



საქართველოს
სახალხო დამცველი
PUBLIC DEFENDER
(OMBUDSMAN) OF GEORGIA

N 04-15/7537
25/07/2022

7537-04-15-2-202207250859



ა(ა)იპ საქართველოს უსინათლოთა კავშირის თავმჯდომარეს,
ქალბატონ სოფიკო ხუციშვილს

ა(ა)იპ საქართველოს უსინათლოთა კავშირის
კულტურის, განათლებისა და სპორტის ცენტრის
დირექტორს ალექსანდრე ლაბაძეს

რ ე კ ო მ ე ნ დ ა ც ი ა

ნატო ვეფხვაძის, ლელა ვეფხვაძის, თამარ თალაკვაძის, მარინე ბანეთიშვილის, ხათუნა ცენტერაძის, ლევან ხაზიურის, ჯამლეთ ნარმანას, ნინო მარდიშვილის, ტრისტან გურჩიანის, ნინო ასათიანის და დარეჯან ლომიძის შრომის უფლების დარღვევის შესახებ

შემუშავებულია საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის მიერ განხორციელებული შემოწმების შედეგების შესაბამისად და გეგზავნებათ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

ქალბატონო სოფიკო,

ბატონო ალექსანდრე,

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა შეისწავლა ა(ა)იპ საქართველოს უსინათლოთა კავშირის ა(ა)იპ კულტურის, განათლებისა და სპორტის ცენტრის ყოფილი თანამშრომლების¹ 2022 წლის 2 მარტის №2703/22 და ამავე წლის 1 აპრილის №3844/22

¹ 1. ნატო ვეფხვაძე; 2. ლელა ვეფხვაძე; 3. თამარ თალაკვაძე; 4. მარინე ბანეთიშვილი; 5. ხათუნა ცენტერაძე; 6. ლევან ხაზიური; 7. ჯამლეთ ნარმანა; 8. ნინო მარდიშვილი; 9. ტრისტან გურჩიანი; 10. ნინო ასათიანი; 11. დარეჯან ლომიძე.

განცხადებები დაკავებული თანამდებობებიდან შესაძლო უკანონო გათავისუფლებისა და შედეგად, მათი შრომითი უფლების დარღვევის შესახებ.

წინამდებარე საქმისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების შესწავლისა და გამოკვლევის შედეგად, გამოიკვეთა, რომ განმცხადებლებთან შრომითი ურთიერთობები შეწყდა კანონმდებლობის მოთხოვნათა დარღვევით.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

განმცხადებლები რამდენიმე წლის განმავლობაში დასაქმებულები იყვნენ ა(ა)იპ საქართველოს უსინათლოთა კავშირის ა(ა)იპ კულტურის, განათლებისა და სპორტის ცენტრში სხვადასხვა პოზიციაზე.² მიმდინარე წლის 28 იანვარს ა(ა)იპ საქართველოს უსინათლოთა კავშირის გამგეობის გადაწყვეტილებით თანამდებობიდან გათავისუფლდა ა(ა)იპ კულტურის, განათლებისა და სპორტის ცენტრის დირექტორი ცირა ვეფხვაძე. ამავე წლის 31 იანვარს ცენტრის 42 თანამშრომელმა განცხადებით მიმართა ა(ა)იპ საქართველოს უსინათლოთა კავშირს, რომელშიც აღნიშნავდნენ რომ დირექტორის გათავისუფლების საფუძველი იყო აბსურდული და ითხოვდნენ ყოფილი დირექტორის თანამდებობაზე დაბრუნება.

ა(ა)იპ კულტურის, განათლებისა და სპორტის ცენტრის დირექტორის მიერ 2022 წლის 8 თებერვალს ამავე ცენტრის 11 თანამშრომლის მიმართ გამოიცა შესაბამისი ბრძანებები³ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით გაფრთხილების გამოყენების შესახებ, რომლებსაც საფუძვლად დაედო შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულებისა და შრომის დისციპლინის დარღვევა, კერძოდ, არასაპატიო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობა.

აღნიშნული ცენტრის დირექტორის მიერ 2022 წლის 14 თებერვალს „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე⁴ გამოცემულ

² ნატო ვეფხვაძე - სოლისტის პოზიციაზე; ლელა ვეფხვაძე მომღერლის პოზიციაზე; თამარ თალაკვაძე - ლოტბარისა და მუსიკალური გამგორმებლის პოზიციაზე; მარინე ბანეთიშვილი - სოლისტის პოზიციაზე; ხათუნა ცენტერაძე - კონცერტმასტერის პოზიციაზე; ლევან ხაზიური - თეატრალური სტუდიის რეჟისორის პოზიციაზე; ჯამლეტ ნარმანია - ადმინისტრატორის პოზიციაზე; ნინო მარღიშვილი - წიგნების გამხმომავანებლის პოზიციაზე; ტრისტან გურჩიანი - ბიბლიოთეკარ-კონსულტანტის პოზიციაზე; ნინო ასათიანი - ლიტერატურული სადამოების ორგანიზატორის პოზიციაზე; დარეჯან ლომიძე - ბიბლიოთეკარ-წამკითხველის პოზიციაზე.

³ ა(ა)იპ კულტურის, განათლებისა და სპორტის ცენტრის დირექტორის 2022 წლის 8 თებერვლის №5; №4; №2; №13; №3; №6; №7; №10; №12; №8; №11 ბრძანებები.

⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი: თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

იქნა ბრძანებები⁵ დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რომლის თანახმად, განმცხადებლები გათავისუფლდნენ დაკავებული პოზიციებიდან 2022 წლის 1 თებერვლიდან. საქართველოს უსინათლოთა კავშირის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით,⁶ შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ ბრძანებებს საფუძვლად დაედო განმცხადებლების მიერ შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობა, რაც გამოიხატა არასაკმაყოფილო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობით.

2. სამართლებრივი დასაბუთება

საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებულია შრომის თავისუფლება⁷, რომელიც სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთ მთავარ კომპონენტს წარმოადგენს⁸ და ქმნის სოციალური დაცვის გარანტიებს. მათ შორის, იცავს სამუშაოს განხორციელების, შენარჩუნებისა და დათმობის უფლებას. შრომის თავისუფლებით გარანტირებულია უმუშევრობისა და ისეთი რეგულირებისგან დაცვა, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს, ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას⁹.

შრომის უფლება, რომელიც სოციალური დაცვის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს გარანტიას წარმოადგენს, უზრუნველყოფილია არაერთი საერთაშორისო ინსტრუმენტით¹⁰. მათ შორის, საერთაშორისო პაქტით ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ, რომელიც შრომითი უფლებების ყველაზე ვრცელ და მრავლისმომცველ მოწესრიგებას გვთავაზობს. პაქტის თანახმად, სახელმწიფო ვალდებულია შექმნას ისეთი დაცვის გარანტიები, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის შესაძლებლობას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც დათანხმდება¹¹, მათ შორის, შექმნას უკანონო გათავისუფლებისგან დაცვის გარანტიები¹².

⁵ ა(ა)იპ კულტურის, განათლებისა და სპორტის ცენტრის დირექტორის 2022 წლის 14 თებერვლის №19; №16; №15; №20; №17; №22; №18; №24; №26; №23; №25 ბრძანებები.

⁶ 2022 წლის 15 აპრილის №01/52 წერილი.

⁷ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 26.

⁸ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 5.

⁹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2/389 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“, II.3.19

¹⁰ იხ. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, ევროპის სოციალური ქარტია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158-ე კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ.

¹¹ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 6(1).

¹² გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტი (CESCR), ზოგადი კომენტარი №18: შრომის უფლება (მე-6 მუხლი), 6 თებერვალი 2006, E/C.12/GC/18, 35, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: < <https://bit.ly/2xjkoXB> > [15/03/2022]

მართალია, ადამიანის ძირითად უფლებათა და თავისუფლებათა ევროპული კონვენცია არ შეიცავს შრომით უფლებებთან დაკავშირებულ პირდაპირ ჩანაწერს, თუმცა, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, შრომის უფლება, კონვენციის მე-8 მუხლით დაცული პირადი და ოჯახური ცხოვრების დაცულობის უფლების მოქმედების სფეროშია განხილული¹³. რამდენადაც, პირადი ცხოვრება მოიცავს პირის უფლებას ჩამოაყალიბოს და განავითაროს ურთიერთობები, მათ შორის, პროფესიული და საქმიანი, სხვა პირებთან¹⁴. შესაბამისად, პრეცედენტული სამართალი, არაერთი გადაწყვეტილებით მნიშვნელოვან განმარტებას აკეთებს შრომით უფლებებთან დაკავშირებით, მათ შორის, პირის უკანონო გათავისუფლების შესახებ¹⁵.

შრომის თავისუფლების დაცვის მნიშვნელოვანი მექანიზმია, ევროპული სოციალური ქარტია, რომელიც უზრუნველყოფს შრომითი უფლებების რეალიზების გარანტიებს¹⁶.

საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით უზრუნველყოფილი შრომითი გარანტიები რეგლამენტირებულია საქართველოს ორგანულ კანონში - „საქართველოს შრომის კოდექსი“, რომელიც აწესებს შრომითი ურთიერთობების რეგულაციებს, მათ შორის, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესსა და უკანონო გათავისუფლებისგან დაცვის გარანტიებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლში მოცემულია შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძვლები, ხოლო 48-ე მუხლი აწესებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურებს. აღნიშნული მუხლების ინტერპრეტირებისას, საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას დამსაქმებელს აქვს როგორც პოზიტიური, აგრეთვე ნეგატიური ვალდებულებები. ერთი მხრივ დაასრულოს შრომითი ურთიერთობები კანონის საფუძველზე და კანონით მოთხოვნილი პროცედურების დაცვით, ხოლო მეორე მხრივ არ ჩაერიოს პირის შრომით უფლებებში უსაფუძვლოდ და არ გაათავისუფლოს დასაქმებული შესაბამისი მყარი, გამართლებული საფუძვლების გარეშე¹⁷.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში ხაზგასმითაა აღნიშნული, რომ დამსაქმებლის უფლება შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას არ არის შეუზღუდავი და მისი განხილვა, როგორც დამსაქმებლის უფლება - თვითნებურად

¹³ ევროპის საბჭო/ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის გზამკვლევი, 31/08/2021, 90-92. იხ.,: < <https://bit.ly/3egJV4f> > [15/03/2022]; ზ. შველიძე, შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), თბილისი, 2020, 138, იხ., < <https://bit.ly/2xiX901> > [15/03/2022].

¹⁴ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2013 წლის 9 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე Oleksandr Volkov v. Ukraine, 165.

¹⁵ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2010 წლის 19 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე Özpınar v. Turkey, იხ., < <https://bit.ly/34ARVZK> > [15/03/2022]

¹⁶ ევროპული სოციალური ქარტია, მუხლი 1.

¹⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 20 მაისის №ას-193-2020 განჩინება; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 21 სექტემბრის №ას-536-2021 განჩინება.

გათავისუფლოს თანამშრომელი, არ შეიძლება¹⁸. სწორედ ამიტომ, დამსაქმებელს აკისრია მისი გადაწყვეტილების დასაბუთებულობისა და საფუძვლიანობის მტკიცების ტვირთი¹⁹.

სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი ცხადყოფს, რომ შრომით სამართლებრივი საკითხების გადაწყვეტისას, პირველ რიგში, დამსაქმებლის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენება უნდა გამოირიცხოს²⁰. შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის კონკრეტული საფუძვლის გამოკვლევის შედეგად კი, უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის ქმედების მართლზომიერება დასაქმებულის გათავისუფლებისას²¹.

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. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მისი მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.

აქვე საყურადღებოა შრომის სამართლის ისეთი ფუნდამენტური პრინციპი, როგორსაც ე. წ. *“favor prestatoris”* წარმოადგენს, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებულთა სასარგებლო წესები უპირატესია. შესაბამისად, დასაქმებული სარგებლობს მის შრომით უფლებებში არამართლზომიერი ჩარევისგან დაცვის გარანტიებით და დამსაქმებელი ვალდებულია ეცადოს უზრუნველყოს დასაქმებულთა შრომითი უფლებების შეუფერხებლად რეალიზება.

შრომით დავებში დამკვირდებული მტკიცების ტვირთის სტანდარტი, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის მნიშვნელოვანი საფუძვლის *“Good Reason”* არსებობის დადასტურებას დამსაქმებელს აკისრებს²². დამსაქმებელი ვალდებულია წარადგინოს რელევანტური მტკიცებულებები, რომლითაც უპირობოდ დადასტურდება დასაქმებულის გათავისუფლების მყარი საფუძვლის არსებობა.²³

როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.

¹⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 21 მაისის №ას-1199-1141-2014 განჩინება.

¹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 31 ოქტომბრის №ას-103-2019 განჩინება.

²⁰ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, მუხლი 115.

²¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 21 სექტემბრის № ას-536-2021 განჩინება.

²² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 21 სექტემბრის №ას-536-2021 განჩინება.

²³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 18 თებერვლის №ას-1208-2018 გადაწყვეტილება.

საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე. წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში.²⁴

საკასაციო სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. ამასთან, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.²⁵

განსახილველ შემთხვევაში განმცხადებლების სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძველად დაედო სამსახურში მათი არასაკმარისი მიზეზით გამოუცხადებლობა. ცენტრის ყოფილი თანამშრომლები განმარტავენ, რომ მიმდინარე წლის იანვარი/თებერვლის პერიოდში ყოფილი დირექტორის სიტყვიერი მითითების საფუძველზე, სამსახურში ცხადდებოდნენ უკიდურესი საჭიროების შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ არ მომხდარიყო დახურულ სივრცეში რამდენიმე პირის თავშეყრა. ამასთან, საქმეში არსებული დოკუმენტით²⁶ დასტურდება, ერთ-ერთი თანამშრომლის დაინფიცირების შემთხვევა, რომლის სავარაუდო კონტაქტებს წარმოადგენდნენ განმცხადებლები. მათივე განმარტებით, ცენტრის დირექტორის გათავისუფლების შემდეგ, მის შემცვლელს მათთვის არ უცნობებია მისი წინამორბედის მითითებისგან განსხვავებული სამსახურში

²⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 19 იანვრის №ას-941-891-2015 განჩინება.

²⁵ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 7 თებერვლის გადაწყვეტილება.

²⁶ 2022 წლის 30 იანვრის PCR ტესტის პასუხი.

გამოცხადების წესი. აღნიშნულ საკითხზე თანამშრომლებთან კომუნიკაციის დამადასტურებელი მტკიცებულება ცენტრის ხელმძღვანელობას არ წარმოუდგენია.

საქართველოს უსინათლოთა კავშირის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით 2022 წლის იანვარი/თებერვალში სამუშაო რეჟიმი იყო ფიზიკური, რის მიზეზადაც ცენტრის მუშაობის ხარისხის შენარჩუნება დასახელდა, ხოლო დასადასტურებლად მითითებულ იქნა დამსაქმებლებთან გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებები, რომლებიც იდენტური შინაარსისაა. კერძოდ, თითოეულ განმცხადებელთან გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების მე-7 მუხლი დასაქმებულებისთვის სამუშაო რეჟიმს განსაზღვრავს 40 საათიანი სამუშაო კვირით (კვირაში 5 სამუშაო დღე), თუმცა, განსხვავებულ რეგულაციას შეიცავს ცენტრის შინაგანაწესი.

კერძოდ, ა(ა)იპ კულტურის, განათლებისა და სპორტის ცენტრის შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მიხედვით, ცენტრის ადმინისტრაციისთვის, რედაქციის, ბიბლიოთეკის, ხმის ჩამწერი სტუდიის თანამშრომლებისა და დამლაგებლებისთვის სამუშაო დღეებია ყოველდღე, უქმე დღეების გარდა, ხოლო წრეებისთვის კვირაში ორი დღე. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ცენტრის მიერ საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში არ იქნა წარმოდგენილი სამსახურში თანამშრომელთა გამოცხადებისა და სამსახურიდან გასვლის აღრიცხვის დამადასტურებელი დოკუმენტები. მოწოდებული ინფორმაციით, თანამშრომელთა გამოცხადებას ზედამხედველობას უწევდა ცენტრის დირექტორი.

ცენტრის დირექტორის მიერ შედგენილი აქტებით²⁷ დგინდება, რომ ამავე ცენტრის თანამშრომლები არ გამოცხადდნენ სამსახურში და არც დირექციისთვის მიუწოდებიათ ინფორმაცია გამოუცხადებლობის მიზეზის შესახებ. აღნიშნული აქტების შესწავლისას საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა დაადგინა, რომ 2022 წლის 7 თებერვლიდან 11 თებერვლის ჩათვლით (ორშაბათი-პარასკევი) შედგენილ აქტებში სამსახურში გამოუცხადებლობის დასადასტურებლად მითითებულნი არიან ის პირებიც,²⁸ რომლების სამუშაო დღედ ცენტრის შინაგანაწესის თანახმად, კვირაში 2 დღე იყო განსაზღვრული. საქმეში არსებული დოკუმენტაციით ასევე არ დასტურდება, რომ აღნიშნული აქტების საფუძველზე, განმცხადებლებისთვის დისციპლინური სახდელის დადებამდე დამსაქმებლის მიერ თანამშრომლებთან განხორციელდა რაიმე სახის კომუნიკაცია გამოუცხადებლობის მიზეზებთან დაკავშირებით. შესაბამისად, დისციპლინური სახდელის შეფარდებამდე მათ არ მიეცათ საკუთარი პოზიციის დაფიქსირების შესაძლებლობა. აღნიშნული გარემოებები კი იძლევა საფუძველს მივიჩნიოთ, რომ დამსაქმებლის ქმედებები იყო წინასწარ განზრახული და მიზანმიმართული, რაც დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველის ხელოვნურად შექმნაში გამოიხატება.

ამასთან ნიშანდობლივია, რომ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ოფიციალურ

²⁷ 2022 წლის 4 თებერვლის აქტი; 7 თებერვლის აქტი; 8 თებერვლის აქტი; 9 თებერვლის აქტი; 10 თებერვლის აქტი; 11 თებერვლის აქტი.

²⁸ მაგ.: ლევან ხაზიური - ცენტრის თეატრალური სტუდიის რეჟისორი.

პორტალზე განთავსებული ინფორმაციით²⁹ 2022 წლის იანვარ-თებერვლის პერიოდში ახალი კორონა ვირუსით ინფიცირების რიცხვმა რეკორდულ მაჩვენებელს მიაღწია. ამასთან, მოცემულ პერიოდში კვლავ ძალაში რჩებოდა უწყებათაშორისი საბჭოს რეკომენდაცია, მუშაობის დისტანციური რეჟიმის შენარჩუნებასთან დაკავშირებით როგორც საჯარო, ისე კერძო დაწესებულებებში.³⁰

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის პირველი ნაწილით დამსაქმებლისთვის დაწესებულია შინაგანაწესის დასაქმებულისთვის გაცნობის ვალდებულება. მოთხოვნის მიუხედავად, საქართველოს უსინათლოთა კავშირმა ვერ წარმოგვიდგინა ცენტრის გათავისუფლებული თანამშრომლებისთვის იმ შინაგანაწესის გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი, რომლის დარღვევისთვისაც მათ დისციპლინური სახდელები შეეფარდათ და მხოლოდ იმ მითითებით შემოიფარგლა, რომ შინაგანაწესი გამოკრულია ცენტრის შენობაში, ერთ-ერთ კედელზე თვალსაჩინო ადგილას. იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ გათავისუფლებული თანამშრომლებიდან უმრავლესობა უსინათლო ან მცირემხედველია, უსინათლოთა კავშირის მიერ შემოთავაზებული მითითება ვერ ჩაითვლება ზემოაღნიშნული საკანონმდებლო ნორმით დადგენილი ვალდებულების შესრულებად.

განმცხადებლების გათავისუფლების დასაბუთების მიზნით, საქართველოს უსინათლოთა კავშირი აპელირებს იმ გარემოებაზე, რომ გათავისუფლებული თანამშრომლები სამსახურში გამოცხადების პირობად აყენებდნენ ყოფილი დირექტორის, ცირა ვეფხვაძის თანამდებობაზე აღდგენას და წინააღმდეგ შემთხვევაში უარს აცხადებდნენ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაზე. თუმცა, საქმეში არსებული ცენტრის 43 თანამშრომლის 2022 წლის 31 იანვრის განცხადების ტექსტი არ შეიცავს მითითებასაც კი აღნიშნულ წინაპირობის დაკმაყოფილების გარეშე სამსახურში გამოცხადებაზე უარის თქმასთან დაკავშირებით. მსგავსი შინაარსის პოზიცია დაფიქსირებულია გათავისუფლებული თანამშრომლების 2022 წლის 14 მარტის წერილში საქართველოს უსინათლოთა კავშირის მიმართ, მათი გათავისუფლებიდან ერთი თვის შემდეგ. შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი ვერ გაიზიარებს საქართველოს უსინათლოთა კავშირის პოზიციას, განმცხადებლების მხრიდან ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების ამ საფუძვლით განზრახ შეუსრულებლობასთან დაკავშირებით.

რაც შეეხება დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ ცენტრის დირექტორის შესაბამისი ბრძანებების განმცხადებლებისთვის ჩაბარების საკითხს, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს უსინათლოთა კავშირის განმარტებით,³¹ თანამშრომლების ნაწილს ჩაბარდა აღნიშნული ბრძანებები, თუმცა ჩაბარების დასადასტურებლად საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილ იქნა მხოლოდ მოცემული ბრძანებების საქართველოს

²⁹ <https://datacov.moh.gov.ge>

³⁰ <https://www.gov.ge/news/308775?page=51&year=>

³¹ ა(ა)იპ საქართველოს უსინათლოთა კავშირის 2022 წლის 15 აპრილის №01/52 წერილი.

ფოსტისთვის გადაცემის დამადასტურებელი დოკუმენტი.³² შედეგად, ცალსახად ვერ დგინდება აღნიშნული ბრძანებების ადრესატებისთვის ჩაბარების ზუსტი თარიღი. განმცხადებლების განმარტებით, დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ ბრძანებები ნაწილს ჩაბარდა 2022 წლის 10 თებერვალს, ხოლო ნაწილს ამავე წლის 11 თებერვალს. მათივე განმარტებით, ბრძანებების ჩაბარებიდან უქმე დღეების შემდგომ (12 თებერვალი-13 თებერვალი) პირველივე სამუშაო დღეს გამოცხადდნენ სამსახურში. თუმცა, ამავე დღეს (14 თებერვალი) სამუშაო პროცესის მიმდინარეობისას, ყველა მათგანს ჩაბარდა ცენტრის დირექტორის ბრძანებები მათთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

აღნიშნული გარემოებების და მოცემულ საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ გაკეთებული ზემოაღნიშნული განმარტებების ანალიზის საფუძველზე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ზომები არ ემსახურებოდა არსებული ვითარების გამოსწორებას, გაუმჯობესებას, დასაქმებული მუშაკების იძულებას უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოკიდებოდნენ სამსახურებრივი უფლება-მოვალეობების შესრულებას, არამედ მიზნად ისახავდა იმ პირთა დასჯას/სამსახურიდან გათავისუფლებისთვის ხელოვნურად ფორმალური საფუძვლის შექმნას, რომლებმაც 2022 წლის 31 იანვრის განცხადებაში მხარდაჭერა გამოუცხადეს საქართველოს უსინათლოთა კავშირის მიერ გათავისუფლებულ ცენტრის დირექტორს.

ამდენად, საქმის გარემოებების და განმცხადებლების მიმართ დისციპლინური სახდელების შეფარდების და მათთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ შესაბამისი ბრძანებების ასეთ ფორსირებულ რეჟიმში გამოცემის საფუძველზე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ მოცემულ შემთხვევაში ა(ა)იპ კულტურის, განათლებისა და სპორტის ცენტრის მიერ განმცხადებლების მიმართ განხორციელებული ქმედებები არ არის ლეგიტიმური. მითუმეტეს იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში არ იქნა წარმოდგენილი დასაბუთებული პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, თუ რა სახის ზიანი მიადგა ცენტრს რამდენიმე თანამშრომლის რამდენიმე დღით სამსახურში გამოუცხადებლობით, იმ პირობებში როდესაც ახალი კორონა ვირუსით ინფიცირების მაჩვენებელი რეკორდულ ნიშნულზე იყო და უფლებამოსილი ორგანოები თითქმის ყველა სახელმწიფო თუ კერძო უწყებას მუშაობის დისტანციურ/ჰიბრიდულ რეჟიმში გაგრძელებისკენ მოუწოდებდნენ. ამასთანავე, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდების შესახებ ბრძანებების ჩაბარების შემდგომ, პირველივე სამუშაო დღეს სამსახურში გამოცხადებისას დაკავებული პოზიციებიდან გათავისუფლების გამო, განმცხადებლებს ფიზიკურად არ მისცემიათ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის გამოსწორების, დაკისრებული სამსახურებრივი ვალდებულებების პირნათლად შესრულების დრო და საშუალება. რაც, ზემოაღნიშნული სასამართლო განმარტებებიდან გამომდინარე დისციპლინური სახდელის შეფარდების მთავარ მიზანს წარმოადგენს.

³² საქართველოს ფოსტის 2022 წლის 8 თებერვლის გზავნილის გაგზავნის დამადასტურებელი დოკუმენტი.

შესაბამისად, ა(ა)იპ კულტურის, განათლებისა და სპორტის ცენტრის დირექტორის ბრძანებებმა³³ განმცხადებლებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ხელყო მათი შრომითი უფლები.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ დასაქმებულის უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტის დადგენის შემთხვევაში, „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილი აწესებს უკანონოდ გათავისუფლების შედეგად, დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის გარანტიებს. აგრეთვე, ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში, ამავე კოდექსის 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილის საფუძველზე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხს.³⁴

3. დასკვნა

ამდენად, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოგმართავთ რეკომენდაციით, წარმოდგენილი შეფასებების მხედველობაში მიღებით, უზრუნველყოთ ნატო ვეფხვაძის, ლელა ვეფხვაძის, თამარ თალაკვაძის, მარინე ბანეთიშვილის, ხათუნა ცენტერაძის, ლევან ხაზიურის, ჯამლეთ ნარმანიას, ნინო მარლიშვილის, ტრისტან გურჩიანის, ნინო ასათიანის და დარეჯან ლომიძის აღდგენა გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციებზე და მათ მიმართ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული რესტიტუციის (იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება) შესაბამისი ღონისძიების გამოყენება.

გატარებული ღონისძიების თაობაზე, გთხოვთ, მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ ვადაში.

პატივისცემით,

ნინო ლომჯარია



სახალხო დამცველი



³³ ა(ა)იპ კულტურის, განათლებისა და სპორტის ცენტრის დირექტორის 2022 წლის 14 თებერვლის №19; №16; №15; №20; №17; №22; №18; №24; №26; №23; №25 ბრძანებები.

³⁴ „საქართველოს ორგანული კანონი, შრომის კოდექსი, მუხლი 48, ნაწილი 8-9.