

საქმე № 330210016001336638
საქმე №2ზ/6887-17



**განჩინება
საქართველოს სახელით**

14 ივნისი, 2018 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:
თავმჯდომარე - გოგიტა თოთოსაშვილი
მოსამართლეები: ლევან გვარამია
გელა ქირია**

სხდომის მდივანი - ნანა კაბულაშვილი

აპელანტი - თ-----

წარმომადგენელი - ო-----

მოწინააღმდეგე მხარე - ს-----

წარმომადგენელი - თ-----

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 3 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება

**2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

არ დაკმაყოფილდა თ-----ს სარჩელი მოპასუხე ს-----
----- მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით უდავოდ მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. 2015 წლის 16 სექტემბერს, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან გააფორმა შრომითი ხელშეკრულება №----. მოცემული ხელშეკრულების საფუძველზე, თ----- მუშაობდა ს----- ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლად.

2.2. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 420,65 ლარს.

2.3. 2015 წლის 4 დეკემბერს, ს----- დირექტორის მოადგილემ სამსახურებრივი ბარათით მიმართა ამავე სკოლის დირექტორს სკოლაში მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით. სამსახურებრივ ბარათში მითითებულია, რომ 2015 წლის 2 დეკემბერს, დაახლოებით 13:45 საათზე, სკოლის პირველი სართულის დერეფანში იდგნენ IX² კლასის მოსწავლეები, რომლებმაც სპორტის გაკვეთილის შემდეგ, თვითნებურად დატოვეს სკოლის ტერიტორია. დერეფნის მეორე მხრიდან მათთან მოვიდა კლასის დამრიგებელი თ-----, დაუწყო ბავშვებს ჩხუბი და ერთ-ერთ მოსწავლეს, ნ----- მიაყენა ფიზიკური შეურაცხყოფა - თმები მოქაჩა. შემდგომში, ბავშვები დირექტორის მოადგილის თანხლებით აიყვანა საკლასო ოთახში.

2.4. 2015 წლის 4 დეკემბერს, ს----- დირექტორმა თ----- მიმართა ამავე სკოლის დისციპლინურ კომიტეტს სკოლაში მომხდარი ფაქტის განხილვის მოთხოვნით. მიმართვაში მითითებული იყო, რომ კომიტეტს ეგზავნებოდა სკოლის დირექტორის მოადგილის ი----- სამსახურებრივი ბარათი ამავე სკოლის პედაგოგის თ-----ს დისციპლინური გადაცდომის შესახებ.

2.5. ზემოაღნიშნული მიმართვის საფუძველზე, სკოლის დისციპლინურმა კომიტეტმა დაიწყო შესაბამისი წარმოება, რომლის შედეგადაც, 2015 წლის 4 დეკემბერს, 7 დეკემბერს და 11 დეკემბერს გაიმართა დისციპლინური კომიტეტის სხდომები. 2016 წლის 11 დეკემბრის N7 ოქმის თანახმად, დისციპლინური კომიტეტის წევრებმა 6 ხმით ნულის წინააღმდეგ მიიღეს გადაწყვეტილება თ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

სხდომის ოქმების თანახმად, კომიტეტმა გამოიკვლია თ-----ს მიერ 2015 წლის 2 დეკემბერს მოსწავლეების სიტყვიერი და ამასთან, ერთ-ერთი მოსწავლის ნ----- ფიზიკური შეურაცხყოფის შესახებ შემოსული მომართვა. დისციპლინური კომიტეტის მიერ მოხდა ამ ფაქტის კვლევა, ჩამოერთვა მე-9 კლასის მოსწავლეებს მშობლების თანდასწრებით ახსნა-განმარტებები. ასევე, გამოკვლეულ იქნა ვიდეო მასალა. კომიტეტმა დაადგინა, რომ ნამდვილად განხორციელდა ფიზიკური და სიტყვიერი შეურაცხყოფა თ-----ს მიერ მოსწავლის ნ----- მიმართ.

2.6. 2015 წლის 15 დეკემბერს ს----- დირექტორმა

გამოსცა ბრძანება თ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მითითებული ბრძანების გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია: „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის მეორე პუნქტი; საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი; საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის N167/6 ბრძანებით დამტკიცებული „მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების წესის“ მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი; ს----- შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-8 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

2.7. ს----- დირექტორის 2015 წლის 15 დეკემბრის N 1----- ბრძანებით, თ----- გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან დაკისრებული მოვალეობებისა და შინაგანაწესის უხეში დარღვევის გამო. აღნიშნული ბრძანების საფუძველს წარმოადგენს: ს----- დირექტორის მოადგილის 2015 წლის 4 დეკემბრის სამსახურებრივი ბარათი N-----; დისციპლინური კომიტეტის სხდომის 1----- წლის ოქმი N7;

2.8. 2016 წლის 16 იანვარს, თ-----ს რწმუნებულმა გ----- სამეურვეო საბჭოში გაასაჩივრა 2015 წლის 15 დეკემბრის N----- ბრძანება. 2016 წლის 16 იანვრის საჩივრის განხილვა, რომელიც სკოლას ჩაჰბარდა 2016 წლის 21 იანვარს, სამეურვეო საბჭომ დაიწყო 2016 წლის 25 იანვარს. პირველი სხდომა ჩატარდა 2016 წლის 25 იანვარს, შემდგომ 2016 წლის 29 იანვარს, 5 თებერვალს, 19 თებერვალს, 2 მარტს, 4 მარტს, 9 მარტს და 15 მარტს. სამეურვეო საბჭომ ძალაში დატოვა გასაჩივრებული ს----- დირექტორის თამარ კობახიძის 2015 წლის 15 დეკემბრის N1----- ბრძანება და 2015 წლის 11 დეკემბრის სხდომის ოქმი N7-ს თანახმად მიღებული დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილება.

2.9. ს----- მე-9 კლასის მოსწავლეების მშობლების განცხადებაში, რომლითაც მათ 2015 წლის 4 დეკემბერს მიმართეს ს----- დირექტორს, მითითებულია: „გაცნობებთ, რომ ა.წ. 2 დეკემბერს ქ. თბილისის 208-ე საჯარო სკოლის IX² კლასში მოხდა საკმაოდ მძიმე შემთხვევა. აღნიშნული კლასის მოსწავლეების 80%-ს მათმა დამრიგებელმა ქალბატონმა თ----- ჯოხით და ფიზიკური ძალის გამოყენებით ძლიერი ფიზიკური და მორალური შეურაცხყოფა მიაყენა. ჩვენ ამ მიმართვაში არ აღვწერთ თითოეული ჩვენი შვილის მდგომარეობას ამ ინციდენტის შემდგომ. ისინი არიან გარდატეხის ასაკში და ეს ლაქა ალბათ ხანგრძლივად დააჩნდება მათ პიროვნებას. გთხოვთ მობრძანდეთ ადგილზე და გაარკვიოთ რა მოხდა 2 დეკემბერს, რა წინაპირობები უძღოდა ამ ყველაფერს. ჩვენი ღრმა რწმენით უნდა დადგეს პასუხისმგებლობის საკითხი და აღნიშნულ პიროვნებას საერთოდ უნდა აეკრძალოს სასწავლო დაწესებულებაში მუშაობა და ბავშვებთან კონტაქტი. იმედი გვაქვს, რომ შემთხვევა განისჯება და დასასჯელი დაისჯება“.

2.10. მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების მე-10 მუხლის მე-

3 პუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულების ხელმოწერით, დასაქმებული - მოსარჩელე ადასტურებს სკოლის შინაგანაწესის გაცნობის ფაქტს.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.11. წინამდებარე სამართალწარმოებაში, წარმოდგენილია სხვადასხვა პირთა განცხადებები, რომლებიც როგორც შესაბამისი წარმოების დაწყების საფუძველი გახდა, ასევე წარმოების დაწყების შემდეგაც შეიტანა საკითხის გადაწყვეტაში თავისი მნიშვნელობა. სასამართლო სამართალწარმოების დროს დაიკითხნენ მოწმეები, რომლებმაც ჩვენებები მისცეს სასამართლოს.

შესაბამისი წარმოების დაწყების შემდეგ, დისციპლინური კომიტეტის სადავო ოქმის თანახმად, თ-----ს მიერ 4 დეკემბერს მოსწავლეების ფიზიკური და სიტყვიერი შეურაცხყოფის ფაქტის კვლევის მიზნით, ახსნა-განმარტებები ჩამოერთვათ მე-9 კლასის მოსწავლეებს, მათი მშობლების დასწრებით. წარმოების შედეგად, კომიტეტმა დადასტურებულად მიიჩნია მოსარჩელის მიერ მოსწავლეების ფიზიკური და სიტყვიერი შეურაცხყოფის ფაქტი.

სამართალწარმოების მიმდინარეობისას მოწმის სახით დაიკითხნენ გ----- დედა ი----- და ს----- დედა მ-----. მათი განმარტებით, ისინი შვილების განმარტებას ეთანხმებიან, კერძოდ მიუთითებენ, რომ თავად მოსარჩელის მიერ ბავშვებზე ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტს არ შესწრებიან, თუმცა ადასტურებენ ასეთი ფაქტის არსებობას. ამასთან, მოწმე ი----- მიუთითა, რომ თმის მოქაჩვის ფაქტი, მისთვის ცნობილია უშუალოდ იმ მოსწავლისგან, რომელზეც მოსარჩელემ განახორციელა ძალადობა. ასევე, მისი განმარტებით, მოსარჩელე ბავშვებთან მიმართებაში იყენებდა დასჯის ისეთ მეთოდებს, რომელიც მიუღებელია. აღნიშნულის შესახებ მან იცის მისი შვილის გ----- მონაყოლიდან, რომელმაც „შატალოს“ წინა დღეს განუცხადა, რომ მეორე დღეს სკოლაში არ წავიდოდა, ვინაიდან მოსარჩელე მოსწავლეების მიმართ იყენებდა დასჯის მისთვის მიუღებელ ხერხებს.

მოწმის სახით დაკითხულმა თბილისის N----- პედაგოგმა ვ----- ასევე დაადასტურა ის ფაქტი, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ბავშვების მიმართ სიტყვიერ და ფიზიკურ შეურაცხყოფას, კერძოდ, მოწმე ვ-----, რომელიც არის ამავე სკოლის ისტორიის პედაგოგი და იმ პერიოდისთვის იყო დისციპლინური კომიტეტის თავმჯდომარე, მიუთითა, რომ მოსარჩელე იყენებდა მიუღებელ დასჯის მეთოდებს მოსწავლეებთან მიმართებაში, რაზეც მან არაერთხელ მიუთითა თავად მოსარჩელეს.

მოწმის სახით დაკითხულმა თბილისის N----- სპორტის პედაგოგმა შ-----, მის მიერ სასამართლოსთვის მიცემულ ჩვენებაში განაცხადა, რომ თავად არ ყოფილა ფაქტის შემსწრე, თუმცა გაიგო ასეთი ფაქტის არსებობის თაობაზე და იცის არსებული ვიდეოჩანაწერის შესახებ.

მოწმის სახით დაკითხულმა თბილისის N----- დირექტორის მოადგილემ ი----- საკუთარ ჩვენებაში მიუთითა, რომ იგი თავად შეესწრო მოსარჩელის მხრიდან მოსწავლეების სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტს დერეფანში. რის შემდეგაც, მოსარჩელემ ბავშვები აიყვანა საკლასო ოთახში, სადაც მოსარჩელეს ხელში ეჭირა ჯოხი, რომელსაც ურტყამდა მაგიდას და ხმამაღლა ყვიროდა. აღნიშნულის გამო მოსწავლეები იყვნენ ემოციურად მძიმე მდგომარეობაში და ნერვიულობდნენ. მისი განცხადებით, მან მიმართა აღნიშნული ფაქტის თაობაზე სკოლის დირექტორს შემდგომი რეაგირებისათვის.

მოწმის სახით დაკითხულმა N----- ყოფილმა დირექტორმა მ----- მის მიერ მიცემულ ჩვენებაში მიუთითა, რომ მოსარჩელე არის საკუთარი საქმის პროფესიონალი. მისთვის ცნობილია მომხდარი ფაქტის თაობაზე და არ უარყოფს აღნიშნული ფაქტის არსებობას, თუმცა მიუთითებს, რომ თმის მოქაჩვა არ შეიძლება ჩაითვალოს ფიზიკურ შეურაცხყოფად და ის ფაქტი, რომ მოსარჩელემ შეცდომა დაუშვა, არ უნდა გამხდარიყო მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

მოწმის სახით დაკითხულმა მოსარჩელის ყოფილმა მოსწავლემ თ----- განაცხადა, რომ მომხდარი ფაქტის შესახებ ინფორმაცია არ გააჩნია, ხოლო თავად მოსარჩელეს დადებითად ახასიათებს, როგორც კომპეტენტურ და კვალიფიციურ მასწავლებელს და ვერ იხსენებს მისი მხრიდან ბავშვების მიმართ ძალადობის კერცერტ ფაქტს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მხარეთა განმარტებებით, სკოლის დერეფანში განთავსებულია ვიდეო-კამერები. აღნიშნული ვიდეოკამერიდან აღებულ ვიდეომასალაში ნათლად ჩანს, რომ მოსარჩელემ სკოლის მოსწავლეს - ნ----- მიაყენა ფიზიკური შეურაცხყოფა. კერძოდ, ვიდეომასალაში ჩანს, რომ მოსარჩელე მოულოდნელად თავში სწვდა ბავშვს და ძლიერად, უხეშად მოჰქაჩა თმები.

ამდენად, სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელე მხარის მითითება, იმასთან დაკავშირებით, რომ ვიდეო მასალაში დაფიქსირებულია მოსარჩელის მსუბუქი შეხება მოსწავლესთან, რაც არ არის ფიზიკური შეურაცხყოფა.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ ნებისმიერი ფიზიკური შეხება ბავშვზე, მითუმეტეს, ისეთი აგრესიული ფორმით, როგორიც ასახულია ვიდეომასალაზე, წარმოადგენს ფიზიკურ ძალმომრეობას.

საქმეში არსებული ს----- მე-9 კლასის მოსწავლეების: ნ-----, ს-----, ნ----- ახსნა-განმარტებების მიხედვით, მოსარჩელემ აღნიშნულ მოსწავლეებს მიაყენა სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფა.

შესაბამისად, მოწმეთა ჩვენებებითა და ვიდეომასალის გამოკვლევის მიხედვით, ასევე მხარეთა განმარტებებითა და სასამართლო სხდომაზე გამოკვლეული მტკიცებულებებით, დადასტურდა ის ფაქტი, რომ მოსარჩელემ

მიაყენა ფიზიკური და სიტყვიერი შეურაცხყოფა მოსწავლეებს.

სასამართლომ აღნიშნა, იმ გარემოებას, რომ შემთხვევა მოხდა საჯარო სკოლაში, რომელსაც შეესწრნენ მხოლოდ პედაგოგები და მოსწავლეები, აღნიშნულს ადასტურებენ ის პირები, ვინც უშუალოდ შეესწრნენ მოცემულ ფაქტს. ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს ჩამოუყალიბდა რწმენა, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილ იქნა მნიშვნელოვანი სამსახურებრივი გადაცდომა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.12. მოცემული საქმის გარემოებების თანახმად, მოსარჩელემ მიაყენა ფიზიკური და სიტყვიერი შეურაცხყოფა სკოლის მოსწავლეებს, ამის შედეგად, დისციპლინური კომიტეტის მიერ განხორციელდა დისციპლინური წარმოება და მიღებულ იქნა შესაბამისი გადაწყვეტილება, რასაც მოჰყვა დირექტორის ბრძანება - მასწავლებლის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

შესაბამისი წარმოებისას, საჯარო სკოლამ და მისმა დისციპლინური დევნის ორგანომ - დისციპლინურმა კომიტეტმა იხელმძღვანელა „მასწავლებელთა დისციპლინური წარმოების წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2014 წლის 30 დეკემბრის N167/5 ბრძანებით. ამ ბრძანების მე-2 მუხლით განსაზღვრულია, რომ მასწავლებლის დისციპლინური გადაცდომა არის მის მიერ „მასწავლებელთა პროფესიული ეთიკის კოდექსის“ დარღვევა. მე-3 მუხლის თანახმად, დისციპლინური სახდელი შეიძლება იყოს სამსახურიდან დათხოვნა. ამავე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელის დაკისრების დროს, გათვალისწინებულ უნდა იქნეს ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის შინაარსი, სიმძიმის ხარისხი და სხვა. სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელეს არ მიუთითებია რაიმე ისეთი არსებითი ხასიათის დარღვევა, რომელიც ამ წესით დადგენილი პროცედურების დარღვევის თვალსაზრისით, არსებითად ხელყოფდა მის უფლებას სამართლიან გარემოში დაეცვა თავი.

ამდენად, სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელის მიმართ ადგილი არ ჰქონია დისციპლინური წარმოების წესების ისეთ არსებით დარღვევას, რომელიც შექმნიდა დისციპლინური კომიტეტის მიერ განსხვავებული გადაწყვეტილების მიღების წინაპირობას.

3. სააპელაციო საჩივრების საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. “ზოგადი განათლების შესახებ” საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის მეორე პუნქტის შესაბამისად დირექტორი საქართველოს კანონმდებლობითა და სკოლის წესდებით გათვალისწინებულ ფარგლებში გამოსცემს

ინდივიდუალურ სამართლებრივ აქტს. სკოლის დირექტორმა აქტი კი გამოსცა, მაგრამ დარღვეულ იქნა სკოლის შინაგანაწესის როგორც 23-ე მუხლის მე-10-ე პუნქტი, ასევე, 29-ე მუხლის მე-4-ე პუნქტი, კერძოდ დისციპლინური სახდელი - სამსახურიდან გათავისუფლება შეიძლება გამოყენებულ იქნეს როგორც უკიდურესი ზომა, რა დროსაც დისციპლინურმა კომიტეტმა მხედველობაში უნდა მიიღოს მასწავლებლის პროფესიული გამოცდილება, მის მიერ ადრე მიღებული დისციპლინური სახდელების სახეები და ოდენობა, გამოიკვლიოს კონკრეტული გადაცდომის გამომწვევი მიზეზები და მხოლოდ შესაბამისი დასაბუთების შემთხვევაში მიიღოს გადაწყვეტილება აღნიშნული სახდელის გამოყენების შესახებ, ხოლო სკოლის დირექტორი სამართლებრივი აქტის გამოცემის შემთხვევაში ვალდებულია წერილობითი ფორმით განუმარტოს მასწავლებელს მის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის არსი.

მოცემულ შემთხვევაში, დირექტორმა მიუთითა მხოლოდ კანონმდებლობით გათვალისწინებული მუხლები და საფუძველი, ხოლო რაც შეეხება განმარტებას თუ რაში გამოიხატა თ-----ს მიერ დაკისრებული მოვალეობებისა და შინაგანაწესის უხეში დარღვევა, მას არ განუმარტავს.

რაც შეეხება დისციპლინურ კომიტეტს, დისციპლინური წარმოებისას იგი ვალდებულია გამოიკვლიოს საქმისათვის მნიშვნელოვანი ყველა გარემოება და სახდელის დაკისრების შესახებ გადაწყვეტილება მიიღოს ამ გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე. კომიტეტმა მხედველობაში მიიღო მხოლოდ მასწავლებლის საწინააღმდეგოდ მიმართული სკოლის ზოგიერთი მოსწავლისა და ორი მშობლის მიერ დაწერილი ყოველგვარ მტკიცებულებას მოკლებული განცხადებები, რაც არ შეესაბამება სინამდვილეს და იგი სრულად იქნა გაბათილებული მოწმეების მიერ.

კომიტეტი დაეყრდნო მხოლოდ მოსწავლეთა ნაწილის განცხადებებს, რომელთა ავტორებიც სკოლის დირექტორმა წაახალისა თავისი ჯიბიდან გაცემული 100 ლარით და დაპატიჟა “თ-----” მდებარე კინოთეატრ “კ-----”, თუმცა შემდგომში სკოლის დირექტორი ამას ხსნის იმით, რომ აღნიშნული თანხა მართლაც გადასცა ახალ დამრიგებელს ა-----, რომელმაც შეცვალა თ-----, რათა მოსწავლეებს და მასწავლებლებს უკეთ გაეცნოთ ერთმანეთი კინოთეატრში, თუმცა, აქვე, აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ ქ----- უკვე 2 წელია ასწავლის ამ ბავშვებს და განა ეს პერიოდი არ არის საკმარისი გაცნობისათვის. არც სკოლის დირექტორს და არც კომისიას საერთოდ არ უმსჯელია და მხედველობაში არ მიუღია ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომ მასწავლებელ თ----- ადრე არ აქვს მიღებული არც ერთი დისციპლინური სახდელი;

თ----- ცდილობდა საკუთარი სახსრებით თავისი ჯანმრთელობის ფასად დაებრუნებინა ნაკრძალის ტყეში გაპარული მოსწავლეები, სადაც ბევრი გარეული ცხოველია (განსაკუთრებით ზამთრის პერიოდში) და ადგილობრივ მოსახლეობაში სარგებლობს ცუდი რეპუტაციით. ამ ფონზე

აღბათ არ იქნებოდა გასაკვირი, რომ სკოლის შენობაში უვნებლად დაბრუნებულ მოსწავლეებთან შეხვედრისას უნებლიედ განეხორციელებინა ის ერთადერთი დისციპლინური გადაცდომა – ალელვების ნიადაგზე ხმამაღლა საუბარი და ერთ-ერთ მოსწავლეზე თმის მოქაჩვა, რომელიც დაფიქსირებულია ვიდეოთვალის მიერ და რატომღაც ჩათვალეს როგორც “მძიმე ფიზიკური შეურაცყოფა”. არ გაუთვალისწინებია არც ის გარემოება, რომ მასწავლებელი უყვართ და პატივს ცემენ როგორც პედაგოგს და ადამიანს ამავე სკოლის მოსწავლეები, მათი მშობლები და სკოლის მასწავლებლები, რასაც ნათლად ცხადყოფს დანართში წარმოდგენილი “VIII პირველი” კლასის მოსწავლის (მასწავლებელ ც----- მიერ დასაწერად შეთავაზებული თემა “როგორი უნდა იყოს მასწავლებელი”) მოსაზრება, მოსწავლეთა, მათი მშობლებისა და სკოლის ყოფილი დირექტორების განცხადებები და დახასიათებები, რაც დადასტურდა მოწმეების სასამართლოზე დაკითხვით.

ტერმინი “ფიზიკური შეურაცხყოფის” და “თმის მოქაჩვის” განმარტების მიზნით აპელანტმა მიმართა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, რომლის პასუხებიდან ირკვევა, რომ სისხლის სამართლის კოდექსის 125-ე მუხლის დანახმად განმარტებულია მხოლოდ ცემა ან სხვაგვარი ძალადობა, რომელმაც დაზარალებულს მიაყენა მძიმე ფიზიკური ტკივილი, ხოლო არის თუ არა “თმის მოქაჩვა” მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფა, მისი შეფასება წარმოადგენს დისციპლინური კომიტეტის კომპეტენციას. კონკრეტულ შემთხვევაში, კომიტეტმა დაამძიმა რა “თმის მოქაჩვის” ფაქტი სხვა “შეთითხნილი ბრალდებებით” მიიჩნია, როგორც მძიმე ფიზიკური შეურაცხყოფა და მასწავლებლის მიმართ გამოიყენა დასჯის უკიდურესი ზომა, რაც არამართებულია.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

**4.1. წინამდებარე შემთხვევაში, განსახიველი ფაქტობრივი სინამდვილის გათვალისწინებით, მსჯელობის საგანს წარმოადგენს თ-
-----ა და ს----- შორის დადებული
შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის
კანონიერება, რასთან დაკავშირებითაც, პალატა განმარტავს შემდეგს:**

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1982 წელს მიღებული N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ ადგენს ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპს 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. კონვენციის ამ ნორმის მსგავსად, საქართველოს შრომის კოდექსის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად ითვალისწინებს შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

სააპელაციო სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვება მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, ამგვარი დაცვის არარსებობა თვით უფლებას გახდიდა ილუზორულს, რაც შრომითი სამართალურთიერთობის არასტაბილურობას გამოიწვევდა.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს, რომ შრომა თავისუფალია,

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

პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილია და აღნიშნულს არც მხარეები ხდიან სადავოდ, რომ ს----- დირექტორის 2015 წლის 15 დეკემბრის N 1----- ბრძანებით, თ----- გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან დაკისრებული მოვალეობებისა და შინაგანაწესის უხეში დარღვევის გამო. აღნიშნული ბრძანების საფუძველს წარმოადგენს: ს----- დირექტორის მოადგილის 2015 წლის 4 დეკემბრის სამსახურებრივი ბარათი N-----; დისციპლინური კომიტეტის სხდომის 1----- წლის ოქმი N7. შესაბამისად, გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებული იქნა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი.

სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. დასახელებული ნორმით დადგენილი ვალდებულების შესრულების სტანდარტი ასევე მოქმედებს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში, რაც გულისხმობს მუშაკის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების იმგვარ განხორციელებას, როგორი გონივრული მოლოდინიც დამსაქმებელს გააჩნია, კერძოდ, სრულად, ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. დასაქმებულის მიერ მასზე შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობა პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობას წარმოადგენს, რაც დარღვევის ხასიათის გათვალისწინებით, შესაძლებელია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტაშიც გამოიხატოს.

ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის (შკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი) გათვალისწინებით, **მართლზომიერად განხორციელდა თუ არა თ----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, პასუხი უნდა გაეცეს შემდეგ კითხვებს: რამდენად უხეშად დააღვია დასაქმებულმა მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი ვალდებულება და არის თუ არა ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ზომა - მასთან შრომითი ხელშეკრულების**

შეწყვეტა.

დასახელებულ კითხვებზე პასუხის გაცემის საკანონმდებლო ვალდებულებას განსაზღვრავს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების **უხეში დარღვევა**.

პალატა მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს როგორც დამსაქმებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. **მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წაახალისებდა დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა.** პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გაათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გაათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გაათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. 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. 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. **ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.**

პალატას მიაჩნია, რომ თ-----ს მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას, **შემდეგ გარემოებათა გამო:** ს----- შრომის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-8 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია, დისციპლინური სახდელის სახით სამსახურიდან გათავისუფლება გამოიყენება მოსწავლის, ან კოლეგის ფიზიკური შეურაცხყოფისათვის.

მასწავლებელთა პროფესიული ეთიკის კოდექსის დამტკიცების შესახებ, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის N57/6 ბრძანების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, მასწავლებელი არ აყენებს მოსწავლეს სიტყვიერ ან ფიზიკურ შეურაცხყოფას და არ ახდენს მასზე ემოციურ (ფსიქოლოგიურ) ზეწოლას. ამავე კოდექსის მე-5 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, მასწავლებელი ატყობინებს მშობელს მოსწავლის დისციპლინური დარღვევის შესახებ. კოდექსის მე-7 მუხლი კი ადგენს, რომ მასწავლებლის მიერ ამ კოდექსის დარღვევა იწვევს პასუხისმგებლობას საქართველოს კანონმდებლობისა და შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად.

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის თანახმად, ზოგადი განათლების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ერთ-ერთი მიზანია ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში ძალადობის აღმოფხვრა. აღნიშნული კანონის 21-ე მუხლის 1¹ პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი, პირდაპირ ავალდებულებს მასწავლებელს, რომ მან უნდა დაიცვას მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსი. კანონის მე-20 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია სკოლაში ძალადობა მოსწავლის ან ნებისმიერი სხვა პირის მიმართ. ფიზიკური ან სიტყვიერი შეურაცხყოფის შემთხვევაში, სკოლა ვალდებულია დაუყოვნებლივ მოახდინოს შესაბამისი რეაგირება.

პალატა განმარტავს, რომ მხარეთა შორის სადავოს არ წარმოადგენს, რომ თუა მეგრელიშვილმა სკოლის მოსწავლე - ნ----- მიაყენა ფიზიკური შეურაცხყოფა, თუმცა, სადავოა ფიზიკური შეურაცხყოფის ხარისხი (ძლიერი თუ მსუბუქი). სასამართლომ აღნიშნა, რომ მხარეთა განმარტებებით, სკოლის დერეფანში განთავსებულია ვიდეო-კამერები. აღნიშნული ვიდეოკამერიდან აღებული ვიდეომასალაში ნათლად ჩანს, რომ მოსარჩელემ სკოლის მოსწავლეს - ნ----- მიაყენა ფიზიკური შეურაცხყოფა. კერძოდ, ვიდეომასალაში ჩანს, რომ მოსარჩელე მოულოდნელად თავში სწვდა ბავშვს და ძლიერად, უხეშად მოჰქაჩა თმები. პალატა პირველი ინსტანციის სასამართლოს

კვალდაკვალ მიზანშეწონილად მიიჩნევს განმარტოს, რომ **ნებისმიერი ფიზიკური შეხება ბავშვზე, მითუმეტეს, ისეთი აგრესიული ფორმით, როგორიც ასახულია ვიდეომასალაზე, წარმოადგენს ფიზიკურ ძალმომრეობას. შესაბამისად, იგი კანონსაწინააღმდეგო და მორალურად გასაკიცხი ქმედებაა.**

პალატა განმარტავს, რომ კანონით (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი) გათვალისწინებულია თითოეული მხარის ვალდებულება მიუთითოს სასარჩელო მოთხოვნა, ფაქტები და წარმოდგინოს დასახელებული ფაქტის დამადასტურებელი კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულებები. დასახელებული წარმოდგენს სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპის გამოვლინებას.

მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ. **შინაგანი რწმენის ჩამოყალიბება მოსამართლის მიერ ხდება არა სუბიექტურად, არამედ ობიექტური მიუკერძოებლობის კონტექსტში შესწავლილი მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე.** მართლმსაჯულების მიზანი მტკიცებულებათა ერთობლივი ანალიზის, მათი ობიექტური და სრულყოფილი შესწავლის შედეგად ჭეშმარიტების უტყუარად გამორკვევაა იმგვარად, რომ დადგენილი გარემოება არ ემყარებოდეს მხოლოდ ვარაუდს, არამედ განპირობებული იყოს საქმის მასალების ერთობლივი ანალიზით.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესი: „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი ზოგადი წესი, რომელიც სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 07 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე **ნას-483-457-2015**).

წინამდებარე შემთხვევაში, ერთმნიშვნელოვნად დასტურდება მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, შესაბამისად, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა მხარეებს შორის მართებულად იქნა შეწყვეტილი და არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივრები უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს, უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 3 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

ვინაიდან, წინამდებარე გადაწყვეტილებით, არ დაკმაყოფილდა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა

1. თ-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 3 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების

ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.

4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე

გოგიტა თოთოსაშვილი

მოსამართლეები

ლევან გვარამია

გელა ქირია