წარმოებასთან დაკავშირებით მონიტორინგი. ამ მუხლით დადგენილი წესის დარღვევა წარმოადგენს დისციპლინურ გადაცდომას და შესაბამისად, დისციპლინური სახდელის შეფარდების საფუძველს.

შინაგანაწესის მე-5 თავის მე-8 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულთან სამუშაო დროის ყოველთვიური აღრიცხვა წარმოებს თანამშრომელთა აღრიცხვის ჟურნალის მეშვეობით.

ყველა დასაქმებული ვალდებულია სამუშაოზე გამოცხადებისა და სამუშაო ადგილის დატოვების რეგისტრაცია ასახოს ტაბელში ხელმოწერის მეშვეობით. იკრძალება სხვა თანამშრომლის ნაცვლად ტაბელში ხელმოწერის რეგისტრაცია.

ამავე თავის მე-9 პუნქტის თანახმად, წინასწარ ცნობილი მიზეზით, სამსახურში გამოუცხადებლობის ან სამუშაო დროის განმავლობაში სამსახურის დატოვების შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია წინასწარ (წინა დღეს, განსაკუთრებულ შემთხვევებში კი სამუშაოს დაწყებამდე მინიმუმ 1 საათით ადრე) გააფრთხილოს სკოლის დირექტორი ან დირექტორის მოადგილე გამოუცხადებლობის/სამუშაო დროის განმავლობაში სამსახურის დატოვების შესახებ, სამსახურში არყოფნის სავარაუდო პერიოდის თაობაზე, შესაბამისი აუცილებლობისა და მიზეზების მითითებით.

გადაუდებელი აუცილებლობისას (სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო) სამსახურში გამოუცხადებლობის ან სამუშაო დროის განმავლობაში სამსახურის დატოვების შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია გონივრულ ვადაში აცნობოს სკოლის დირექტორს/დირექტორის მოადგილეს გამოუცხადებლობის/სამუშაო დროის განმავლობაში სამსახურის დატოვების მიზეზი. დასაქმებულის გამოუცხადებლობის/სამუშაო დროის განმავლობაში სამსახურის საპატიოდ დატოვების შემთხვევაში დასაქმებულზე არ გავრცელდება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები, თუმცა მას ხელფასიდან დაუკავდება გაცდენილი სამუშაო დროის შესაბამისი ანაზღაურება.

არასაპატიო მიზეზით სკოლაში გამოუცხადებლობა ან სამუშაო დროის განმავლობაში სამსახურის დატოვება განიხილება დისციპლინურ გადაცდომად და დასაქმებულზე გავრცელდება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები ამ შინაგანაწესით დადგენილი წესით. ასევე, დასაქმებულს ხელფასიდან დაუკავდება გაცდენილი სამუშაო დროის შესაბამისი ანაზღაურება.

სკოლა აკონტროლებს დასაქმებულთა სკოლაში გამოცხადებას, წასვლასა და გაცდენას. გაუფრთხილებლად გაცდენისა და დაგვიანების შემთხვევაში დასაქმებულს ჩამოერთმევა ახსნა-განმარტება.

შინაგანაწესის მე-7-ე თავის 21-ე მუხლის თანახმად, დისციპლინური დევნა არის სკოლის მიერ ჩატარებულ ღონისძიებათა ერთობლიობა, რომელთა მიზანია დასაქმებულის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის გამოვლენა.

სკოლის შინაგანაწესით დადგენილი მოთხოვნები, დისციპლინური დევნა შეიძლება განხორციელდეს მხოლოდ სკოლის შინაგანაწესით გათვალისწინებულ შემთხვევებში და დადგენილი წესით, ჯეროვანი და სამართლიანი პროცედურით.

დისციპლინური დევნისას სკოლა ვალდებულია განუმარტოს მოსწავლეს ან დასაქმებულს მის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის არსი.

ერთი დისციპლინური გადაცდომისთვის შეიძლება დაკისრებულ იქნეს დისციპლინური სახდელის მხოლოდ ერთი სახე.

დისციპლინური სახდელის დაკისრებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის შინაარსი, სიმძიმის ხარისხი და შედეგი, რაც პირდაპირ მიზეზობრივ კავშირშია ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომასთან.

ამავე თავის 22-ე მუხლის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისათვის დასაქმებულს ეკისრება დისციპლინური სახდელი.

დასაქმებულის დისციპლინური გადაცდომაა:

სამსახურებრივ მოვალეობათა ან/და სკოლის შინაგანაწესის შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება; სამსახურებრივი მოვალეობისადმი დაუდევარი დამოკიდებულება; დასაქმებულის, მოსწავლის ან სკოლის დისკრედიტაციისკენ მიმართული უღირსი საქციელი, ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების დარღვევა; ქმედება, რომელიც ლახავს სკოლის რეპუტაციას/ავტორიტეტს; მასწავლებლის მიერ მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის დარღვევა; მოსწავლეზე, დასაქმებულზე ფსიქოლოგიური ზეწოლა; მოსწავლის/დასაქმებულის პირად ცხოვრებაში ჩარევა; სამსახურში დაგვიანება, გაუფრთხილებლად სამუშაოს გაცდენა ან სამუშაო დროის განმავლობაში სამსახურის დატოვება; სკოლის დოკუმენტაციის (საკლასო ჟურნალი, კათედრის პორტფოლიო, სხდომის ოქმები და სხვა) წარმოების წესის დარღვევა;

ამავე თავის 22.3. პუნქტის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისათვის, დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენება შემდეგი დისციპლინური სახდელები:

ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) საყვედური; დ) სასტიკი საყვედური; ე) არაუმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; ვ) სამსახურიდან

გათავისუფლება.

ამავე თავის 22.5 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელის სახით გაფრთხილება შეიძლება გამოყენებულ იქნას: შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისას, თუ დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომა (შენიშვნა), რის გამოც მიზანშეწონილია მის მიმართ დისციპლინური სახდელის სახით გაფრთხილების გამოყენება; გაკვეთილის გაუფრთხილებლად გაცდენისას; სკოლის დოკუმენტაციის (საკლასო ჟურნალი, კათედრის პორტფოლიო, სხდომის ოქმების და სხვა) წარმოების წესის დარღვევისას;

ამავე თავის 22.6 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელის სახით საყვედური შეიძლება გამოყენებულ იქნას: შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისას, თუ დასაქმებულის მიმართ გამოყენებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომა (გაფრთხილება) ან შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომის სისტემატიურად ჩადენისას, რის გამოც მიზანშეწონილია მის მიმართ დისციპლინური სახდელის სახით საყვედურის გამოყენება დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომის გამოყენების გარეშე; მასწავლებლის ეთიკის ნორმების დარღვევისათვის;

ამავე თავის 22.7 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელის სახით სასტიკი საყვედური შეიძლება გამოყენებულ იქნეს: დასაქმებულის მიერ შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისას, თუ მის მიმართ გამოყენებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომა (საყვედური) ან პირდაპირ, დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომების გამოყენების გარეშე: სამი და მეტი შემთხვევა სკოლის დოკუმენტაციის (საკლასო ჟურნალი, კათედრის პორტფოლიო და სხვა) წარმოების წესების დარღვევისას; მოსწავლეზე ფსიქოლოგიური ზეწოლისათვის; სკოლის დოკუმენტაციის (საკლასო ჟურნალი, კათედრის პორტფოლიო და სხვა) წარმოების წესების დარღვევა, რამაც მნიშვნელოვანი ზიანი გამოიწვია;

ამავე თავის 22.8. პუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელის სახით არაუმეტეს ათი დღის ხელფასის დაკავება შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დასაქმებულის მიერ შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისას, თუ მის მიმართ გამოყენებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომა (სასტიკი საყვედური) ან პირდაპირ დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომების გამოყენების გარეშე სკოლისათვის შეგნებულად ან დაუდევრობით უმნიშვნელო მატერიალური/ქონებრივი ზიანის მიყენების ან ასეთი ზიანის წარმოშობის

საშიშროების შექმნისათვის;

ამავე თავის 22.9. პუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელი სახით სამსახურიდან გათავისუფლება გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომებმა შედეგი არ გამოიღო და დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე მიზანშეწონილია მისი გათავისუფლება.

ამავე თავის 22.10. პუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელის დადებაზე დასაქმებულს უნდა ჩამოერთვას წერილობითი ახსნა-განმარტება. ახსნა-განმარტების არარსებობის შემთხვევაში შესაძლებელია შედგენილ იქნას აქტი, რომელიც ხელმოწერილი იქნება დამსწრე პირთა მიერ.

სკოლის შინაგანაწესის 23-ე პუნქტის თანახმად, დასაქმებულთა (გარდა მასწავლებლების) დისციპლინურ გადაცდომებს განიხილავს სკოლის დირექტორი. სკოლის დირექტორის გადაწყვეტილებით დასაქმებულთა დისციპლინური გადაცდომა შეიძლება განიხილოს დისციპლინურმა კომიტეტმა. მასწავლებელთა გადაცდომების განხილვაზე უფლებამოსილი ორგანოა დისციპლინური კომიტეტი. დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველი შეიძლება იყოს: მოსწავლის, მოსწავლის მშობლის/კანონიერი წარმომადგენლის, სკოლაში დასაქმებული პირის, აგრეთვე იმ პირის წერილობითი მიმართვა ან ინფორმაცია, რომლის სამსახურებრივ მოვალეობასაც წარმოადგენს სკოლაში საზოგადოებრივი წესრიგის დაცვის უზრუნველყოფა. მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების დაწყების მიზნით დისციპლინურ კომიტეტს წერილობით მიმართავენ ამ მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევებში ამ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პირები, ხოლო ამ მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევებში სკოლის სამეურვეო საბჭო ან/და სკოლის დირექტორი. დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური წარმოება შეიძლება დაიწყოს დისციპლინური გადაცდომის ჩადენიდან ან დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტის გამოვლენიდან არაუგვიანეს 1 (ერთი) წლისა.

სკოლის შინაგანაწესის 24-ე პუნქტის თანახმად, სკოლის დირექტორი/დისციპლინური კომიტეტი ვალდებულია დისციპლინური წარმოებისას გამოიკვლიოს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება და დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ გადაწყვეტილება მიიღოს ამ გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე.

სკოლის შინაგანაწესის 27.1 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილება მიღებულად ითვლება, თუ მას მხარს დაუჭერს სხდომაზე დამსწრე წევრთა ნახევარზე მეტი. დასაქმებულისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ დისციპლინური კომიტეტის ოქმი,

ინდივიდუალურ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის მიზნით, ოქმის შედგენიდან 3 დღის ვადაში ეგზავნება სკოლის დირექტორს.

სკოლის შინაგანაწესის 28.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრება ფორმდება სკოლის დირექტორის ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტით და შეიტანება დასაქმებულის პირად საქმეში.

სკოლის შინაგანაწესის 28.3. პუნქტის შესაბამისად, დისციპლინური კომიტეტის მიერ დისციპლინური გადაცდომის წარმოებისას, ამ შინაგანაწესის 27-ე მუხლის 7-ე პუნქტით გათვალისწინებული ოქმის საფუძველზე, სკოლის დირექტორი უფლებამოსილია: არ გაიზიაროს დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილება დასაქმებულისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებასთან დაკავშირებით და ოქმის მიღებიდან არაუმეტეს 4 დღის ვადაში დისციპლინურ კომიტეტსა და დაინტერესებულ პირს წერილობითი ფორმით დაუსაბუთოს უარი მასწავლებლისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებასთან დაკავშირებით ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემაზე. დასაქმებულისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებასთან დაკავშირებით დირექტორის მიერ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემაზე სკოლის დირექტორი ვალდებულია მისცეს დაინტერესებულ პირს უარყოფითი გარემოებათა შესახებ საკუთარი აზრის წარდგენის შესაძლებლობა, თუ უარი ეფუძნება ინფორმაციას დაინტერესებული პირის შესახებ; ინფორმაცია რომელსაც ეფუძნება უარი, განსახვავდება დაინტერესებული პირის მიერ წარდგენილი ინფორმაციისაგან.

სკოლის შინაგანაწესის 29.1. პუნქტის თანახმად, სკოლის დირექტორის ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი დასაქმებულისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებასთან დაკავშირებით, სკოლის დირექტორის უარი დასაქმებულისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებასთან დაკავშირებით ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემაზე ან დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილება დასაქმებულისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებაზე უარის თქმის შესახებ საჩივრდება სამეურვეო საბჭოში (სააპელაციო კომიტეტში) არსებობის შემთხვევაში.

სადაო არ არის რომ მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო სკოლის შინაგანაწესის შინაარსი, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის განამარტებით იგი ადრე სამეურვეო საბჭოს ხელმძღვანელობდა და სკოლის შინაგანაწესის დებულებების იყენებდა ამ პოზიციაზე საქმიანობის დროს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სკოლის შინაგანაწესის ასლი ტ. 1. ს. ფ. 201-227.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. 2017-2018 წლების პირველ სემესტრის საკლასო ჟურნალის მონიტორინგის მიზნით 2017 წლის დეკემბრის თვეში შემოწმდა მოსარჩელის სადამრიგებლო მე-12-ე კლასის ჟურნალი, რაზედაც მითითებები მისცეს რამდენიმე პედაგოგს მათ შორის მოსარჩელეს, რომლსაც შემაჯამებლის არები უნდა დაეზუსტებინა და მეორე სემესტრის ბოლოს დაჯამებისას გამოეკლო, შემაჯამებლის აღდგენის მიხედვით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სარჩელი, შესაგებელი.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. 20.03.2018 წელს სსიპ ქალაქ თბილისის N127-ე საჯარო სკოლის დირექტორის მოადგილის მიერ შედგენილ იქნა დასკვნა, რომელშიც მოსარჩელის მიმართ გამოთქმული იყო 9 შენიშვნა არებთან და მათ ჩასწორებებთან დაკავშირებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სარჩელი, შესაგებელი.

20.03.2018 წლის დასკვნის ასლი ტ. 1. ს. ფ. 129-130.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. 20.03.2018 წლის დასკვნა დისციპლინური სახდელის შეფარდების მიზნით გადაეგზავნა სკოლის დისციპლინურ კომიტეტს, რაზედაც მოსარჩელემ საკუთარი მოსაზრებები წარადგინა. სხდომაზე თ----- მ-----ის მიმართ განიხილებოდა ორი საკითხი: 1) სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებელ თ----- მ-----ის მიერ 2018 წლის 12 თებერვალს ჩადენილი შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის საკითხი და 2) ჟურნალის წარმოების წესის დარღვევა. პირველ საკითხთან მიმართებით კომიტეტმა თ----- მ-----ს დისციპლინური გადაცდომებისათვის, კერძოდ გაუფრთხილებლად სამუშაოს გაცდენისა და ჟურნალის წარმოების წესის დარღვევისათვის დისციპლინური სახდელის სახით განუსაზღვრა გაფრთხილება. ამასთან, რეკომენდაცია მიეცა საჯარო სკოლის დირექტორს თ----- მ-----ისთვის დისციპლინური სახდელის სახით გაფრთხილების მიცემასთან დაკავშირებით, პირად საქმეში შეტანით. რაც შეეხება მე-2 საკითხს, კომიტეტმა 14.05.2018 წელს ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლის თ----- მ-----ის მიმართ დაწყებული დისციპლინური წარმოება შეწყვიტა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

14.05.2018 წლის დისციპლინური კომიტეტის სხდომის ოქმის ასლი ტ. 1. ს. ფ. 142-160.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.6. 16.05.2018 წლის მოპასუხე სკოლის დირექტორის ბრძანება N-----ის შესაბამისად სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებელ თ----- მ-----ს სკოლის შინაგანაწესის დარღვევისათვის, კერძოდ გაუფრთხილებლად სამუშაოს გაცდენისა და ჟურნალის წარმოების წესის დარღვევისათვის დისციპლინური სახდელის სახით განესაზღვრა გაფრთხილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

16.05.2018 წლის ბრძანების ასლი ტ. 1. ს.ფ. 198.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.7. 18.05.2018 წელს მოპასუხე საჯარო სკოლის დირექტორმა დისციპლინური კომისიის გადაწყვეტილება გაასაჩივრა სამეურვეო საბჭოში, სადაც მოსარჩელემაც წარადგინა ახსნა-განმარტებები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

18.05.2018 წლის საჩივრის ასლი ტ. 1. ს. ფ. 178-180.

მოსარჩელის განცხადების ასლი ტ. 1. ს. ფ. 181-188.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.8. 30.05.2018 წლის სამეურვეო საბჭოს სხდომის ოქმით N1-----, სამეურვეო საბჭომ ბათილად ცნო დისციპლინური კომისიის გადაწყვეტილება და 30.05.2018 წელს მიიღო გადაწყვეტილება დისციპლინური სახდელის სახით საყვედურის შეფარდების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

30.05.2019 წლის სხდომის ოქმის ასლი ტ. 1. ს. ფ. 189-195.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.9. 31.05.2018 წლის მოპასუხე სკოლის დირექტორის ბრძანება N-----ის შესაბამისად სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებელ თ----- მ-----ს დისციპლინური გადაცდომის, კერძოდ საკლასო ჟურნალის არასწორი წარმოებისთვის დისციპლინური სახდელის სახით გამოეცხადა საყვედური, რაც მოსარჩელეს ჩაბარდა 14.06. 2018

წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

31.05.2018 წლის ბრძანების ასლი ტ. 1. ს.ფ. 199.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.10. მოსარჩელე 2018 წლის 20 თებერვლიდან 01 მაისამდე პერიოდში იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.11. მოსარჩელის ორსულობის პერიოდში 09.02.2018 წელს მოსარჩელე ექიმმა დაიბარა კონსულტაციაზე. მოსარჩელემ 09 თებერვალს დაფაზე დაწერა დავალებები. 11 თებერვალს საბოლოოდ გაარკვია, რომ კონსულტაციაზე ექიმთან უნდა გამოცხადებულიყო 12 თებერვალს, რის გამოც კოლეგებს და ბიბლიოთეკარს სთხოვა დახმარება, რათა იგი 12 თებერვალს ჩაენაცვლებინათ, რაზედაც ისინი დათანხმდნენ. 11 თებერვალს (კვირა დრეს) მოსარჩელემ დირექტორის მოადგილეს პირად მეილზე გააგზავნა შეტყობინება 12 თებერვალს გამოუცხადებლობის შესახებ. სკოლის ჟურნალი კლასში შეიტანა მოსწავლემ მოსარჩელის არყოფნის პირობებში, რა დროსაც მოსწავლე ე---- ს---- -----მა აწარმოა მოსწავლეთა აღრიცხვა და საკლასო შეიტანა ჟურნალში არები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მოწმის ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.12. 28.06.2018 წლის მოპასუხე სკოლის დირექტორის ბრძანება N-----ის შესაბამისად სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებელ თ----- მ-----ს დასაქმებულისათვის შეუფერებელი ქმედებისა და მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის დარღვევის, კერძოდ მე-9ბ კლასში საგაკვეთილო პროცესის არასასწავლო მიზნებით გამოყენებისათვის, მოსწავლეებზე ფსიქოლოგიური ზეწოლისათვის გამოეცხადა სასტიკი საყვედური.

აღნიშნულ ბრძანებას საფუძვლად დაედო დისციპლინური კომიტეტის 2018 წლის 22 ივნისის სხდომის ოქმი N-.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

28.06.2018 წლის ბრძანების ასლი ტ. 2. ს. ფ. 88.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.13. 22.08.2019 წლის დისციპლინური კომიტეტის სხდომის ოქმი N--ით განხილულ იქნა მოსარჩელე თ----- მ-----ის მიმართ 3 საკითხი.

პირველ საკითხად განხილულია: მე-9 კლასის მოსწავლეების მხრიდან გაკეთდა აუდიო ჩანაწერი, გამომდინარე იქედან, რომ საქმეში წარმოდგენილი დისკი კომიტეტის ოქმში, როგორც სკოლის დირექტორი ასევე კლასის დამრიგებელი მ--- წ-----ძე აღნიშნავს, რომ ბავშვების მხრიდან ხშირად ისმენდა, რომ თ----- მ-----ი საგაკვეთილო პროცესის მსვლელობის დროს საუბრობდა მე-12 კლასის მოსწავლეებთან არსებულ პრობლემებზე, თუმცა კოლეგიალობის პრონციპიდან გამომდინარე პედაგოგი იცავდა თ----- მ-----ის ინტერესებს და სწორედ ამ გარემოებამ შეუქმნათ მე-9 კლასის მოსწავლეებს იმის აუცილებლობა, რომ სწორედაც განეხორციელებინათ გაკვეთილზე აუდიო ჩაწერა, რათა დაემტკიცებინათ, როგორც სკოლის დირექციისთვის, ასევე დამრიგებლისთვის, რომ მათი ნათქვამი იყო სრული სიმართლე.

სხდომის ოქმის თანახმად, თ----- მ-----ის მიერ ჩადენილია რამდენიმე დისციპლინური გადაცდომა, კერძოდ:

ა) მოსწავლის სიტყვიერი შეურაცხყოფა - თ----- მ-----ი თავის მოსწავლეებს „ქუჩის ქალებად“ და „ბაზრის ქალებად“ „უზრდელებად“ მოიხსენიებდა. აღიშნული სიტყვებით მოხსენიება ნებისმიერი ადამიანისთვის შეურაცხმყოფელია, შესაბამისად, არავის აქვს უფლება მსგავსი სიტყვებით მიმართოს ან მოიხსენიოს სხვა ადამიანი, მითუმეტეს მასწავლებლებმა მოსწავლე.

ბ) მოსწავლეებზე ემოციური (ფსიქოლოგიურ) ზეწოლა - მოსწავლეები აღნიშნავდნენ, რომ თ----- მ-----ი გაკვეთილზე მათზე ირიბად საუბრობდა, იხილავდა მათ და მათი ოჯახების მდგომარეობას, არ ან არა ადეკვატურად პასუხობდა მათ კითხვებს. აქედან გამომდინარე, მოსწავლეები ქართული ენისა და ლიტერატურის გაკვეთილზე თავს არაკომფორტულად გრძნობდნენ. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 ივლისის N57/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის“ მე-4 მუხლით განსაზღვრულია ის სტანდარტები, რომლებიც მასწავლებელმა უნდა დაიცვან მოსწავლესთან ურთიერთობისას. აღნიშნული განპირობებულია იმით, რომ მოსწავლე არის სულიერად და ფსიქოლოგიურად განვითარების ისეთ ასაკში, როდესაც იგი განსაკუთრებულად სენსიტიურად აღიქვამს გარემოს, სხვა ადამიანების მისდამი დამოკიდებულებასა და მომხდარ

მოვლენებს. მასწავლებელი განსაკუთრებით ყურადღებით უნდა იყოს, რომ საგაკვეთილო პროცესში ან მის გარეთ მოსწავლის ემოციურ-ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაზე უარყოფითად არ იმოქმედოს. დაუშვებელია მასწავლებელი მოსწავლეზე გაუფრთხილებლობით ახდენდეს ემოციურ (ფსიქოლოგიურ) ზეწოლას, მითუმეტეს მკაცრად მიუღებელია აღნიშნული ქმედება განზრახ იყოს ჩადენილი. შესაბამისად, თ----- მ-----ის მიერ გაკვეთილზე მოსწავლეების პირადი ცხოვრების განხილვა და მათზე მესამე პირში საუბარი, წარმოადგენს მასწავლებლის ვალდებულებების დარღვევას და მოსწავლეებზე ემოციურ (ფსიქოლოგიურ) ზეწოლას.

გ) დასაქმებულის დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი - თ----- მ-----ი თავის კოლეგას - ქ----- ჯ-----, ნ--- რ-----, ლ----- ქ-----, მ----- მ-----, მ--- ჯ----- მოიხსენიებდა არაეთიკურად. ბევრ მათგანს თ.მ-----ის შეფასებით „ცოდნის დაბალი დონის გამო“ - „პუშკინელებად“ მოიხსენიებდა. მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-7 პუნქტის მიხედვით, მასწავლებელი მოსწავლეებთან ურთიერთობის დროს იცავს მორალურ და ზნეობრივ ნორმებს. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მასწავლებელი თანაბარი პატივისცემით ეპყრობა სკოლის დირექციას, მასწავლებლებსა და სკოლაში დასაქმებულ სხვა პირებს, მიუხედავად მათი პროფესიული გამოცდილებისა თუ პიროვნული თავისებურებებისა. პატივისცემის ვალდებულება უნდა განიმარტოს ფართოდ და იგი არ უნდა გავრცელდეს მხოლოდ იმ შემთხვევებზე, როდესაც მასწავლებელი უშუალოდ ურთიერთობს სხვა მასწავლებელთან. რა თქმა უნდა, ის ფაქტი, რომ მასწავლებელი გაკვეთილზე თავის კოლეგაზე საუბრობს, უკვე მიუღებელია, თუმცა საუბრისას სხვა მასწავლებლის უარყოფით კონტექსტში მოხსენიება, კიდევ უფრო დიდი დისციპლინური გადაცდომაა. სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომად ითვლება, დასაქმებულის დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი, ზნეობრივ - ეთიკური ნორმების დარღვევა.

დ) მასწავლებლის მიერ პედაგოგიური საქმიანობისთვის განკუთვნილ დროის არა ეფექტურად გამოყენება - მოსწავლეთა ახსნა-განმარტებებიდან ირკვევა, რომ თ----- მ-----ი საგაკვეთილო პროცესის დროს საუბრობდა ისეთ თემებზე, რომლებიც არ ეხებოდა გაკვეთილს. მასწავლებელი იმ დროს, რომელიც უნდა გამოეყენებინა მოსწავლეებთან მუშაობისათვის, იყენებდა კოლეგებისა და მოსწავლეების შესახებ არაეთიკურად საუბრისთვის. შესაბამისად, თ----- მ-----

ი არ ასრულებდა თავის მოვალეობას ეფექტურად გამოეყენებინა პედაგოგიური საქმიანობისთვის განკუთვნილი დრო.

სხდომის ოქმში აღნიშნულია, რომ ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე როდესაც პირის ქმედებაში იკვეთება რამდენიმე დისციპლინური გადაცდომა, მას სახდელი ეკისრება ყველაზე მძიმე დარღვევისათვის, ამ შემთხვევაში - მოსწავლეზე ფსიქოლოგიურ - მორალური ზეწოლისა და მოსწავლის სიტყვიერი შეურაცხყოფისათვის. სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-7 პუნქტის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, აღნიშნული გადაცდომებისათვის მასწავლებელს უნდა გამოეცხადოს სასტიკი საყვედური.თუმცა ამ შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია რამდენიმე გარემოება. კერძოდ:

1. თ----- მ-----ს სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 2018 წლის 14 მაისის გადაწყვეტილების საფუძველზე ამავე სკოლის დირექტორის 2018 წლის 16 მაისის N----- ბრძანებით, გაუფრთხილებლად სამუშაოს გაცდენისა და ჟურნალის წარმოების წესის დარღვევისთვის, დაეკისრა დისციპლინური სახდელი - გაფრთხილება.
2. თ----- მ-----ს სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს 2018 წლის 30 მაისის სხდომა N12 (36) გადაწყვეტილების საფუძველზე, ამავე სკოლის დირექტორის 2018 წლის 31 მაისის N 1/კ-41 ბრძანების საფუძველზე საკლასო ჟურნალის არასწორი წარმოების გამო დაეკისრა დისციპლინური სახდელი, კერძოდ საყვედური.
3. თ----- მ-----ს სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის მიმდინარე სხდომაზე მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის ნორმებისა და სკოლის შინაგანაწესის დარღვევისათვის დაეკისრა დისციპლინური სახდელი - სასტიკი საყვედური.

სკოლის შინაგანაწესის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის დისციპლინური სახდელის მოქმედების ვადაა 1 წელი. ამასთან, შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-9 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელის სახით სამსახურიდან გათავისუფლება გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომებმა შედეგი არ გამოიღო და დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე მიზანშეწონილია მისი გათავისუფლება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

22.06.2018 წლის სხდომის ოქმის ასლი ტ. 2. ს. ფ. 89-114.

საფოსტო გზავნილი ს.ფ. 33.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.14. 29.06.2018 წლის მოპასუხე სკოლის დირექტორის ბრძანება N-----ის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულებითა და სკოლის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების არაერთგზის დარღვევის გამო (მოსწავლეთა სიტყვიერი შეურაცხყოფა, მოსწავლეებზე ემოციური ფსიქოლოგიური ზეწოლა, დასაქმებულის დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი, მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის დარღვევა), სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებელ თ----- მ-----ს, რომელსაც სსიპ ქალაქ თბილისის N127 საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის 16 მაისის N----- ბრძანებით სამუშაოს გაუფრთხილებლად გაცდენისათვის და ჟურნალის წარმოების წესის დარღვევისათვის მიცემული აქვს გაფრთხილება, ამავე სკოლის დირექტორის 31 მაისის N----- ბრძანების საფუძველზე საკლასო ჟურნალის არასწორი წარმოების გამო გამოცხადებული აქვს საყვედური და ამავე სკოლის დირექტორის 2018 წლის 28 ივნისის N----- ბრძანებით „მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის“ ნორმებისა და სკოლის შინაგანაწესის დარღვევისათვის გამოცხადებული აქვს სასტიკი საყვედური, შეუწყდა N----- შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 29 ივნისიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

28.06.2018 წლის ბრძანების ასლი გ. 2. ს. ფ. 88.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.15. გამომდინარე იქედან რომ გასაჩივრებულ ბრძანებაში მითითებულია მის გასაჩივრების წესად სამეურვეო საბჭოში გასაჩივრება და მოსარჩელე პროფესიით არ არის იურისტი მან სკოლის დირექტორის გადაწყვეტილება გაასაჩივრა სამეურვეო საბჭოში, თუმცა სამეურვეო საბჭოს 2018 წლის 30 ივლისის N----- ოქმით არ დააკმაყოფილა თ----- მ-----ის 13.07.2018 საჩივარი და ძალაში დატოვა დირექტორის ბრძანება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

30.07.2018 წლის სხდომის ოქმის ასლი გ. 2. ს. ფ. 161-171.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.16. თ----- მ-----მა გათავისუფლების ბრძანებისა და სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის მოთხოვნით დაზუსტებული სარჩელი სასამართლოში პირველად წარადგინა 06.09.2018 წელს, თუმცა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა

კოლეგიის 11.09.2018 წლის განჩინებით დაზუსტებული სარჩელი არ იქნა მიღებული განსახილველად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

დაზუსტებული სარჩელის ასლი ტ. 2. ს. ფ. 1.

11.09.2018 წლის განჩინება ტ.2. ს.ფ. 43-45.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.17. თ----- მ-----მა გათავისუფლების ბრძანებისა და სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის მოთხოვნით წინამდებარე დაზუსტებული სარჩელი კვლავ წარადგინა სასამართლოში 17.09.2018 წელს, რომელიც სასამართლომ მიიღო განსახილველად, ხოლო შემდგომში ხდებოდა სასარჩლო მოთხოვნების გაზრდა მოპასუხე მხარის მიერ მიღებული ბრძანებების კვალობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

დაზუსტებული სარჩელის ასლი ტ. 2. ს. ფ. 49.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მოსარჩელისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის სახით, გაფრთხილების, საყვედურის, სასტიკის საყვედურის, ასევე მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი ნება მართლზომიერია.

მოპასუხის განმარტებით და გსაჩივრებული ბრძანების მიხედვით, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "თ" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს „დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა“.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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-ე მუხლის მე-2 ნაწილის 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.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურ-ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის

თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან 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. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, ვიცით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის N114 ბრძანებით დამტკიცებული „ჟურნალის წარმოების წესის“ თანახმად მიმდინარე ნიშნების შეტანასა და მოსწავლეთა დასწრების ყოველდღიურ აღრიცხვაზე, მიმდინარე

ნიშნებისა და გაცდენების რაოდენობის დაჯამებაზე პასუხისმგებელია მასწავლებელი. ამავე წესის 1.3 პუნქტის თანახმად, ჟურნალის არასწორი წარმოება წარმოადგენს დისციპლინურ გადაცდომას.

ასევე „ეროვნული სასწავლო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2011 წლის 11 მარტის N36/ნ ბრძანების 22¹ მუხლის თანახმად, გაკვეთილებზე მოსწავლეთა დასწრების ყოველდღიური აღრიცხვის წარმოებაზე პასუხისმგებელია საგნის მასწავლებელი. სკოლის შინაგანაწესით ასევე დადგენილია, რომ საკლასო ჟურნალით სარგებლობენ მხოლოდ მასწავლებლები და დამრიგებლები. სასამართლომ მოწმის ჩვენებით და საქმის მასალებზე დაყრდნობით დადგინა, რომ მოსარჩელემ მოსწავლეს ე----- ს-----ს სთხოვა/დაავალა ეწარმოებინა ჟურნალი მის არყოფნის დროს რაც დაუშვებელია. ამ ფაქტთან მიმართებით მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მოსწავლემ რომელმაც შეავსო ჟურნალი, უთითებს, რომ ჟურნალის შევსება მასწავლებელმა სთხოვა პარასკევს, რაც გამორიცხავს მოსარჩელის მხრიდან მითითებას, რომ მან არ იცოდა გამოცხადდებოდა თუ არა ორშაბათს სამუშაოზე, რის გამოც მას არ შეეძლო სკოლის დირექტორისათვის ან მის მოადგილისათვის სასწავლო ნაწილში შეეტყობინებინა ორშაბათს გამოუცხადებლობის შესახებ, რათა ამ უკანასკნელს მიეღო ზომები მოსწავლეთ უსაფრთხოების და საგაკვეთილო პროცესის უზრუნველსაყოფად და მხოლოდ კვირას მოადინა მოსარჩელემ დირექტორის მოადგილის მეილზე ინფორმაციის გაგზავნა, თუმცა სასამართლო აქვე აღნიშნავს, რომ საქმეში წარმოდგენილი შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნით აღნიშნული სახის კომუნიკაცია პირად მეილზე დადგენილ პრაქტიკას წარმოადგენს ამ სკოლაში ამასთან აღშანიშნავია და გაურკვევლია თუ მოსარჩელის პოზიციის გათვალისწინებითაც კი რომ მისთვის კვირას გახდა ცნობილი ორშაბათს ექიმთან გამოცხადების შესახებ რა უშლიდა მას ხელს არა თუ მეილით სატელეფონი ზარი განეხორციელებინა დირექტორის მოადგილესთან რათა მოპასუხე მხარე მომზადებულიყო მოსარჩელის სამუშაოზე გამოუცხადებლობისათვის. შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელემ ფორმალურად დაიცვა შინაგანაწესი და მისი ასეთ ქმედება არ გამომდინარეობს ვალდებულების კეთილსინდისიერად შესრულების ვალდებულებისაგან მით უმეტეს როცა სკოლას ეკისრება პასუხისმგებლობა მოსწავლის უსაფრთხოებაზე იმ შემთხვევაშიც როდესაც გაკვეთილი არ/ვერ ტარდება.

ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის 9.8 მუხლის თანახმად, მოსწავლეს უფლება აქვს დაცული იყოს არასათანადო მოპყრობის, უყურადღებობისა და შეურაცხყოფისაგან. ამავე კანონის მე-20 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია სკოლაში ძალადობა მოსწავლის ან ნებისმიერი სხვა პირის მიმართ. ფიზიკური ან/და სიტყვიერი შეურაცხყოფის შემთხვევაში სკოლა ვალდებულია, დაუყოვნებლივ მოახდინოს სათანადო რეაგირება საქართველოს

კანონმდებლობით დადგენილი წესით, ხოლო 21¹-ე მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, მასწავლებელი ვალდებულია დაიცვას მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსი, შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებითა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ვალდებულებები.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ სახელმწიფო თუ კერძო დაწესებულებების, ადმინისტრაციული ორგანოების მხრიდან უპირველესი ყურადღება ეთმობა ბავშვის საუკეთესო ინტერესების უზრუნველყოფას ბავშვთა უფლებების კონვენციიდან გამომდინარე. გაერთიანებული ერების ბავშვთა უფლებების კონვენცია, როგორც საერთაშორისო სამართლის დოკუმენტი, ხაზს უსვამს ბავშვთა მიმართ ძალადობის განსაზღვრების მნიშვნელობას მარეგულირებელ აქტებში და აღნიშნავს, რომ ბავშვთა „მიმართ ძალადობისა და უგულუბელყოფის“ ცნება არ უნდა შემოიფარგლოს მხოლოდ საზოგადოების მიერ ძალადობად აღიარებული გავრცელებული პრაქტიკით. აღნიშნულში უნდა მოვიაზროთ ბავშვთა დაცვა „ძალადობის ყველა ფორმისგან“ მათ შორის ფსიქოლოგიური ზემოქმედებისაგან, რაშიც სიტყვიერი შეურაცხყოფაც მოიაზრება.

გაერთიანებული ერების ბავშვთა უფლებების კომიტეტის მე-13 ზოგადი კომენტარის „ბავშვის უფლება დაცულ იყოს ყველა ფორმის ძალადობისგან“ მე-19 მუხლი გამოყოფს ბავშვის მიმართ ძალადობისა და უგულუბელყოფის სპეციფიკურ ფორმას, ესაა ბავშვთა მიმართ ინსტიტუციური, სისტემის მხრიდან განხორციელებული ძალადობა, რომელიც გულისხმობს, რომ პასუხისმგებელი პირები – სახელმწიფო უწყებების წარმომადგენლები – რომელთაც ევალებათ ბავშვთა მიმართ ძალადობასა და უგულუბელყოფაზე ეფექტური რეაგირება, შესაძლებელია, თავად წარმოადგენდნენ ბავშვთა მიმართ ძალადობის წყაროს იმ შემთხვევაში, თუ ისინი ეფექტურად ვერ ახორციელებენ მათზე დაკისრებულ მოვალეობებს.

გაერთიანებული ერების ბავშვთა უფლებების კომიტეტის პირველი ზოგადი კომენტარი განათლების მიზნების შესახებ მიუთითებს, რომ განათლების მიზნები უნდა ითვალისწინებდეს ბავშვის მონაწილეობას დისციპლინურ წარმოებაში.

„ბავშვები სკოლაში შესვლით არ კარგავენ თავიანთ უფლებებს. სკოლა პატივს უნდა სცემდეს ბავშვის ღირსებას, რაც შეიძლება გულისხმობდეს სასკოლო დისციპლინაზე მკაცრი შეზღუდვის დაწესებას. კომიტეტმა მრავალჯერ აღნიშნა, რომ ბავშვის ფიზიკური დასჯა მისი უფლებების დარღვევაა; ბავშვს მოსაზრებების თავისუფლად გამოთქმის საშუალება უნდა მიეცეს, მხარი უნდა დაეჭიროს სკოლის მიერ ბავშვთა საბჭოებისა და საზოგადოებების ჩამოყალიბებას, ასევე, ბავშვების ჩართვას სკოლაში დისციპლინურ წარმოების პროცესში.“

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახელმწიფოს აქვს როგორც ნეგატიური ვალდებულება - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი კონვენციით გათვალისწინებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 ივლისის N#57/6 ბრძანების პირველი პუნქტით დამტკიცებული მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის 4.2 მუხლის თანახმად, მასწავლებელი არ აყენებს მოსწავლეს სიტყვიერ ან ფიზიკურ შეურაცხყოფას და არ ახდენს მასზე ემოციურ (ფსიქოლოგიურ) ზეწოლას. მასწავლებელი ინარჩუნებს სიმშვიდეს კონფლიქტურ სიტუაციებში, ისმენს მოსწავლეთა აზრს და იღებს ობიექტურ და სამართლიან გადაწყვეტილებებს. მასწავლებელი, სასწავლო პროცესის განმავლობაში, ზრუნავს მოსწავლის ჯანმრთელობის, პირადი უსაფრთხოებისა და საკუთრების დაცვაზე.

დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებებში მითითებულია, რომ დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს საჯარო სკოლის წესდებით, შინაგანაწესით და წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოთხოვნები, ასევე, მასწავლებელი ვალდებულია უზრუნველყოს კლასში წესრიგი და დისციპლინა და იზრუნოს მოსწავლეთა უსაფრთხოებაზე, მასწავლებელი ასევე ვალდებულია დაიცვას მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსი. ამავე ხელშეკრულების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების მხარეები პასუხისმგებელნი არიან ერთმანეთის წინაშე არსებული ვალდებულებების შესრულებაზე და შეუსრულებლობით წარმოშობილ ზიანზე. მხარეთა პასუხისმგებლობის სახეები და ოდენობა განისაზღვრება წინამდებარე ხელშეკრულებით, მოქმედი კანონმდებლობით და სკოლის შინაგანაწესით. ამასთან, სკოლა ადგენს ქცევის მაღალ ეთიკურ სტანდარტს ყველასთვის, ვინც სკოლის სახელით მოქმედებს. პირი უნდა დაემორჩილოს ყველა შესაბამის კანონსა და რეგულაციებს და შეასრულოს თავისი მოვალეობები სტანდარტების მიხედვით. სკოლის თანამშრომელმა თავი უნდა შეიკავოს ყველა სახის ქცევისაგან, რომელიც ნეგატიურ გავლენას მოახდენს კოლეგებზე, სამუშაო გარემოზე, სკოლის საქმიანობასა და რეპუტაციაზე. ამავე ხელშეკრულების თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულთან შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა ხელშეკრულების პირობების დარღვევის, სააღმზრდელო საქმიანობისთვის შეუფერებელი ქმედების ჩადენის ან კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით არაკვალიფიციურობის დადასტურების შემთხვევაში.

აქვე აღსანიშნავია, "ძალადობის" განმარტება: ძალადობა არის ყოველგვარი ქმედება ან სიტყვა, რომელსაც შეუძლია ადამიანი შეურაცხყოს, ზიანი მოუტანოს მას ან შეუღახოს კანონით მინიჭებული უფლებები. ძალადობის

დროს ითრგუნება ადამიანის ნება, შელახულია მისი ხელშეუხებლობა, ღირსება და თავისუფლება. ესენი კი ადამიანის განუყოფელი უფლებებია.

სასამართლო განმარტავს, რომ თ----- მ-----მა დაარღვია 2000 წლის 23 თებერვლის საქართველოს პარლამენტის დადგენილებას „ბავშვთა უფლებების დაცვის კონვენციის შესახებ“ გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ მიღებული №50/155 რეზოლუციის რატიფიცირების თაობაზე, რომლის შესაბამისადაც რატიფიცირებული იქნა „ბავშვთა უფლებების დაცვის კონვენციის შესახებ“ 1995 წლის 21 დეკემბრის გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ მიღებული №50/155 რეზოლუცია.

კერძოდ, ბავშვთა უფლებების დაცვის კონვენციის 29-ე მუხლის მიხედვით, "განათლება მიმართული უნდა იყოს ბავშვის გონებრივი და ფიზიკური განვითარებისაკენ. სკოლამ უნდა მოამზადოს ბავშვი სრულფასოვანი ცხოვრებისათვის, ასწავლოს მშობლების, თავისი და სხვა ქვეყნების კულტურისა და რელიგიის პატივისცემა".

მასწავლებლის მხრიდან ისეთი ქმედების ჩადენა, რაც განახორციელდა თ----- მ-----ის მხრიდან, იგულისხმება სიტყვიერი შეურაცხყოფა და სკოლის მოსწავლეებზე ფსიქოლოგიურ ზეწოლა, აქ იგულისხმება როგორც დამოკიდებულება მოსწავლეებთან მიმართებაში, რაზეც როგორც საქმეში წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებებიდან ჩანს, ასევე პროცესზე გამოცხადებული მოწმეების ჩვენებებიდან, სადაც ცალსახად საუბრობენ ამ საკითხზე, მაგ: მოსწავლე ე----- ს-----ა, რომელიც პირდაპირ უთითებს, რომ მე-12 კლასის მეორე სემესტრიდან დაძაბული სიტუაცია იყო კლასში, განსაკუთრებით გოგონებთან მიმართებაში. თ----- მ-----ის დამოკიდებულება ამ შემთხვევაში ლანძღვა-გინებაზე არ გადადიოდა, თუმცა მოწმემ ცალსახად აჩვენა, რომ მ-----ს ჰქონდა ცივი დამოკიდებულება ბავშვებთან. ბავშვების მიმართ იყენებდა სიტყვებს „ქუჩის ქალი“, „ბაზრის ქალი“ და ა.შ., ასევე კლასში საუბრობდა იმ ადამიანებზე, რომლებიც საზღვარგარეთ სამუშაოდ იყვნენ წასულები და აღნიშნავდა მათი მისამართით, რომ მიდიოდნენ საზღვარგარეთ და ბავშვები ჰყავდათ მიყრილები, ამ დროს იცოდა, რომ მისი კლასის მოსწავლის მშობელიც წასული იყო თუმცა ამაზე არ ფიქრობდა და თითქოს ზოგადად საუბრობდა ამ თემაზე, სრულიად არ ფიქრობდა ასეთი განცხადებები რა ზიანის მომტანი შეიძლებოდა ყოფილიყო კლასში დამსწრე მოსწავლეებისთვის, რომელთა მშობლებიც ემიგრაციაში იმყოფებიან ოჯახების მატერიალური სახრებით უზრუნველყოფისათვის. მოსარჩელის მხრიდან მათზე განხორციელებულ ფსიქოლოგიური ზეწოლის (სიტყვიერი შეურაცხყოფის და უაგად მოხსენიების) და სხვა თანაკლასელებთან მიმართებით არათანაბრად მოპყრობის ფაქტები ასევე დაადასტურეს მოწმის სახით დაკითხულმა სხვა მოწმეებმაც, რომელთა დამრიგებელიც მოსარჩელე იყო. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 ივლისის N57/ნ ბრძანების „მასწავლებლის

პროფესიული ეთიკის კოდექსის დამტკიცების შესახებ“ მე-3 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად: ამავე კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად მასწავლებელი, თავისი პროფესიული საქმიანობისას, სამართლიანობის, ურთიერთპატივისცემის, ადამიანის უფლებათა დაცვის, ჯანსაღი ცხოვრების წესისა და გარემოს დაცვის მაგალითს აძლევს მოსწავლეებს: 1. მასწავლებელი ითავსებს მოსწავლის მრჩევლის ფუნქციას სასწავლო პროცესში წარმოქმნილი სირთულეების გადასაღახად და, მოსწავლის სურვილის შემთხვევაში, ეხმარება მას პირადი პრობლემების მოგვარებაში. 2. მასწავლებელი არ აყენებს მოსწავლეს სიტყვიერ ან ფიზიკურ შეურაცხყოფას და არ ახდენს მასზე ემოციურ (ფსიქოლოგიურ) ზეწოლას. 4. მასწავლებელი ინარჩუნებს სიმშვიდეს კონფლიქტურ სიტუაციებში, ისმენს მოსწავლეთა აზრს და იღებს ობიექტურ და სამართლიან გადაწყვეტილებებს. 7. მასწავლებელი, მოსწავლეებთან ურთიერთობის დროს, იცავს მორალურ და ზნეობრივ ნორმებს. 8. მასწავლებელი პატივს სცემს მოსწავლეთა აზრებს, უქმნის მათ ყველა პირობას იდეებისა და შეხედულებების თავისუფლად გამოსახატად. 11. მასწავლებელი იჩენს თანაბარ ყურადღებას ყველა მოსწავლის მიმართ, განურჩევლად სქესის, რასის, ენის, რელიგიის, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის ან სხვა ნიშნისა და ზრუნავს, რომ ყველა მოსწავლემ მიიღოს ხარისხიანი განათლება, მათი სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებისა თუ შეზღუდული შესაძლებლობის მიუხედავად.

შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის ქმედებები მოსწავლეებთან და სხვა მასწავლებლებთან მიმართებით წინააღმდეგობაშია მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის ზემოთ აღნიშნულ დებულებებთან და პრინციპებთან, ასეთი ქმედება პირიქით მოზარდში გააღვივებს თავდაცვის უნარის გააქტიურებას და აგრესიას სხვა ადამიანების მიმართ, (რაც გაკეთეს მე-9 კალსელმა მოსწავლეებმა ფარული ჩანაწერილის გაკეთებით, რათა სიმართლე დაემტკიცებინათ) გამომდინარე იქედან, რომ უნდა დაიცვას საკუთარი თავი ძალადობისა და არასათნადო დისკრიმინაციული მოპყრობისაგან. სკოლაში დისციპლინის მოთხოვნა უნდა ითვალისწინებდეს პირველ რიგში ბავშვის პატივისა და ღირსების პატივისცემას და დაცვას. რაც შეეხება გასაჩივრებულ ურნალის წარმოების წესების დარღვევას არების გადაშლას და არასსწორად შეფასებას აღნიშნული დარღვევა საქმის განხილვის დროს თვით მოსარჩელე მხარემაც დაადასტურა მრკიცებულების გამოკველვის სტადიაზე და დაასაბუთა მოსწავლეთა ინტერებიდან გამომდინარე.

რაც შეეხება უშუალოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხს, აღნიშნულთან დაკავშირებით უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში იმსჯელა, რომ (2016 წლის 13 ივნისის განმარტება საქმეზე Nას 127-123-2016) დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, უნდა დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი. ერთი და

იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არა არსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უნებ დარღვევას. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში გამოკვლეულ უნდა იქნას იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია მოვალეობები. სკოლის ფუნქციაა შექმნას ეროვნული მიზნების მისაღწევი საგანმანათლებლო გარემო და რესურსები. ამ მიზნიდან გამომდინარე იგი დამყარებულია პიროვნების განვითარებაზე ორიენტირებულ საგანმანათლებლო კონცეფციაზე, რომელიც ემსახურება ისეთი მოქალაქის აღზრდას, რომელიც თანამედროვე სამყაროს მოთხოვნებს პასუხობს - პიროვნებაზე ორიენტირებული საგანმანათლებლო პროცესის ცენტრში კი დგას მოსწავლე.

მაშინ, როდესაც აქტიურად ინერგება სხვადასხვა სახის საკანონმდებლო მექანიზმები ბავშვთა უფლებების პრევენციის ხელშეწყობისთვის და საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვან გადასატრელ დილემას წარმოადგენს ის გარემოება, რომ ბავშვმა სკოლაში, სახლში, მეგობრებთან, ქუჩაში თავი იგრძნოს დაცულად და საზოგადოების მხრიდან მეტი მხარდაჭერა დაინახოს, ასევე მიიღოს გარკვეული სახის რეკომენდაციები და იგრძნოს თავი საზოგადოების სრულფასოვან წევრად, მიხვდეს, რომ მისი მოსაზრებები და შეხედულებები მნიშვნელოვანი და ყურადსაღებია საზოგადოების თითოეული წევრისთვის და ქონდეს იმის შეგრძნება, რომ მის მიმართ განხორციელებული ნებისმიერი სახის დარღვევის შემთხვევაში განხორციელდება რეაგირება კანონდამრღვევის მიმართ, არ უნდა დავუშვათ კონკრეტული დარღვევის უფულებელყოფისა და დაუსჯელობის სინდრომის დამკვიდრება იმ თაობაში, რომელიც ქვეყნის მომავალი განვითარების მნიშვნელოვან, ღირებულ და პრივილეგიურ საყრდენს წარმოადგენს.

მოცემულ შემთხვევაში საქმეში მოცემული სხვადასხვა გარემოებებიდან და ფაქტებიდან გამომდინარე, როდესაც სასწორის ერთ მხარეს მოცემულია ბავშვი და მისი უფლებები და მეორე მხარეს პედაგოგი, რომლის მხრიდანაც ჩადენილია სხვადასხვა სახის და სიმძიმის დისციპლინური გადაცდომა, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ მხარემ სწორედაც, რომ დაადასტურა სადავო ბრძანებების მართლზომიერება.

რაც შეეხება პროცედურულ საკითებს სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელეს ისეთი პროცედურული დარღვევების შესახებ რაც მის შესახებ დისციპლინურ კომიტეტზე ან სამეურვეო საბჭოზე საკითხის განხილვას ეხებოდა რის გამოც განსხვავებული გადაწყვეტილება შეიძლებოდა რომ მიღებულიყო არ მიუთითებია, მას მიეცა შესაძლებლობა საკუთარი ახსნა - განმარტებები გაეკეთებინა განსახილველ საკითხებთან მიმართებით და დარღვეულად მიჩნეული უფლების აღდგენის მიზნით მიემართა როგორც განათლების მეცნიერების კულტურას და სპორტის სამინისტროსათვის, ასევე

პოლიციის, სასამართლოსა და სახალხო დამცველისათვის. ამასთან სასამართლო აღნიშნავს, რომ სკოლის დისციპლინური კომიტეტის და სამეურვეო საბჭოს გადაწყვეტილებები დისციპლინური სახდელის შეფარდებასთან მიმართებით უფლებამოსილი პირისათვის სკოლის დირექტორისათვის ატარებს სარეკომენდაციო და არა სავალდებულო ხასიათს.

3.2.2. სარჩელი არ არის ხანდაზმული.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე თ----- მ-----ს გასაჩივრებული გათვისუფლების ბრძანებით განემარტა, რომ უფლება ჰქონდა გადაწყვეტილების იგი გაესაჩივრებინა ჯერ სამეურვეო საბჭოში და შემდეგ სასამართლოში, თუმცა სამეურვეო საბჭოს 2018 წლის 30 ივლისის N----- ოქმით არ დააკმაყოფილა თ----- მ-----ის 13.07.2018 საჩივარი და ძალაში დარჩა დის კომიტეტის გადაწყვეტილება და შესაბამისად დირექტორის ბრძანება.

საქმის მასალებით დგინდება, რომ მოსარჩელემ სასამართლოში სარჩელი წარმოადგინა 06.09.2019 წელს, ანუ შრომის კოდექსით დადგენილ 30 დღიან ვადაში. შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს ხანდაზმულობის მოტივით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა სასარჩელო განცხადება, მოისმინა მხარეთა განმარტებანი, შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ როგორც სადავოდ გამხდარი დისციპლინური სახდელების დადების შესახებ ბრძქნებები, ისე მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განხორციელდა შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით, რის გამოც სასარჩელო მოთხოვნები უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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 ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი;

მასწავლებელთა დისციპლინარული წარმოების წესის დამტკიცების შესახებ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის N167/ნ ბრძანება.

მასწავლებელთა პროფესიული ეთიკის კოდექსის დამტკიცების შესახებ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 ივლისის N57/ნ ბრძანება.

6. სამართლებრივი შეფასება

სასამართლო უპირველესად 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. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ). სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად.

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.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE),

კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლების გარკვეულ გამოვლინებებს, გარკვეულწილად აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება. ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

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.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მის ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე;

1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად

იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, 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 აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია 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.

ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

ზემოაღნიშნული ვრცელი განმარტების მიუხედავად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ ყოველი უფლება, უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად და დროულად. უშუალოდ შრომითი უფლების დაცვის თაობაზე დაუშვებელია საწინააღმდეგო მოცემულობის დადგენა. შრომითი უფლების რეალიზაციაც ისევე (და შესაძლოა უფრო მეტადაც) უნდა იყოს შეზღუდული და შემოფარგლული დროის გონივრული მონაკვეთით, როგორც სხვა სამოქალაქო უფლებები. შესაბამისად, სასამართლო მიმართავს ხანდაზმულობის სამართლებრივ ინსტიტუტს (მით უმეტეს, მოპასუხე სწორედ რომ აპელირებს სარჩელის ხანდაზმულობას, რაც სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას რათა შეაფასოს დავის აღნიშნული ასპექტი) და განმარტავს შემდეგს:

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია.

აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2013 წლის 05 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში (საქმეზე ისრაელის მოქალაქეები - თამაზ ჯანაშვილი, ნანა ჯანაშვილი და ირმა ჯანაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ) მიუთითა, რომ „აღნიშნულ ნორმას დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს ფუნქციონირებისათვის ფუძემდებლური მნიშვნელობა აქვს. ის ადამიანის უფლებათა დაცვის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი კონსტიტუციური გარანტიაა. მის ასეთ ღირებულებაზე არაერთხელ მიუთითა საკონსტიტუციო სასამართლომ. კერძოდ: „სასამართლოს ხელმისაწვდომობის უფლება ინდივიდის უფლებების და თავისუფლებების დაცვის, სამართლებრივი სახელმწიფოსა და ხელისუფლების დანაწილების პრინციპების უზრუნველყოფის უმნიშვნელოვანესი კონსტიტუციური გარანტიაა. ის ინსტრუმენტული უფლებაა, რომელიც ... წარმოადგენს სხვა უფლებებისა და ინტერესების დაცვის საშუალებას...“ (საქართველოს საკონსტიტუციო

სასამართლოს 2009 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილება #1/3/421,422 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – გიორგი ყიფიანი და ავთანდილ უნგიაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 1)“.

საკონსტიტუციო სასამართლომ ამავე გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტა, რომ მიუხედავად სამართლიანი სასამართლოს უფლების უდავოდ დიდი მნიშვნელობისა, ის არ არის აბსოლუტური უფლება. სასამართლოსადმი მიმართვის უფლება „შეიძლება შეიზღუდოს გარკვეული პირობებით, რაც გამართლებული იქნება დემოკრატიულ საზოგადოებაში ლეგიტიმური საჯარო ინტერესით“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილება #1/466 საქმეზე „საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 15).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317.1. მუხლის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებს შრომის ანაზღაურებას.

ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. მოსარჩელის მხრიდან, ადგილი ჰქონდა სხვადასხვა მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებას.

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია დასაქმებულის მიმართ გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ესა თუ ის ზომა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით

უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევის (გადაცდომის) პასუხისმგებლობის ზომასთან ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები - გაფრთხილება, საყვედური, სასტიკი საყვედურ და ბოლოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, შესაბამისობაშია მისი მხრიდან, შრომითი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებასთან. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივ მოვალეობათა და სკოლის შინაგანაწესის შეუსრულებლობისათვის, აგრეთვე მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის დარღვევა, კონფლიქტური სიტუაციის შექმნა (არაერთგზის) და მოსწავლეების სიტყვიერი შეურაცხყოფა და არათანაბარი მოპყრობა - პირდაპირ უთითებს სსკ-ის 361-ე მუხლის დარღვევაზე - დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების არაკეთილსინდისიერად და არაჯეროვნად შესრულებაზე. რაც უფრო სერიოზულია დასაქმებულის თანამდებობა, მით უფრო მაღალი პასუხისმგებლობით უნდა ეკიდებოდეს ის დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას.

ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის მიხედვით ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში არსებობს ადმინისტრაციული ავტონომია, რასაც ახორციელებს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების თვითმმართველობა, რომლის ერთ-ერთ სუბიექტს წარმოადგენს სკოლის თვითმმართველობის უმაღლესი არჩევითი ორგანო-სამეურვეო საბჭო. სწორედ სამეურვეო საბჭოა უფლებამოსილი წარმართოს სკოლის საქმიანობა ისე, რომ უზრუნველყოფილი იქნეს მოქალაქის აღზრდა და მომზადება ზოგადი განათლების შემდგომი პროფესიული და საზოგადოებრივი ცხოვრებისათვის და შექმნას საჭირო პირობები მოსწავლის ეროვნული და ზოგადსაკაცობრიო ღირებულებების მქონე თავისუფალ პიროვნებად ჩამოყალიბებისათვის.

ამ მიზნების განსახორციელებლად საჯარო სკოლის დირექცია და სამეურვეო საბჭო ქმნის სკოლის შინაგანაწესს, რომლის უპირობო შესრულება სავალდებულოა როგორც მოსწავლეებისათვის ისე, საჯარო სკოლაში მომუშავე

პირებისათვის, მითუმეტეს, პედაგოგებისათვის, რომლებიც უშუალო მონაწილეობას ღებულობენ მოსწავლის პიროვნებად ჩამოყალიბებაში.

მითითებული კანონის 21-ე მუხლის 1¹ პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, მასწავლებელი ვალდებულია შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებითა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ვალდებულებები.

ამავე კანონის 43-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების თანახმად, სკოლის დირექტორი ახორციელებს სკოლის მართვას, საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს მიერ დამტკიცებული პირობებისა და წესის შესაბამისად უზრუნველყოფს მასწავლებლებთან და სკოლის სხვა თანამშრომლებთან შრომითი ხელშეკრულებების დადებასა და შესრულებას. უფლებამოსილია ვადამდე შეუწყვიტოს მასწავლებელს შრომითი ხელშეკრულება ხელშეკრულების პირობების დარღვევის, სააღმზრდელო საქმიანობისათვის შეუფერებელი ქმედების ჩადენის ან კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით არაკვალიფიციურობის დადასტურების შემთხვევაში.

ამავე კანონის 38.1. „ღ“ პუნქტის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომის საკითხებს განიხილავს, სკოლის წესდებით გათვალისწინებული წესით არჩეული დისციპლინური კომიტეტი, რომლის შემადგენლობაში შედიან თანაბარი რაოდენობის მასწავლებელი, მშობელი და საშუალო საფეხურის მოსწავლე.

გარდა ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონისა, სასწავლო დაწესებულებებში ასევე მოქმედებს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 ივლისის N57/ნ ბრძანების საფუძველზე დამტკიცებული „მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსი“, რომელიც ვრცელდება საქართველოს მოქალაქე, უცხო ქვეყნის მოქალაქე და მოქალაქეობის არმქონე მასწავლებლებზე, რომლებიც ეწევიან პედაგოგიურ საქმიანობას ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში. ამავე ბრძანების მე-6 მუხლის თანახმად, მასწავლებელი თანაბარი პატივისცემით ეპყრობა სკოლის დირექციას, მასწავლებლებსა და სკოლაში დასაქმებულ სხვა პირებს, მიუხედავად მათი პროფესიული გამოცდილებისა თუ პიროვნული თავისებურებებისა.

მოცემული დავის განხილვისას, სასამართლო სხდომაზე დაკითხული მოწმეების ჩვენებების რომლებიც უკვე სრულწლოვანები არიან და მოპასუხე სხოლაში აღარ სწავლობენ, ასევე საქმეში განთავსებული წერილობითი

მტკიცებულებების, ახსნა- განმარტებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს მიაჩნია, რომ დასტურდება მოსარჩელის მიერ სკოლის შინაგანაწესისა და მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის წესების დარღვევის ფაქტები.

ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის მეორე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელი არის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების შინაგანაწესით განსაზღვრული დისციპლინური გადაცდომისთვის გათვალისწინებული ზემოქმედების ზომა, ხოლო მე-19 მუხლის მეოთხე პუნქტის თანახმად, დისციპლინური დევნა შეიძლება განხორციელდეს მხოლოდ სკოლის შინაგანაწესით გათვალისწინებულ შემთხვევებში და დადგენილი წესით. ამავე კანონის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სკოლის შინაგანაწესი ამომწურავად განსაზღვრავს დისციპლინური გადაცდომების ნუსხას და მათთვის გათვალისწინებულ დისციპლინურ სახდელებს.

„მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 ივლისის N57/ნ ბრძანების მე-4 მუხლის თანახმად, მასწავლებელი არ აყენებს მოსწავლეს სიტყვიერ ან ფიზიკურ შეურაცხყოფას და არ ახდენს მასზე ემოციურ (ფსიქოლოგიურ) ზეწოლას. მასწავლებელი ინარჩუნებს სიმშვიდეს კონფლიქტურ სიტუაციებში, ისმენს მოსწავლის აზრს და იღებს ობიექტურ და სამართლიან გადაწყვეტილებას. მასწავლებელი სასწავლო პროცესის განმავლობაში, ზრუნავს მოსწავლის ჯანმრთელობის, პირადი უსაფრთხოებისა და საკუთრების დაცვაზე.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს, მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება ავალდებულებდა, შეესრულებინა საჯარო სკოლის შინაგანაწესითა და შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოთხოვნები, ეზრუნა თითოეული მოსწავლის პიროვნულ განვითარებაზე და მისი მოქალაქეობრივი ცნობიერების ჩამოყალიბებაზე, დაეცვა მოსწავლის უფლებები და ინტერესები, ეზრუნა მოსწავლეთა უსაფრთხოებაზე, დაეცვა მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსი.

ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, მოსწავლეს უფლება აქვს დაცული იყოს არასათანადო მოპყრობის, უყურადღებობისა და შეურაცხყოფისგან. ამავე კანონის მე-20 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია სკოლაში ძალადობა

მოსწავლის ან ნებისმიერი სხვა პირის მიმართ. ფიზიკური ან/და სიტყვიერი შეურაცხყოფის შემთხვევაში, სკოლა ვალდებულია, დაუყოვნებლივ მოახდინოს სათანადო რეაგირება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, ხოლო 21-ე მუხლის 1¹ პუნქტის „ე“ და „ვ“ ქვეპუნქტების მიხედვით, მასწავლებელი ვალდებულია დაიცვას „მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსი“, შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ვალდებულებები.

ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, სკოლის შინაგანაწესი ამომწურავად განსაზღვრავს დისციპლინური გადაცდომების ნუსხას და მათთვის გათვალისწინებულ დისციპლინურ სახდელებს, ამასთან, სკოლის შინაგანაწესს ამტკიცებს სკოლის სამეურვეო საბჭო სკოლის დირექტორის წარდგინებით. ქალაქ თბილისის სსიპ 127-ე საჯარო სკოლის შინაგანაწესის შეუსრულებლობისათვის, აგრეთვე მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის დარღვევისათვის, კონფლიქტური სიტუაციის შექმნისთვის (არაერთგზის) და მოსწავლეების სიტყვიერი შეურაცხყოფისათვის გამოიყენება დისციპლინური სახდელი - გაფრთხილება, საყვედური, სასტიკი საყვედური და ა.შ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შინაგანაწესი წარმოადგენს სკოლასა და დასაქმებულს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს. შინაგანაწესის დარღვევის შემთხვევაში, სკოლის მასწავლებლებისა და თანამშრომლების მიმართ გამოიყენება საქართველოს შრომის კოდექსით და შინაგანაწესით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის ზომები.

ამასთან, სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების საერთაშორისო პაქტის მე-13 მუხლის თანახმად, გამოხატვის თავისუფლებაზე შეიძლება დაწესდეს შეზღუდვები, რომლებიც კანონითაა გათვალისწინებული და აუცილებელია სხვათა უფლებებისა და რეპუტაციის დაცვისათვის. ადამიანის უფლებათა ევროპის კონვენციის მე-10 მუხლში, დასაშვებ შეზღუდვათა ჩამონათვალი უფრო ვრცელი, მაგრამ გაცილებით კონკრეტულია, რომლის მიხედვით გამოხატვის თავისუფლება შეიძლება დაექვემდებაროს იმ პირობებს, შეზღუდვებს ან სასჯელს, რომლებიც განსაზღვრულია კანონით და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების, ტერიტორიული მთლიანობის ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესებიდან გამომდინარე. ასეთი შეზღუდვები შეიძლება გამართლებული

იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მათ სხვადასხვა ლეგიტიმური მიზნები აქვთ მათ შორის არის სხვათა უფლებებისა და რეპუტაციის დაცვა. ვინაიდან, მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსით, სკოლის შინაგანაწესითა და ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონით დადგენილია მასწავლებლის მიერ სხვა მასწავლებლის, მოსწავლის მიმართ ისეთი სახის შეფასებისა და აზრის გამოხატვა, რაც შეურაცხყოფს მათ პატივს, ღირსებას და საქმიან რეპუტაციას არ შეიძლება ჩაითვალოს მისი მხრიდან მართლზომიერ ქმედებად.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლით განსაზღვრული კომპეტენციის ფარგლებში, სკოლის დირექტორი ახორციელებს სკოლის მართვას და ზედამხედველობს სკოლაში მიმდინარე სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესს. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია მასწავლებლის მხრიდან მუდმივი წინააღმდეგობისა და კონფლიქტის ინიცირების პირობებში, რომლის არსებობა დადასტურებულია საქმის მასალებით. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ დავაზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით მოსარჩელის მოქმედებები, საკმარის პირობას წარმოადგენდა, როგორც დისციპლინური კომიტეტისათვის, ისე დირექტორისათვის, გამოეყენებიათ დისციპლინური სახდელები.

იმის გათვალისწინებით, რომ სკოლის დისციპლინური კომიტეტისა და დირექტორის გადაწყვეტილებები შესაბამისობაშია მოქმედ კანონმდებლობასთან, დასაბუთებულია და არ არსებობს ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილებების ბათილად ცნობის საფუძველი.

ამასთან, მოცემულ შემთხვევაში, როგორც მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანებაშია მითითებული მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

სასამართლოს განმარტებით, მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მოსარჩელისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის სახით, გაფრთხილების, საყვედურის, სასტიკის საყვედურის, ასევე მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი ნება მართლზომიერია. (ვრცლად იხ. გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტი).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სასარჩელო მოთხოვნები უსაფუძვლოა და მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას მათ დაკმაყოფილებაზე.

რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ სასამართლო სხდომებზე გაკეთებულ განცხადებებს მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ მოპასუხის დირექტორის მხრიდან და აღნიშნულთან დაკავშირებით სხვადასხვა უფლებადამცველებისათვის მიმართის ფაქტებს როდესაც ისინი ძირითადად ეხებოდა მოსარჩელისა და მოპასუხის დირექტორს, ასევე მოსარჩელისა და სკოლაში დასაქმებული პედაგოგების განსაკუთრებით სასწავლო დარგში დირექტორის მოადგილის მიმართ დაძაბულ ურთიერთობებს, რაც შიდა აუდიტის დასკვნითაც დგინდება და აღნიშნული დაძაბულობა სასამართლოს მოსაზრებით შესაძლოა მოსარჩელის მიერ „დანიშნული“ და არა „არჩეული“ დირექტორის „ჩამოცილებაში“ შეიძლება გამოიხატებოდეს რაც მოსარჩელის განმარტებიდანაც შეიძლება გამომდინარეობდეს, რომ მას ჩაბარებული აქვს დირექტორობის გამოცდები და გავლილი აქვს ტრეინინგები, ამდენად მოსარჩელე მხარემ ვერ მიუთითა მის მიმართ მოპასუხის დირექტორის მხრიდან გამხორციელებული დისკრიმინაციის შესახებ,, რაც შეეხება ერთ დისციპლინური წარმოების ფარგლებში რამდენიმე გადაცდომის განხილვას დეკრეტული შვებულებიდან დაბრუნებისთანავე სასამართლოს მიაჩნია, რომ იგი განპირობებული იყო მოსარჩელის ორსულობით და აღნიშნული წარმოება დაიწყო მის მიერ დეკრეტულ შვებულებიდან დაბრუნების შემდეგ თუმცა გადაცდომა ჩადენილი იყო ორსულობის პერიოდში. სასამართლოს მოსაზრებით ამდაგვარი მიდგომა გამართლებულია, რადგან მიუხედავად

იმისა, რომ შრომის კოდექსით აკრძალული არ არის ორსულობის პერიოდში დისციპლინარული საკითხის განხილვა და სახდელის შეფარდება აღნიშნული უარყოფით ემოციურ ზეგავლენას ახდენს ორსულზე და მით უმეტეს ნაყოფზე და რეკომენდებული არ არის.

საბოლოოდ, ბრძანებების ბათილად ცნობის სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი მოთხოვნაც სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგებია ისეთ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგოდ იქნებოდა ცნობილი.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრების ნაწილშიც.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რაც განსაზღვრულ შემთხვევაში არ გამოვლენილა. მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან.

სასამართლო განმარტავს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რასაც სასამართლო აკისრებს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ გადასახდელ თანხას, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რაც სასამართლო აკისრებს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე

მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნული მიდგომის მართებულობის დასტურია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაც (სუსგ № ას-682-636-2017).

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, 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 დაკმაყოფილებულ--. სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილის სახელმწიფო ბაჟი მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ხაზინიდან დაბრუნებას არ ექვემდებარება.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის

ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს 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

გოგიჩაშვილი

გიორგი