

საქმე #2/5005-19



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

18 დეკემბერი, 2019 წელი

ქ.

თბილისი
შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდუბაშვილი

მოსარჩელე - დ---- კა-----ი

წარმომადგენელი - თ---- სა-----ე

მოპასუხე - ს-----
-----ო

წარმომადგენელი - ლ--- ქუ-----ე

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

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ორგანიზაციის 2019 წლის 30 იანვრის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში უფროსი ს-----
მუ----ს თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2019 წლის 30 იანვრიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიურად 800 ლარის გადახდა.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

დ---- კა-----ი (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) წლების განმავლობაში

დასაქმებული იყო სსიპ ს----- მ-----ს სა-----ი (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი). 2018 წლის 30 აპრილიდან მოსარჩელე დასაქმებული იყო გლ-----ს ს----- მ-----ს ს-----ს უფროსი ს----- მუ-----ს თანამდებობაზე. მოპასუხის 2019 წლის 30 იანვრის ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან უკანონოდ. იგი ყოველთვის ჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს, მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი შესაბამისად, არ არსებობდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

მოსარჩელის განმარტებით, მან 2019 წლის 20 იანვარს მიმართა დამსაქმებელს გათავისუფლების თაობაზე წერილობითი დასაბუთების გადაცემის მოთხოვნით. წერილობითი დასაბუთება მას დამსაქმებლისგან გადაეცა 2019 წლის 27 თებერვალს. მანამდე კი ზეპირსიტყვიერად განემარტა, რომ მასთან შრომით სამართლებრივი ხელშეკრულება შეწყდა მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო.

2. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

წარმოდგენილი შესაგებლით ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით, მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, ამასთან დაეთანხმა მასსა და მოსარჩელეს შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტს. მოპასუხის განმარტებით, დასაქმებული გათავისუფლდა მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, ვინაიდან კანონმდებლობის შესაბამისად არ მოახდინა რეაგირება ბავშვზე ძალადობასთან დაკავშირებით მიღებულ შეტყობინებაზე, რასაც ბავშვის სიცოცხლის მოსპობა მოჰყვა. შესაბამისად, მოსარჩელე გათავისუფლდა გარდაცვლილ არასრულწლოვან ნ.ზ-ზე მომხდარ ძალადობაზე რეაგირების განუხორციელებლობის შედეგად, რომელიც გარდაიცვალა 2019 წლის 22 იანვარს.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოშობილია 2013 წლიდან.

სსიპ ს----- მ-----ს ს-----ს დირექტორის 2013 წლის 13 მაისის ბრძანებით მოსარჩელე დაინიშნა ს----- მუ-----ს გლ-----ნა-----ს ს----- მ-----ს ცენტრში. ამავე ორგანიზაციის დირექტორის 2018 წლის 30 აპრილის ბრძანების თანახმად, კი მოსარჩელე 2018 წლის 01 მაისიდან, კარიერული განვითარების წესით, დაინიშნა გლ-----ნა-----ს სერვის ცენტრში უფროსი ს----- მუ-----ს პოზიციაზე.

მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად,

ხელშეკრულება ძალაშია 2018 წლის 01 მაისიდან და მოქმედებს განუსაზღვრელი ვადით. ამავე ხელშეკრულების თანახმად მოსარჩელის ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა 1 000 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულებები, სამუშაოს აღწერილობები (ს.ფ. 119-127; 130; 135-139);
- ბრძანება (ს.ფ. 128);
- ბრძანება (ს.ფ. 129);
- ბრძანება (ს.ფ. 133-134);
- ახსნა-განმარტება

3.1.2. უფროსი ს----- მუ---ს სამუშაო აღწერილობის თანახმად, დაკისრებულ სხვა მოვალეობებთან ერთად უფროსი ს----- მუ---ს ძირითად საქმიანობაში შემავალი ფუნქციები გაწერილია შემდეგნაირად: ახორციელებს ს----- მუშაკთა საქმიანობაზე ზედამხედველობას და მათი საქმის წარმოების მონიტორინგს, ასევე განიხილავს შემთხვევებს და ს----- მუშაკთან ერთად განსაზღვრავს შემთხვევის წარმართვის პროცესს, ბავშვთა უფლებების სფეროში ახორციელებს სხვა უფლებამოსილებებს, რომლებიც განსაზღვრულია ს----- მ-----ს ს-----ს დებულებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სამუშაოს აღწერილობა (ს.ფ. 120-122);
- ახსნა-განმარტება

3.1.3. მოპასუხე ორგანიზაციის 2019 წლის 30 იანვრის ბრძანების თანახმად, ს-----ს დირექტორის 0-----/ო ბრძანებით შექმნილი კომისიის 2019 წლის 30 იანვრის სხდომის N2 ოქმის გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დაკისრებული სამსახურებრივი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, მოსარჩელე 2019 წლის 01 თებერვლიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 23; 131);
- ახსნა-განმარტება

3.1.4. მოსარჩელემ გათავისუფლების თაობაზე წერილობითი დასაბუთების შესახებ მოთხოვნით მიმართა მოპასუხეს. ამ უკანასკნელის 2019 წლის 27 თებერვლის მიმართვით მოსარჩელეს განემარტა, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ფაქტობრივ საფუძველად დაედო ს----- მ-----ს საქმიანობის კონტროლის გაუმჯობესების ღონისძიებების შესახებ ს-----ს დირექტორის 2012 წლის 11 მაისის N0-----/ო ბრძანებით შექმნილი კომისიის 2019 წლის 30 იანვრის სხდომის N2 საოქმო გადაწყვეტილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოხსენებითი ბარათი, დასკვნა, სხდომის ოქმი (ს.ფ. 59-109);
- ახსნა-განმარტებითი ბარათი (ს.ფ. 110-111);
- ახსნა-განმარტება

3.1.5. სსიპ ს----- მ-----ს საქალაქო ცენტრის გლ-----ნა-----ს სერვის ცენტრის უფროსი ს----- მუ----ს თანამდებობაზე 2019 წლის 18 მარტიდან დასაქმებულია სხვა პირი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანებები (ს.ფ. 189-191)
- ახსნა-განმარტება

3.1.6. სსიპ ს----- მ-----ს ს-----ს თბილისის ს----- მ-----ს ცენტრის სამოქმედო ტერიტორიაზე არ არსებობს უფროსი ს----- მუ----ს ტოლფასი სამუშაო პოზიცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მომართვა (ს.ფ. 223; 226)
- ახსნა-განმარტება

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ს----- მ-----ს ს-----ს ადმინისტრირების სფეროს მიკუთვნებული ფუნქციების უკეთ განხორციელებისა და გაწეული საქმიანობის კონტროლის გაუმჯობესების ღონისძიებების შესახებ ს----- მ-----ს ს-----ს დირექტორის 2012 წლის 11 მაისის N0-----/ო ბრძანებით შექმნილი **კომისიის 2019 წლის 30 იანვრის N2 სხდომის ოქმის თანახმად**, კომისიის მიერ მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

აღნიშნული კომისიის სხდომის ოქმის დროს განხილულ იქნა სახელმწიფო ზრუნვაში მყოფი არასრულწლოვანის, აწ გარდაცვლილი ნ.ზ-ის საქმის შედეგების შესახებ ს-----ს კონტროლის დეპარტამენტის მიერ შედგენილი 2018 წლის 29 იანვრის დასკვნა, რომლის თანახმადაც დადგინდა, რომ გლ-----ნა-----ს უფროსი ს----- მუ----ს და ს----- მუშაკების მიერ გატარებული ღონისძიებები, არის კანონსაწინააღმდეგო, ვინაიდან ისინი საქმის მიმდინარეობის ყველა ეტაპზე ფლობდნენ დროულ, სრულ, საჭირო და საკმარის ინფორმაციებს ლ--- ქს-----ს და არ----ი ძა-----ს მხრიდან ძალადობრივი ქმედებების შესახებ, რაც არათუ ნ.ზ-ის, არამედ მშობლებთან მცხოვრები არასრულწლოვანების, მათ შორის ლ---ა ქს-----ს ბიოლოგიური ოჯახიდან განცალკევების საფუძველი უნდა გამხდარიყო, რაც თავისთავად გამოიწვევდა ნ.ზ-ზე დამდგარი შედეგების პრევენციას.

ამავე დასკვნის თანახმად, გლ----- ნა-----ს სერვის ცენტრის უფროსი ს-----
-- მუ-----ს დ----- კა-----ის და ამავე ცენტრის ს----- მუშაკების მიერ ნ.ზ-ის
საქმეზე გატარებული ღონისძიებები, შეიძლება შეფასდეს როგორც
არაჯეროვანი, რამაც დააზიანა ბავშვის ინტერესები და გამოიწვია მისი
სიცოცხლის მოსპობა.

აღნიშნულ დასკვნაში მითითებულია, რომ ს----- მ-----ს ს-----ს
შესაბამისი უფლებამოსილი პირების გამოკითხვით მიღებულ იქნა
ინფორმაციები, არასრულწლოვან ნ.ზ-ის საქმეზე: „საყურადღებოა დ. კა-----
ის განმარტება, მ/წლის 6 იანვრის, საპატრულო პოლიციის თანამშრომლის მიერ
მისის მისამართით გაკეთებულ სატელეფონო შეტყობინებაზე, რომელიც
ეხებოდა არასრულწლოვან ნ.ზ-ის მიმართ დედის - ლ----- ქს-----ს მხრიდან
განხორციელებულ ძალადობას. ფაქტზე დ. კა-----ი განმარტავს: „, 2019 წლის
06 იანვარს ჩემს პირად ნომერზე დამიკავშირდა საპატრულო პოლიციის
თანამშრომელი და მაცნობა, რომ გლ-----ნა-----ს ტერიტორიაზე დედამ
განხორციელა ძალადობრივი ქმედება არასრულწლოვანზე რა დროსაც მისი
მხრიდან არ იქნა მოწოდებული რაიმე სახის მაიდენტიფიცირებელი
მონაცემები. აღნიშნულთან დაკავშირებით, 2016 წლის 11 ოქტომბრის
ბრძანების „ბავშვთა დაცვის მიმართვიანობის (რეფერირების) პროცედურებში -
სსიპ ს----- მ-----ს ს-----ს სამოქმედო ინსტრუქციის დამტკიცების
თაობაზე მიხედვით, მოხდა სატელეფონო ინსტრუქტაჟის მიცემა სასწრაფო
სამედიცინო დახმარების გამოძახებისა და არასრულწლოვანის სამედიცინო
დაწესებულებაში გადაყვანასთან დაკავშირებით, რაზეც ზარის ინიციატორმა
აღნიშნა, რომ გამომძიებლის მოსვლის შემდეგ მიიღებდა გადაწყვეტილებას,
რაც უნდა ყოფილიყო ჩემთვის, თუმცა აღნიშნული ინფორმაცია არ მომეწოდა”.

მიუხედავად დ. კა-----ის მიერ გაკეთებული განმარტებისა, ს----- მუ-----
ვალდებულია მსგავსი შეტყობინების საფუძველზე გააკეთოს კანონით
დანაწესები რეაგირება, მითუმეტეს საქმე ეხებოდა არასრულწლოვანს, რომლის
საქმეზე ისედაც მუშაობდა გლ-----ნა-----ს სერვის ცენტრი”.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოხსენებითი ბარათი, დასკვნა, სხდომის ოქმი (ს.ფ. 59-109);
- სხდომის ოქმი (ს.ფ. 140-165);
- ახსნა-განმარტებითი ბარათი (ს.ფ. 110-111);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. არაიდენტიფიცირებული არასრულწლოვანის მიმართ გლ-----ნა-----ს
ტერიტორიაზე განხორციელებული ძალადობის შესახებ საპატრულო
პოლიციის ეკიპაჟის მიერ 2019 წლის 06 იანვარს მოსარჩელის მიმართ
სატელეფონო შეტყობინების განხორციელების შემდეგ, მოსარჩელეს
არასრულწლოვანის მიმართ მომხდარი ძალადობის ფაქტის შესახებ

ინფორმაცია არ გადაუცია გლ-----ნა-----ს ს-----ს ს----- მ-----ს
საქალაქო ცენტრის შესაბამისი ს----- მუ---სთვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება;
- მოწმეთა ჩვენება;
- მოხსენებითი ბარათი, დასკვნა, სხდომის ოქმი (ს.ფ. 59-109);
- სხდომის ოქმი (ს.ფ. 140-165);
- ახსნა-განმარტებითი ბარათი (ს.ფ. 110-111).

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში დადასტურდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლობიერების საკითხი. შესაბამისად, არ არსებობს წარმოდგენილი სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

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

6. სამართლებრივი შეფასება

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

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, რომლის ფარგლებშიც მოსარჩელე 2018 წლის 30 აპრილიდან დაინიშნა თბილისის ს----- მ-----ს საქალაქო ცენტრის გლ-----ნა-----ს სერვის ცენტრის უფროსი ს----- მუ---ს თანამდებობაზე.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუ---ს მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით. ამასთან თავად გათავისუფლების ბრძანება, ისევე როგორც მოპასუხის წერილობითი დასაბუთება შეიცავს მითითებას იმის თაობაზე, რომ გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძველი გახდა დაედო ს----- მ-----ს საქმიანობის კონტროლის გაუმჯობესების ღონისძიებების შესახებ ს-----ს დირექტორის 2012 წლის 11 მაისის N0-----/ო ბრძანებით შექმნილი კომისიის 2019 წლის 30 იანვრის სხდომის N2 საოქმო გადაწყვეტილება.

ვინაიდან, წარმოდგენილი სარჩელით შედაკებულია გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი, სასამართლოს არსებითი კვლევის საგანს წარმოადგენს რამდენად შეიძლებოდა გამხდარიყო ზემოაღნიშნული გარემოებები სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის საფუძვლით მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი.

უპირველესად, სასამართლო სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ

რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში, რაც გულისხმობს მას, რომ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს გათავისუფლების მართლობიერება.

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

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (იხ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება). **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.**

გასათვალისწინებელია, რომ 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 წესთა 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, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დავის თავისებურებიდან, სადავო საკითხის მნიშვნელობიდან და აგრეთვე, იმ მოსაზრებიდან გამომდინარე, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს, სასამართლო არსებითად მსჯელობს მოსარჩელის ქმედებებსა და შრომის უფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე.

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარეობს, რომ 2019 წლის 06 იანვარს მოსარჩელეს საპატრულო პოლიციის მიერ სატელეფონო ზარის მეშვეობით ეცნობა არაიდენტიფიცირებულ არასრულწლოვანზე გლ-----ნა-----ს ტერიტორიაზე მშობლის მხრიდან განხორციელებული ძალადობის ფაქტის შესახებ. ასევე უდავოა, რომ მოსარჩელემ განუმარტა საპატრულო პოლიციას, რომ ძალადობის გამოხატული ნიშნების არსებობისას არასრულწლოვანი გადაყვანილ უნდა ყოფილიყო სამედიცინო დაწესებულებაში. ასევე წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით დგინდება, რომ აღნიშნულის შემდეგ არასრულწლოვანი სამედიცინო დაწესებულებიდან გაყვანილ იქნა მოძალადე მშობლის მიერ და იგი გარდაიცვალა 2019 წლის 22 იანვარს მშობლის მიერ განხორციელებული სხვა ძალადობის მეშვეობით.

გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებელი მოსარჩელეს როგორც უფროს ს-----მუშაკს ედავება იმ ვალდებულების განუხორციელებლობაში, რომ მან ინფორმაციის მიღების შემდეგ ძალადობის ფაქტის შესახებ ინფორმაცია არ მიაწოდა ს-----მუშაკს, რომელიც ვალდებული იქნებოდა მეორე სამუშაო დღესვე დაეწყო მოკვლევა ფაქტთან მიმართებით. მეურვეობის და მზრუნველობის ორგანოს სათანადო ჩართულობის და არასრულწლოვანის და მისი მოძალადე დედის იდენტიფიცირების შემთხვევაში კი მოხდებოდა დედის მიერ არასრულწლოვანის სამედიცინო დაწესებულებიდან გაყვანის ფაქტის აღკვეთა, ვინაიდან ს-----მ-----ს სა-----ი წლების განმავლობაში დაცული იყო ინფორმაცია აღნიშნული არასრულწლოვანის მიმართ ამ მშობლის მიერ განხორციელებული ძალადობის არა ერთი ფაქტის შესახებ. შედეგად კი მოხდებოდა დამდგარი ფატალური შედეგის პრევენცია.

დადგენილია, რომ უფროსი ს----- მუ----ს სამუშაო აღწერილობის თანახმად, დაკისრებულ სხვა მოვალეობებთან ერთად უფროსი ს----- მუ---ს ძირითად საქმიანობაში შემავალი ფუნქციები გაწერილია შემდეგნაირად: ახორციელებს ს----- მუშაკთა საქმიანობაზე ზედამხედველობას და მათი საქმის წარმოების მონიტორინგს, **ასევე განიხილავს შემთხვევებს და ს----- მუშაკთან ერთად განსაზღვრავს შემთხვევის წარმართვის პროცესს, ბავშვთა უფლებების სფეროში ახორციელებს სხვა უფლებამოსილებებს, რომლებიც განსაზღვრულია ს----- მ-----ს ს-----ს დებულებით.**

ბავშვთა დაცვის მიმართვიანობის (რეფერირების) პროცედურებში სსიპ ს----- მ-----ს ს-----ს სამოქმედო ინსტრუქციის დამტკიცების თაობაზე 2016 წლის 11 ოქტომბრის NO----/ო ბრძანების თანახმად (ს.ფ. 242-252) დამტკიცებული ბავშვთა დაცვის მიმართვიანობის (რეფერირების) პროცედურებში ს----- მ-----ს ს-----ს სამოქმედო ინსტრუქციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თუ ბავშვზე ძალადობის ფაქტი დადასტურებულია და ბავშვი განთავსებულია უსაფრთხო გარემოში, ს----- მუ---- : ა) პოლიციის შემაკავებელი ორდერით დადასტურებული, ბავშვზე ძალადობის ფაქტის შესახებ მომართვის საფუძველზე, შეტყობინების მიღებისთანავე (გარდა არასამუშაო საათებისა 18 საათიდან დილის 9 საათამდე, დასვენების ან უქმე დღეებში გამოცემული შემაკავებელი ორდერებისა), ს----- მუ---- გადის შემთხვევის ადგილზე, ახორციელებს სიტუაციურ ანალიზს და გადაუდებელი რეაგირების ოქმით უზრუნველყოფს შესაბამის მომსახურებაში ან/და დანართი 3-ით მესამე პირთან (ნათესავი, მეზობელი და სხვა) ბავშვის გადაყვანას საპატრულო პოლიციის დახმარებით; ბ) არასამუშაო საათებსა და დასვენების ან უქმე დღეებში შემაკავებელი ორდერების გამოცემის შემთხვევაში, ბავშვის გადაყვანა შესაბამის მომსახურებაში ხორციელდება პოლიციისა და ს----- სამსახურის ერთობლივი კონსულტირების საფუძველზე.

მე-6 მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, ს----- მუ----ს კომპეტენციით ბავშვთა დაცვის მიმართვიანობის რეფერირების პროცედურებში თუ სხვა წყაროდან მიღებული ინფორმაცია იძლევა სავარაუდო, ან საფუძვლიან ეჭვს, რომ ბავშვზე განხორციელდა ან ხორციელდება ძალადობა, ს----- მუ----: ა) ახორციელებს ვიზიტს ბავშვთან ბ) აფასებს ბავშვზე ძალადობის შემთხვევას; ახდენს ბავშვზე ძალადობის ნიშნების იდენტიფიკაციას, საჭიროებისამებრ რთავს სხვა სპეციალისტებს (იურისტი, ფსიქოლოგი) და ძალადობის შედეგებისა და ბავშვის უსაფრთხოების რისკების გათვალისწინებით იღებს გადაწყვეტილებას ბავშვთან დაკავშირებით; თუ ბავშვთან ვიზიტის დროს, ს----- მა მუ----ა, ჩათვალა, რომ საჭიროა ბავშვის ერთ-ერთ მშობელთან/კანონიერ წარმომადგენელთან/სხვა პასუხისმგებელ პირთან ერთად ან მარტო უსაფრთხო

გარემოში გადაყვანა, იგი დაუყოვნებლივ მიმართავს პოლიციას შემაკავებელ ორდერის გამოწერის მიზნით.

დამსაქმებელი სწორედ აღნიშნული ბრძანების მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის დარღვევად მოიაზრებს მოსარჩელის ქმედებას.

მართალია მითითებული ნორმა პირდაპირ არ ითვალისწინებს უშუალოდ უფროსი ს----- მუ----ს ვალდებულებას, თუმცა სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის პოზიციას იმასთან მიმართებით, რომ აღნიშნული მოიცავს მხოლოდ ს----- მუ----ს ვალდებულებას და მოსარჩელე გარდა საპატრულო პოლიციის ეკიპაჟისთვის გაწეული ფორმალური სატელეფონო კონსულტირებისა, არ იყო ვალდებული მოეხდინა მის სამოქმედო ტერიტორიაზე არასრულწლოვანზე განხორციელებული ძალადობის ფაქტის მიმართ შემდგომი რეაგირება - ს----- მუ----სთვის ინფორმაციის გადაცემა. სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს საქმის მასალებში წარმოდგენილ ახსნა-განმარტებაზე (ს.ფ. 112), რომლის თანახმადაც დასტურდება, რომ 2019 წლის 06 იანვარს განხორციელებული სატელეფონო შეტყობინებისას მოსარჩელეს ასევე ეცნობა ფაქტი იმის შესახებ, რომ მოძალადის მიმართ უნდა გამოწერილიყო შემაკავებელი ორდერი. შესაბამისად, მოსარჩელისთვის იმთავითვე ცნობილი გახდა მომხდარი ძალადობის ფაქტის სიმძიმის შესახებ. აღნიშნულის ფონზე მასზე როგორც უფროს ს----- მუშაკზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობების მხოლოდ სატელეფონო კონსულტირებით ამოწურვა სასამართლოს მოსაზრებით ეწინააღმდეგება თავად ს----- მუ----ს იდეას და წინააღმდეგობაში მოდის სსიპ ს----- მ-----ს ს-----ს კანონით განსაზღვრულ მიზნებთან. მით უფრო, რომ საქმე ეხებოდა არასრულწლოვანზე ძალადობის ფაქტს და აღნიშნული ფაქტის შეტყობისას მოსარჩელეს, როგორც უფროს ს----- მუშაკს მიუხედავად სამუშაო თუ არასამუშაო დროისა, უნდა ემოქმედა თანამდებორივი პასუხისმგებლობიდან გამომდინარე გულისხმიერებით.

სასამართლო იზიარებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას, რომლის თანახმადაც, სსიპ ს----- უზრუნველყოფის ს-----ს თითოეული თანამშრომელი უნდა აცნობიერებდეს, რომ ის იმყოფება მაღალი პასუხისმგებლობის მქონე სამსახურში და ამ პასუხისმგებლობისათვის შესაფერისი გულისხმიერებით ანალიზებდეს იმ რისკებს, რაც უკავშირდება ბავშვის შეუფერებელ გარემოში განთავსებას (იხ. სუსგ, ას-127-123-2016). განსახილველ შემთხვევაში გათავისუფლების საფუძველად მითითებული დასკვნით დადგენილია, რომ ს----- სამსახურის თანამშრომლების, მათ შორის მოსარჩელის მიერ განხორციელებულმა ქმედებებმა სათანადოდ ვერ დაიცვა არასრულწლოვანის კანონიერი ინტერესები. ს-----ზე დაკისრებული მაღალი ს----- ფუნქციის გათვალისწინებით მოსარჩელის და მოწმეთა ის განმარტება, რომ მას შემდგომი რეაგირება (ინფორმაციის დაყვანა ს----- მუ-

---მდე) აღარ ევალებოდა, სასამართლოს მოსაზრებით არ წარმოადგენს დამაჯერებელ და რელევანტურ არგუმენტს, მით უფრო დამდგარი შედეგის ფონზე. შესაბამისად, მართლზომიერია დამსაქმებლის შეფასება მოსარჩელის „უმოქმედობის“ დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან /და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად კვალიფიკაციის შესახებ.

ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულ იქნა, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნას ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მოსაზრებით შესაფასებელი ქმედება არ წარმოადგენს ისეთ ხასიათის დარღვევას, რომელიც დამსაქმებლის მიერ გამაფრთხილებელი ზომის გამოყენების შემთხვევაში შესაძლებელია გამოსწორდეს იმგვარად, რომ დამსაქმებელმა არ დაკარგოს მუშაკთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი. აღნიშნული წარმოადგენს დარღვევის იმ სახეს, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკს მიმართ, მით უფრო დამდგარი შედეგის გათვალისწინებით რომელიც შეიძლება პირდაპირ კავშირში არაა მოსარჩელის ქმედებასთან, თუმცა სხვაგვარი მოქმედების შემთხვევაში ალბათობის მაღალი ხარისხით შესაძლებელი იქნებოდა შედეგის თავიდან აცილება.

შესაბამისად, არასრულწლოვანზე მომხდარი ძალადობის ფაქტის მიმართ სათანადო რეაგირების არმოხდენა წარმოადგენდა მოსარჩელის მოვალეობების უხეშ დარღვევას და ს-----ს მიერ გამოყენებული ზომა სამსახურიდან გათავისუფლების სახით დარღვევის სრულად ადექვატურია. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის ქმედებებს სასამართლო აფასებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ დარღვევად, რაც დამსაქმებელს აღჭურავს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2-6.3 სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს ასევე პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

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.

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

7. საპროცესო ხარჯები

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

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ს.ფ. 29-30). ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. დ----- კა-----ის სარჩელი მოპასუხე ს-----

-----ოს მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი 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 არუგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ლაკერბაია**

თამარ