



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

04 დეკემბერი, 2018 წ.

ქ. თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მაია სულხანიშვილი

სხდომის მდივანი – მარინე თათრიაშვილი

აპელანტი – სა-----ო

წარმომადგენელი – მ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე - რ-----ბ-----ი

წარმომადგენელი - ც-----ი

დავის საგანი – ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – სიღნაღის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 17 იანვრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

სიღნაღის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 17 იანვრის გადაწყვეტილებით რ-----
- ბ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი ს-----

-----ს 2016 წლის 21 ნოემბრის N1-----2 ბრძანება სსიპ დე-----
-----ის საჯარო სკოლის დირექტორ რ---- ბ-----თან
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. რ---- ბ-----ი აღდგენილი იქნა სსიპ
დე-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის
თანამდებობაზე და მასვე აუნაზღაურდა იძულებითი განაცდური
გათავისუფლების დღიდან - 2016 წლის დეკემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე
სსიპ დე-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის
თანამდებობაზე თანამდებობრივი სარგოს - 500 (ხუთასი) ლარის ოდენობით.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. მოსარჩელე რ---- ბ-----ი მუშაობდა სსიპ დე-----
-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის თანამდებობაზე 2015 წლის მაისიდან;

2.2. 2016 წლის 21 ნოემბრის ს-----ს N1-----2
ბრძანებით რ---- ბ-----ი განთავისუფლდა სსიპ დე-----
-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის თანამდებობიდან.

2.3. 2016 წლის 05 სექტემბერს ს-----ს N---
ბრძანებით შ-----ის უფროსის ა-----ის 2016 წლის
02 სექტემბრის N 1----- მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე ჩატარდა საჯარო
სამართლის იურიდიული პირის დ-----ის ს-----ქ-----ის
საჯარო სკოლის ინსპექტირება.

2.4. 2016 წლის 01 ნოემბრის ს-----ს N---
ბრძანებით დ-----ის ს-----ქ-----ის საჯარო სკოლას
მიეცა წერილობითი გაფრთხილება, ასევე საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს
მიეცა მითითება განეხილა საჯარო სკოლის დირექტორის რ---- ბ-----ის
უფლებამოსილების ვადამდე შეწყვეტის საკითხი;

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.5. სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის
102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი,
რომლებზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. სასამართლო
განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი
ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების
ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და
მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა
დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური
განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი

მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თავის მხრივ, შრომით სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ მისმა დაქირავებულმა პირმა - მუშაკმა, დასაქმებულმა, შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც გამოიხატა კონკრეტულ ქმედებაში. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება ამტკიცოს (აღნიშნულის თაობაზე რეგულაციებს ასევე შეიცავს საერთაშორისო სამართლის რიგი წყაროები, რომლებზეც ქვემოთ ვიმსჯელებთ), ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

2.6. სასამართლოს შეფასებით, ვერ დადასტურდა, რომ მოსარჩელემ ვერ გამოავლინა მენეჯერის საქმიანობისათვის შესაფერისი უნარ-ჩვევები და სხვადასხვა დროს ჩაიდინა ისეთი გადაცდომები, რომლებიც მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დ--ციპლინარული გადაცდომების ტოლფასი იყო. სასამართლოს შეხედულებით, სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანებაში არ არის კონკრეტულად მითითებული იმ გადაცდომებზე, რამაც სასამართლოს ვერ მისცა შესაძლებლობა წერილობითი მტკიცებულებებზე დაყრდნობით ემსჯელა ამ გადაცდომებზე და მათ შესაბამისობაზე მოპასუხის მიერ გამოყენებულ ზომებთან მიმართებაში. თუმცა სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია ემსჯელა სადაო ბრძანებების გამოცემის იმ საფუძვლებზე, რაზეც მხარეები ამახვილებდნენ ყურადღებას სხდომების მსვლელობის დროს, კერძოდ, 2016 წლის 05 სექტემბერს ს-----ს N--- ბრძანებით შ-----ის უფროსის ა-----ის 2016 წლის 02 სექტემბრის N 1----- მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე ჩატარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის დ-----ის ს----- ქ-----ის საჯარო სკოლის ინსპექტირების დასკვნაზე. პირველი ინსტანციის სასამართლოს აზრით, მასში მითითებული გარემოებების უმეტესობა სწორედაც რომ მიუთითებს მოსარჩელის, როგორც მენეჯერის საუკეთესო თვისებებზე, ხოლო ინსპექტირებს შედეგად დადგენილი შესრულებული სამუშაოები ემსახურებოდა სკოლის ფუნქციონირებისა და ბავშვების ინტერესებს.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.7. სასამართლომ უპირველესად მიიჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა ყოფილიყო როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად. აღნიშნული თვალსაზრისით, სასამართლომ განმარტა, რომ სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია და სხვა. 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 აქ-ს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქ-ს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცნაურობად 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. 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.

სასამართლომ აქ-ე მოიხსენია ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელი უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტი - ევროპის სოციალურ ქარტია, 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 თქ-ას 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. სასამართლომ აქ-ე განმარტა, რომ არასრული იქნებოდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე; 1919 წლის ვერსალის 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 ინდივიდ-- ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდ--, 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“). სასამართლომ მოიშველია 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. სასამართლოს მიერ ასევე აღინიშნა, 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“ ქ-პუნქტი 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) საკამოდ 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.

სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდ-იერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქ-ს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქ-ს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 201- წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. ნიშანდობლივია, რომ შრომის კოდექსის დასახელებული მუხლი მითითებული რედაქციით მოქმედებდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის. შესაბამისად, სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის

კონსტიტუციურ პრინციპს. 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, რადროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდ-- , 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. 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. სასამართლის 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 გახდ-- . სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქ-ს 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 რათმქუნდა 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. 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.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ შენიშნა, რომ მოსარჩელე - რ----- ბ----- ი გათავისუფლდა სსიპ დე-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის თანამდებობიდან. საქმეში წარმოდგენილი მასალების გამოკვლევის შედეგად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან და შესასრულებელ სამუშაოსთან. აღნიშნული გამოიხატა შემდეგში: მოსარჩელემ ვერ გამოავლინა მენეჯერის საქმიანობისათვის შესაფერისი უნარ-ჩვევები, სხვადასხვა დროს ჩაიდინა ისეთი გადაცდომები, რომლებიც სათანადო დ--ციპლინარული პასუხისმგებლობის გამოყენების საფუძველს წარმოადგენდა. შესაბამისად, სამსახურიდან დათხოვნის სამართლებრივ საფუძველს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქ-პუნქტი წარმოადგენს, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. როგორც ფაქტობრივ გარემოებებში აღინიშნა, რ----- ბ----- ი მუშაობდა დე-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის თანამდებობაზე, მოპასუხემ განმარტა, რომ მოსარჩელის მიერ დაფიქსირდა არაერთი მნიშვნელოვანი დარღვევა, რომელზეც დაწესებულების ხელმძღვანელი ვალდებული იყო რეაგირება მოეხდინა. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს წარმოადგენს მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, რაზეც დაწესებულების მხრიდან მოხდა რეაგირება კანონის შესაბამისად. სწორედ აღნიშნული ჩაითვალა მოსარჩელის არაკვალიფიციურობის სტანდარტის დამდგენ გარემოებად და დადგა შესაბამისი შედეგიც სამსახურიდან გათავისუფლების სახით. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების ექსპერტთა კომიტეტის 1995 წლის მოხსენება და განმარტა, რომ დასაქმებულის არაკომპეტენტურობის განმარტება შესაძლებელია როგორც „ამა თუ იმ ამოცანის შესასრულებლად საჭირო გამოცდილებისა თუ შრომითი უნარების ნაკლებობა, რაც შედეგად სამუშაოს არადაამაკმაყოფილებლად

შესრულებას იწვევს. კომიტეტის მოხსენება შეეხო ასევე „არასათანადო ქცევისა“ და „არაკომპეტენტურობის“ ურთიერთგამიჯვნის საკითხს, ხაზი გაუსვა მუშა-მოსამსახურის „ბრალეულობის“ (guilt) საკითხს და განაცხადა: „არაკომპეტენტურობა არასათანადო ქცევისაგან განსხვავდება იმით, რომ მეორე მათგანის არსებობის დასადგენად საჭიროა გარკვეული ხარისხით სახეზე იყოს დასაქმებულის „ბრალეულობა“. მუშა-მოსამსახურის არაკომპეტენტურობა მოიცავს სამუშაოს ისეთ არაჯეროვნად შესრულებას, რომელიც არ არის გამოწვეული განზრახვი არასათანადო ქცევით. მოკლედ, „არაკომპეტენტურობა“ და „არასათანადო ქცევა“ მარტივად ერთმანეთისაგან შემდეგნაირად გაიმიჯნება: იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის ისეთი ქმედებით, რომლის ჩადენის სურვილი ან/და შინაგანი თანხმობა დასაქმებულს გააჩნდა (ფსიქოლოგიურად-განზრახ ან გაუფრთხილებლობით უშვებდა მოცემული ქმედების რეალიზების ფაქტს), მაშინ ასეთი ქმედება დაკვალიფიცირდება როგორც „არასათანადო ქცევა“, ხოლო თუ ასეთი სურვილი ან/და თანხმობა დასაქმებულის ფსიქოლოგიურ განწყობაში არ შედიოდა, მაშინ ქმედებას „არაკომპეტენტურობის“ კვალიფიკაცია მიეცემა. მუშა-მოსამსახურის არაკომპეტენტურობის ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული მაგალითია პირის არასაკმარისი პროფესიული ცოდნა თუ გამოცდილება. თუმცა შესაძლებელია, არაკომპეტენტურობის სტატუსი ასევე მიენიჭოს ჯანმრთელობის გაუარესების გამო შრომითი ვალდებულების შეუსრულებლობის ქმედებასაც. რაც არ უნდა იყოს, არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ ყველა სიტუაციაში დასაქმებულის ქმედება უნდა აღწევდეს „საკმარისად სერიოზულობის“ ხარისხს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ანუ როდესაც სახეზე გვაქვს მარტოოდენ მსუბუქი პროფესიული გამოუცდელობით ანდა ჯანმრთელობის ხანმოკლე და მარტივი დაზიანებით გამოწვეული „არაკომპეტენტურობა“, ეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრული საფუძველი ვერანაირად ვერ გახდება. სასამართლო შენიშნა, რომ აბსოლუტურად გაუგებარია, განსახილველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, თუ როგორ მივიდა დამსაქმებელი დასკვნამდე, რომლის თანახმადაც, არსებობდა რ----- ბ-----ის არაკომპეტენტურობის ისეთი სერიოზული გამოვლინება, რომელიც შრომით ურთიერთობაში ყველაზე მკაცრი დ--ციპლინური სახდელის - გათავისუფლების წინაპირობას შექმნიდა (ყოველ შემთხვევაში, ასეთი წინაპირობების არსებობის დამადასტურებელი ჯეროვანი მტკიცებულება სასამართლოში არ წარმოდგენილა). სასამართლოს შეფასებით, ვერ დადასტურდა, რომ მოსარჩელემ ვერ გამოავლინა მენეჯერის საქმიანობისათვის შესაფერისი უნარ-ჩვევები და სხვადასხვა დროს ჩაიდინა ისეთი გადაცდომები, რომლებიც მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დ--ციპლინარული გადაცდომების ტოლფასი იყო. სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანებებში არ არის კონკრეტულად მითითებული იმ გადაცდომებზე, მოსარჩელეს არ ჩაბარებია შეტყობინებები ბრძანებებთან დაკავშირებით, რამაც სასამართლოს ვერ მისცა შესაძლებლობა წერილობითი მტკიცებულებებზე დაყრდნობით ემსჯელა ამ გადაცდომებზე და მათ შესაბამისობაზე მოპასუხის მიერ გამოყენებულ ზომებთან მიმართებაში. თუმცა სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია ემსჯელა სადაო ბრძანებების გამოცემის იმ საფუძველებზე, რაზეც მხარეები ამახვილებდნენ

ყოფრადღებას სხდომების მსვლელობის დროს. თუმცა დამსაქმებელი იღებს რ----- ბ-----ის სამსახურიდან დათხოვნის გადაწყვეტილებას; ანუ ის იღებს გადაწყვეტილებას გამოავლინოს ისეთი სამოქალაქო სამართლებრივი ნება, რომლის „გონივრული საფუძვლის“ მაღალი სტანდარტი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ გარანტირებულია როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული სამართლის წყაროებით.

სასამართლომ აქ-ე განმარტა, რომ საქმეში არ წარმოდგენილა რაიმე მტკიცებულება, რომელიც მოსარჩელის პროფესიული კვალიფიკაციის შეუსაბამობას დაადასტურებდა.

აღნიშნული მსჯელობა კი, სასამართლოს შეხედულებით, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარი ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ, როგორც თანმდევი შედეგი (რომელსაც ასევე ითხოვს მოსარჩელე), უნდა მომხდარიყო მოსარჩელის აღდგენა გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს კი ქმნიდა როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია (რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა), ასევე ზემოთ ნახსენები „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თანახმადაც, სასამართლოები, აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით. ამასთან, სასამართლომ ასევე მიზანშეწონილად მიიჩნია, რომ დაკმაყოფილებულიყო რ----- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის თაობაზეც.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

აპელანტის მითითებით, სასამართლომ დადგენილად არ მიიჩნია რიგი ფაქტობრივი გარემოებები, კერძოდ, შ-----ის მიერ მომზადებულ დასკვნაში ასახული სკოლაში გამოვლენილი სხვადასხვა დარღვევები. ამ დასკვნის მიხედვით, აპელანტის შეფასებით, რიგ შემთხვევებში სკოლას შესყიდვები განხორციელებული არ აქ-ს წინასწარ დამტკიცებული შესყიდვების წლიური გეგმის შესაბამისად, კერძოდ, შესყიდვები განხორციელებულია, ისე რომ შესყიდვა არ არის გათვალისწინებული შესყიდვების წლიურ გეგმაში, განხორციელებული შესყიდვები გეგმაში შეტანილია მოგვიანებით (ხელშეკრულების დადების ან/ხელშეკრულების დადების და ანგარიშსწორების შემდგომ), ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანხა აღემატება გეგმით გათვალისწინებულ თანხას.

ამასთან, მითითებულ დარღვევებს აქ-ს განმეორებითი და მრავალჯერადი ხასიათი. ამავდროულად, სკოლის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი შესყიდვებთან დაკავშირებით ბაზრის კვლევის შედეგების დამადასტურებელი დოკუმენტები, არ დასტურდება სკოლის მიერ შესყიდვების გეგმის შემუშავების დროს, პოტენციური მიმწოდებლების გამოვლენისა და შემსყიდველი ორგანიზაციისათვის მისაღები ხელშეკრულების პირობების განსაზღვრის მიზნით, ბაზრის გამოკვლევის შედეგების გათვალისწინების ფაქტი. აპელანტის შეფასებით, დარღვევას წარმოადგენდა ისიც, რომ ინვენტარიზაციის აღწერილობის აქტებსა და შედარების უწყისებში რიგი აქტივები არ არის შეტანილი, ერთ შემთხვევაში აღწერილობასა და შედარების უწყისებში დაფიქსირებული ძირითადი საშუალების საინვენტარო ნომერი არ ემთხვევა ამ ძირითად საშუალებაზე მინიჭებულ საინვენტარო ნომერს, ასევე რიგ აქტივებს არ აქ-ს მიკრული/მიწერილი საინვენტარო ნომრები. აღნიშნული კი მიუთითებს, რომ სკოლაში ვერ ხორციელდება აქტივების სათანადო აღრიცხვა, რამაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს მათ დაცულობასა და მოვლა-შენახვაზე კონტროლს.

აპელანტი მიუთითებს აგრეთვე, რომ სასამართლომ არასწორად არ მიიჩნია დადგენილად, რომ სკოლაში რიგ თანამშრომლებს ხელფასი ერიცხებოდა და მოცემული მდგომარეობითაც ერიცხება კანონმდებლობის დარღვევით. კერძოდ, მასწავლებელ თ-----ის პირად საქმეში არსებული დოკუმენტების თანახმად, მას 2016 წლის იანვარში შეუსრულდა 5 წლის სამუშაო სტაჟი, თუმცა 2015 წლის სექტემბრიდან 2016 წლის იანვრამდე თანამდებობრივი სარგო ერიცხებოდა, როგორც 5-დან 10 წლის ჩათვლით სამუშაო გამოცდილების მქონე მასწავლებელს. ამავდროულად, 2015 წლის სექტემბრიდან სკოლაში არ ხდება რიგ თანამშრომელთა, კერძოდ, დირექტორის, დირექტორის მოადგილის, ბუღალტერის, საქმისმწარმოებლის, დამლაგებლების, დარაჯისა და მატერიალური ტექნიკური უზრუნველყოფის კოორდინატორის სამსახურში გამოცხადების და წასვლის ყოველდღიური აღრიცხვა, ისინი არ ახდენდენ სპეციალურ ჟურნალში მოსვლა/წასვლის დაფიქსირებას (ხელმოწერა, დრო და თარიღი). თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების (მოსვლა/წასვლა) ყოველდღიური აღრიცხვა ხორციელდებოდა მხოლოდ პედაგოგებზე. აპელანტის განმარტებით, ნიშანდობლივია ისიც, რომ ზემოხსენებული თანამშრომლებიდან დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, ბუღალტერი და საქმისმწარმოებელი ეწევიან პედაგოგიურ საქმიანობასაც, თუმცა რამდენადაც ისინი არ აფიქსირებენ სამსახურში გამოცხადებას და წასვლას, ვერ დადგინდება, მათთვის ხელფასის დარიცხვის სისწორე. აპელანტის აზრით, სასამართლომ არამართებულად არ იმსჯელა მასზე, რომ დირექტორს რ----- ბ-----ს 2009 წლის 19 ოქტომბრის №20 ბრძანებით სკოლაში საქმეთა მმართველის თანამდებობაზე დანიშნული ჰყავს თავისი ახლო ნათესავი - და, ლ----- ბ-----ი, რომელიც დირექტორის რ----- ბ-----ის 2010 წლის 01 სექტემბრის №6- ბრძანებით, სკოლაში დაინიშნა ბუნების მეტყველების და ბიოლოგიის მასწავლებლად, ხოლო 2010 წლის 20 სექტემბრის №7- ბრძანებით, ლ----- ბ-----ი დანიშნულია მე-9 კლასის დამრიგებლად.

აპელანტი მიუთითებს, რომ სკოლის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი სამეურვეო საბჭოს მიერ დირექტორისთვის რ----- ბ-----ისთვის მიცემული თანხმობა ახლო ნათესავის - დ-- სკოლაში პედაგოგად დასაქმების თაობაზე. სკოლის მიერ წარმოდგენილი 2009 წლის 16 ოქტომბრის სამეურვეო საბჭოს №2 სხდომის ოქმის თანახმად, სამეურვეო საბჭომ თანხმობა გასცა ლ-----ა ბ-----ის სკოლაში საქმეთა მმართველად დასაქმებაზე, ხოლო პედაგოგად დასაქმების თაობაზე, სამეურვეო საბჭოს თანხმობა არ არსებობს. მეტიც - გარდა აღნიშნული გადაცდომებისა, სკოლის მიერ რიგ შემთხვევებში დარღვეულია საქმისწარმოებისა და ადმინისტრაციული წარმოების წესებიც, რაც გამოიხატება იმაში, რომ სკოლის მიერ წარმოდგენილ იქნა მოქალაქეების მ----- ბ-----ის, ლ----- გ-----ის, ბ-----ე მ-----ის, ა-----ის და ნ-----ის 2015 წლის 1- მაისის განცხადებები, რომლითაც ისინი ითხოვდნენ შვილების სსიპ - დ-----ის ს----- - ქ-----ის საჯარო სკოლის პირველ კლასში ჩარიცხვას. დადგინდა, რომ აღნიშნული განცხადებები არ არის დარეგისტრირებული დოკუმენტბრუნვის ელექტრონულ სისტემაში და განცხადებებს არ აქ-თ დასმული რეგისტრაციის ნომრები და თარიღები. ანალოგიური სახის დარღვევები (განცხადებები არ იყო რეგისტრირებული) იქნა დაფიქსირებული საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შ-----ის მიერ, 2012 წელს სკოლის ინსპექტირების შედეგად შედგენილ დასკვნაშიც, თუმცა, მიუხედავად ამისა, აღნიშნული დარღვევა აღმოფხვრილი არ არის, ამასთან, მოსწავლეების პირველ კლასში ჩარიცხვის თაობაზე, დირექტორს არ უცნობებია სსიპ - გ-----ისთვის და არც 2016-2017 სასწავლო წლის სასკოლო სასწავლო გეგმის კანონმდებლობის მოთხოვნის შესაბამისად დამტკიცება განუხორციელებია.

აპელანტის შეფასებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ გადაწყვეტილების შინაარსში საერთოდ არ მიუთითა და არ იმსჯელა იმ გარემოებებზე, რის გამოც მოსარჩელე გათავისუფებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან, სასამართლოს საეროდ არ დაუდგენია სადაო გარემოებები და გადაწყვეტილება მიიღო გარემოებების შეფასებისა და ურთირთმეჯერების გარეშე. აპელანტის შეფასებით, სასამართლომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 249-ე მუხლის უგულვებელყოფით მიიღო გადაწყვეტილება რ----- ბ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე, ისე, რომ საერთოდ არ დაუდგენია გარემოებანი, არ შეუფასებია მტკიცებულებანი, რომლებსაც ემყარება სასამართლოს დასკვნები, მოსაზრებანი, არ უმსჯელია იმ ფაქტებზე რომლებითაც სასამართლო უარყოფს ამა თუ იმ მტკიცებულებას. შესაბამისად, მიგვაჩნია რომ სასამართლოს მიერ მიღებული იქნა გადაწყვეტილება ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე, რაც მისი გაუქმების აბსოლუტურ საფუძველს წარმოადგენს. ამასთან, სასამართლომ არასწორად გამოიყენა საქართველოს ორგანული კანონის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქ-ეპუნქტი, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი, სასამართლომ მოპასუხე ორგანოს -სამინისტროს მიერ საქმეზე წარმოდგენილ არცერთ მტკიცებულებას შეფასება არ მისცა, ასევე არანაირი შეფასება არ მისცა საქმეზე დაკითხულ მოწმეების ახსნა-განმარტებებს რომლებიც

სტრუქტურული ერთეულის სამეურვეო საბჭოს წევრებს წარმოადგენდნენ და მათ სამეურვეო საბჭოს ფუნქცია მოვალეობებიც კი არ იცოდნენ, შესაბამისად მათ მიერ განხილული საკითხი დირექტორისათვის ვადამდე შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღება თავისთავად არაობიექტური და დაუსაბუთებელი იქნებოდა მათი კომპეტენტურობის გათვალისწინებით. სასამართლომ დაარღვია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლი, რამდენადაც განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მტკიცებულებები საერთოდ არ გამოუკვლევია, სასამართლომ საეროდ არ გამოიყენა "საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ" საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის მე-3 პუნქტი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, აღნიშნულის თანახმად, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელი საქმეებს უძღვება ერთპიროვნულად. მასვე ეკისრება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის წარმომადგენლობა და პერსონალურად აგებს პასუხს მისი საქმიანობის სწორად წარმართვაზე. ასევე არ გამოიყენა ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის „ევროპული კონვენციის“ მე-6 მუხლის პირველი პუნქტი, ასევე - სპეციალური კანონის „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონი, კერძოდ მისი 43-ე მუხლი, „ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებად დაფუძნებისა და საჯარო სკოლის წესდების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს გ-----ის 2005 წლის 15 სექტემბრის №4-- ბრძანებით დამტკიცებული საჯარო სკოლის წესდება, საქართველოს გ-----ის 2015 წლის 28 სექტემბრის №1---- ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა და პირობების“ მე-4 მუხლის „ბ“ ქ-ეპუნქტი, სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს თავმჯდომარის 2015 წლის 17 აგვისტოს №1- ბრძანებით დამტკიცებული „გამარტივებული შესყიდვის კრიტერიუმები და გამარტივებული შესყიდვის ჩატარების წესის“ მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტის „კ“ ქ-ეპუნქტი, ასევე - არ გამოიყენა იმ პერიოდში მოქმედი სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს თავმჯდომარის 2011 წლის 07 აპრილის №9 ბრძანებით დამტკიცებული „გამარტივებული შესყიდვის, გამარტივებული ელექტრონული ტენდერისა და ელექტრონული ტენდერის ჩატარების წესის“ მე-19 მუხლის მე-6 მუხლის „ვ“ ქ-ეპუნქტის მოთხოვნა, რის საფუძველზეც აპელანტი მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დ--ციპლინური გადაცდომები იყო უხეში ხასიათის და მათ მიმართ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქ-ეპუნქტის გამოყენება იყო მართლზომიერი და ადეკვატური სახდელი. არსებული რისკებიდან და ფაქტობრივად დამდგარი ზიანიდან გამომდინარე, შეუძლებელი იყო მის მიმართ სხვა, უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის დასაბუთება

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა (წარმომადგენლების) მოსაზრებები და

მიიჩნევს, რომ სა-----ოს
სააპელაციო საჩივარი 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.

სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ნაწილობრივ იურიდიულად არ არის დასაბუთებული, რაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შესაბამისი ნაწილის გაუქმების საფუძველია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სიღნაღის რაიონული სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უნდა შეიცვალოს და უნდა იქნეს მიღებული ახალი გადაწყვეტილება.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე რ---- ბ-----ი მუშაობდა სსიპ დე-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის თანამდებობაზე 2015 წლის მაისიდან; 2016 წლის 21 ნოემბრის ს-----ს N1-----2 ბრძანებით რ---- ბ-----ი განთავისუფლდა სსიპ დე-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის თანამდებობიდან. 2016 წლის 05 სექტემბერს ს-----

-----ს N--- ბრძანებით შ-----ის უფროსის ა-----
-----ის 2016 წლის 02 სექტემბრის N 1----- მოხსენებითი ბარათის
საფუძველზე ჩატარდა საჯარო სამართლის იურიდიული პირის დ-----
-----ის ს----- ქ-----ის საჯარო სკოლის ინსპექტირება. 2016 წლის 01
ნოემბრის ს-----ს N--- ბრძანებით დ-----
-----ის ს----- ქ-----ის საჯარო სკოლას მიეცა წერილობითი
გაფრთხილება, ასევე საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს მიეცა მითითება
განეხილა საჯარო სკოლის დირექტორის რ----- ბ-----ის უფლებამოსილების
ვადამდე შეწყვეტის საკითხი;

4.2. პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი
დავის განხილვისას, პირველ რიგში სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, რამდენად
მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან
განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გარკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის ბრძანებაში
მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი მუხლის მიხედვით, შრომა
თავისუფალია, ხოლო მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა
განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. ევროპის
სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად „დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში,
მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები
ვალდებულია იღებენ ღონისძიებებს: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას
დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა
გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან,
ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა
შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე
დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულია იღებენ
უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის
უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა,
სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო
ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ
საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების
დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის
შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.
საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის
თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს
საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს
საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში
იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების)

ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია და უნდა შეფასდეს საქმის ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უხეშ დარღვევას უთანაბრდებოდეს. იმისათვის, რომ დარღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, გამოკვლეულ უნდა იქნას იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები. პალატა აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. ასევე, შრომის სამართალში დამკვიდრებულია პრინციპი, რომლიც გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას, შეაფასოს პირის მიერ ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმე, მისგან გამოწვეული შედეგი და სწორედ ამის შემდეგ გადაწყვიტოს სამსახურიდან გათავისუფლება რამდენადაა დასაქმებულის პროპორციული დასჯის მექანიზმი; 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 ხდ--.

პალატა მხარეთა ყურადღებას მიაქცევს მასზედ, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. პალატა განმარტავს, რომ შრომის სამართალში მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური სტანდარტი არსებობს, რომლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილებით კანონმდებელი დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ბუნებრივად არსებული

უფლებრივი უთანასწორობის დაბალანსებას ცდილობს. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლო იზიარებს აპელანტის პოზიციას მასზედ, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ წინამდებარე დავის განხილვისას არ გამოიკვლია საქმის გარემოებები და არასათანადოდ შეაფასა მტკიცებულები. პალატა მიიჩნევს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ვალდებულება სა-----
-----ოს ეკისრებოდა, რომელმაც სასამართლოს წინაშე სარწმუნოდ დაასაბუთა, თუ რატომ გახდა აუცილებელი რ----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილია საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შ-----ის დასკვნა N3----- (იხ. ტომი 1, ს.ფ. 92-110), რომლის თანახმადაც, სსიპ დ-----ის ს----- ქ----- --ის საჯარო სკოლაში ინსპექტირების განხორციელების შედეგად გამოვლენილ იქნა სკოლის დირექტორის მიერ საქმიანობასთან დაკავშირებული მთელი რიგი დარღვევები. როგორც აღნიშნული მტკიცებულებებიდან ირკვევა, სახეზეა ერთი და იგივე ხასიათის, არაერთჯერადად განხორციელებული დარღვევები სკოლის დირექტორის მიერ. მათ შორის, მითითებული მტკიცებულების თანახმად, სკოლას შესყიდვები განხორციელებული არ აქ-ს წინასწარ დამტკიცებული შესყიდვების წლიური გეგმის შესაბამისად, შესყიდვები განხორციელებულია, ისე რომ შესყიდვა არ არის გათვალისწინებული შესყიდვების წლიურ გეგმაში. განხორციელებული შესყიდვები გეგმაში შეტანილია მოგვიანებით (ხელშეკრულების დადების ან/ხელშეკრულების დადების და ანგარიშსწორების შემდგომ), ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანხა აღემატება გეგმით გათვალისწინებულ თანხას. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მითითებულ დარღვევებს აქ-ს მრავალჯერადი ხასიათი. ასევე, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ თავად დირექტორი არ უარყოფს მსგავსი გარემოებების არსებობის ფაქტს, მაგრამ მისი განმარტებებით, მას ჰქონდა ამ ფაქტების გამამართლებელი გარემოებები.

გარდა ზემოთ აღნიშნულისა, როგორც დასკვნიდან ირკვევა, სკოლის მიერ არ ყოფილა წარდგენილი შესყიდვებთან დაკავშირებით ბაზრის კვლევის შედეგების დამადასტურებელი დოკუმენტები, არ დასტურდება სკოლის მიერ შესყიდვების გეგმის შემუშავების დროს პოტენციური მიმწოდებლების გამოვლენისა და შემსყიდველი ორგანიზაციისათვის მისაღები ხელშეკრულების პირობების განსაზღვრის მიზნით ბაზრის გამოკვლევის შედეგების გათვალისწინების ფაქტი. რ. ბ-----ის განმარტებით, მისთვის ცნობილია ბაზრის მდგომარეობა, რომ რეალურად მხოლოდ ერთი მიმწოდებელია და სწორედ ამიტომ არ ახდენდა მსგავს კვლევებს. მოცემულ შემთხვევაში ადგილი აქ-ს მოსარჩელის მიერ განხორციელებულ მოქმედებას, რომელიც არ გამომდინარეობს მის მიმართ, როგორც სკოლის დირექტორის მიმართ დაყენებული მოთხოვნებიდან. იგი არ არის სასაქონლო ბაზრის მკვლევარი და მისი ინფორმაცია შესაძლოა იყოს არასწორი. ამიტომ მას აქ-ს ვალდებულება დაიცვას მის წინაშე არსებული მოთხოვნები. უნდა

ითქ-ას, რომ ამ შემთხვევაშიც მისი მოქმედება სცილდება მისი უფლებამოსილების ფარგლებს, რაც ასევე, არ შეიძლება ჩაითვალოს მის მიერ განხორციელებულ მართლზომიერ მოქმედებად.

თვითონ მოსარჩელე მითითებულ დარღვევებს მიიჩნევს უმნიშვნელოდ და თავს იმართლებს იმით, რომ იგი ახლად დანიშნული იყო და არ ჰქონდა შესაბამისი ცოდნა და არ ჰქონდა გავლილი შესაბამისი მომზადება. მსგავს მოსაზრებას სასამართლო ვერ გაიზიარებს. უპირველეს ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს ის გარემოება, რომ ხელმძღვანელ თანამდებებობაზე პირის დანიშვნისას ყოველთვის დგება მისთვის წინასწარ გაუთვალისწინებელი ამოცანები. ხელმძღვანელობის ფუნქცია სწორედ ამ ამოცანების სწორად გააზრებასა და მის კვალიფიციურად გადაჭრაში მდგომარეობს და არა იმის მოლოდინში, რომ გაიაროს ტრენინგები ან გადაწყვიტოს საკითხი მისი შეხედულების და არა არსებული წესრიგის შესაბამისად. არსებობს შესაბამისი ნორმატიული ბაზა, არსებობს სათანადო სპეციალისტებისაგან კონსულტაციების მიღების შესაძლებლობა, არსებობს სათანადო განათლების მიღების შესაძლებლობებიც, თუმცა დირექტორობის პერიოდში მსგავსი მომზადება მოსარჩელეს არ გაუვლია. სურვილის არსებობის შემთხვევაში მას შეეძლო მიეღო მსგავსი განათლებაც. დირექტორი, რომლის მოვალეობასაც საგანმანათლებლო დაწესებულების ხელმძღვანელობა წარმოადგენს, თვითონ უნდა წარმოადგენდეს ყოველგვარი არსებული წესებისა და მოთხოვნების დამცველსა და მათ უზადო შემსრულებელს. წინააღმდეგ შემთხვევაში შეუძლებელია მან სხვის წინაშე დააყენოს მსგავსი მოთხოვნები.

გარდა ზემოთ მითითებული დარღვევებისა, დასკვნაში მითითებული ის ფაქტებიც, რომ ინვენტარიზაციის აღწერილობის აქტებსა და შედარების უწყისებში რიგი აქტივები არ არის შეტანილი, ერთ შემთხვევაში აღწერილობასა და შედარების უწყისებში დაფიქსირებული ძირითადი საშუალების საინვენტარო ნომერი არ ემთხვევა ამ ძირითად საშუალებაზე მინიჭებულ საინვენტარო ნომერს, ასევე რიგ აქტივებს არ აქ-ს მიკრული/მიწერილი საინვენტარო ნომრები. ხსენებული დარღვევების კონკრეტულ ფაქტებზე ყურადღება გამახვილებულია ზემოხსენებულ დასკვნაში, სადაც განმარტებულია, რომ სკოლასა და ინდ. მეწარმე „ს-----ს“ შორის დადებულია 2015 წლის 16 ოქტომბრის №21 ხელშეკრულება სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ, რომლის საგანია სამშენებლო მასალებისა და ეზოს სკამების შესყიდვა C-----, 3-----), ხელშეკრულების საგნის საერთო ღირებულება შეადგენს 1410 ლარს. სკოლის 2015 სახელმწიფო შესყიდვების წლიურ გეგმაში C----- (სამშენებლო ქ-ა) კოდი დამატებულია 2015 წლის 23 ოქტომბერს (ხელშეკრულების დადების და ანგარიშსწორების შემდგომ), ხოლო C-- – 3----- (დასაჯდომები, სკამები და მონათესავე პროდუქცია) კოდი საერთოდ არ არის. ამასთან, სკოლასა და ფ.პ „ი-----ს“ შორის დადებულია 2015 წლის 09 ოქტომბრის №20 ხელშეკრულება. ხელშეკრულების საგანია სამუშაოს შესყიდვა C----- - მუსიკალური ინსტრუმენტების შეკეთება და ტექნიკური მომსახურება), თუმცა სკოლის მიერ შესყიდულია მომსახურება.

ხელშეკრულების თანახმად, შესასრულებელი სამუშაოს ღირებულება შეადგენს 62,5 ლარს. შესყიდვის განხორციელების მომენტისათვის სკოლას C-- - 5----- კოდი არ ჰქონდა გათვალისწინებული 2015 წლის შესყიდვების წლიურ გეგმაში, შესყიდვა გეგმაში ასახულია მოგვიანებით 2015 წლის 22 ოქტომბერს და ა.შ. დასკვნაში მითითებულია მსგავსი სახის არაერთი სხვა დარღვევაც.

პალატა აღნიშნულთან დაკავშირებით განმარტავს, რომ ყველა საბიუჯეტო ორგანიზაციისათვის, მათ შორის სკოლებისათვის დადგენილია შეყიდვების წესები, როგორც საკანონმდებლო, ასევე, კანონქმედებარე აქტების სახით. მათ შორის „სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტისა და სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს თავმჯდომარის 2011 წლის 10 თებერვლის №2 ბრძანებით დამტკიცებული „შემსყიდველი ორგანიზაციის ანგარიშგების წესის“ მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის მოთხოვნები. დარღვეულია, ასევე იმ პერიოდში მოქმედი სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს თავმჯდომარის 2011 წლის 07 აპრილის №9 ბრძანებით დამტკიცებული „გამარტივებული შესყიდვის, გამარტივებული ელექტრონული ტენდერისა და ელექტრონული ტენდერის ჩატარების წესის“ მე-19 მუხლის მე-6 პუნქტის „ბ“ ქ-ეპუნქტის მოთხოვნები და მათი შეუსრულებლობა არ შეიძლება შეფასდეს როგორც უმნიშვნელო დარღვევა

ზემოხსენებულ გარემოებებთან მიმართებით, პალატა ვერ გაიზიარებს მოწინააღმდეგე მხარის, რ----- ბ-----ის განმარტებას მასზედ, რომ აღნიშნული დარღვევები გამოწვეულია იმით, რომ იგი დირექტორია 2015 წლიდან და ვერ მოასწრო შესყიდვების კანონმდებლობაში სრულად გარკვევა, არ გაუვლია სათანადო ტრენინგები, მისთვის ბევრი რამ უცნობი და უცხოა შესყიდვებთან დაკავშირებით, ვინაიდან, როგორც დადგენილ იქნა და არც მხარეებს გაუხდიათ სადავოდ, რ----- ბ-----ი 2012 წლამდეც ხსენებული სკოლის დირექტორს წარმოადგენდა (იხ. ტომი 2, ს.ფ. 23-41) და მისი გათავისუფლება მოხდა სწორედ მსგავსი გადაცდომების გამო, ამდენად, პალატა თვლის, რომ რ----- ბ-----ს, როგორც გამოცდილ მუშაკს, ევალებოდა ზემოხსენებული პროცედურების ცოდნა და მათი განუხრელად დაცვა, მით უფრო, რომ მითითებულ დარღვევებს აქ-ს მრავალჯერადი და განმეორებითი ხასიათი, ხოლო მისი განმარტება მასზედ, რომ დარღვევები გამოწვეულია იმით, რომ მან სკოლის ბუღალტერს ვერ გაუწია სათანადო ზედამხედველობა, პალატის აზრით, საფუძველს არის მოკლებული.

პალატა ყურადღებას ამახვილებს აგრეთვე ამავე დასკვნაში მითითებულ დარღვევებზე შრომითი ანაზღაურების კანონიერების, ინვენტარიზაციის, სკოლაში ახლო ნათესავის დასაქმებისა და სკოლაში საქმისწარმოებისა და ადმინისტრაციული წარმოების პროცედურების თაობაზე. პალატა შენიშნავს, რომ ზემოჩამოთვლილის ფარგლებში ყურადსაღების ის გარემოებები, რომ სკოლაში რიგ თანამშრომლებს ხელფასი ერიცხებოდა და მოცემული მდგომარეობითაც ერიცხება კანონმდებლობის დარღვევით. დირექტორს - რ----- ბ-----ს 2009 წლის 19

ოქტომბრის №20 ბრძანებით სკოლაში საქმეთა მმართველის თანამდებობაზე დანიშნული ჰყავს თავისი ახლო ნათესავი - და, ლ---ა ბ-----ი, რომელიც დირექტორის რ----- ბ-----ის 2010 წლის 01 სექტემბრის №6- ბრძანებით, სკოლაში დაინიშნა ბუნების მეტყველების და ბიოლოგიის მასწავლებლად, ხოლო 2010 წლის 20 სექტემბრის №7- ბრძანებით, ლ---ა ბ-----ი დანიშნულია მე-9 კლასის დამრიგებლად ისე, რომ სკოლის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი სამეურვეო საბჭოს მიერ დირექტორისთვის რ----- ბ-----ისთვის მიცემული თანხმობა ახლო ნათესავის - დ-- სკოლაში პედაგოგად დასაქმების თაობაზე, მეტიც - სკოლის მიერ წარმოდგენილი 2009 წლის 16 ოქტომბრის სამეურვეო საბჭოს №2 სხდომის ოქმის თანახმად, სამეურვეო საბჭომ თანხმობა გასცა ლ---ა ბ-----ის სკოლაში საქმეთა მმართველად დასაქმებაზე, ხოლო პედაგოგად დასაქმების თაობაზე, სამეურვეო საბჭოს თანხმობა არ არსებობს.

ამასთან, პალატა ყურადღებას ამახვილებს მასზედ, რომ მასწავლებლის შრომითი უფლებები და ვალდებულებები აბსოლუტურად განსხვავდება საქმეთა მმართველის უფლებებისა და ვალდებულებებისაგან, როგორც შესასრულებელი ფუნქციების მიხედვით, ასევე ანაზღაურების კუთხით. შესაბამისად, საქმეთა მმართველად დასაქმების თაობაზე სამეურვეო საბჭოს თანხმობა ვერ იქნება განხილული ლ---ა ბ-----ის მასწავლებლად დასაქმებაზე გაცემულ თანხმობად. სამეურვეო საბჭოს თანხმობა ახლო ნათესავის დასაქმებაზე გათვალისწინებულია „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 36-ე მუხლით, რომლის სათაურია „ინტერესთა კონფლიქტი“. აღნიშნული მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, საჯარო სკოლის მიერ დადებული გარიგების, გარდა შრომითი ხელშეკრულებისა, მეორე მხარე არ შეიძლება იყოს სკოლის დირექტორი, დირექციის სხვა წევრი, სამეურვეო საბჭოს წევრი ან ამ პირთა ახლო ნათესავი. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, საჯარო სკოლის დირექტორსა და მის ახლო ნათესავს შორის შრომითი ხელშეკრულების დასადავად სავალდებულოა სამეურვეო საბჭოს თანხმობა. ზემოაღნიშნული მუხლის სათაურიდან და შინაარსიდან გამომდინარე, შეზღუდვა სკოლის დირექტორის ახლო ნათესავთან გარიგების დადების თაობაზე და სამეურვეო საბჭოს თანხმობის აუცილებლობა შრომითი ხელშეკრულების დადებისას გათვალისწინებულია სწორედ იმ მიზეზით, რომ გამოირიცხოს ინტერესთა კონფლიქტი სკოლის დირექტორსა და მის ახლო ნათესავს შორის და სკოლის დირექტორმა არ მიიღოს ერთპიროვნული გადაწყვეტილება თავისი ახლო ნათესავის დასაქმებასთან დაკავშირებით, ვინაიდან დირექტორი ამ შემთხვევაში შესაძლოა იყოს სუბიექტური და გადაწყვეტილება მიიღოს პირადი ინტერესებიდან გამომდინარე.

გარდა აღნიშნულისა, ხსენებული დარღვევის ფარგლებში გამოვლენილ იქნა აგრეთვე, რომ მასწავლებელ ლ---ა ბ-----ს ხელფასი ერიცხება, როგორც 10 წელზე ზემოთ სამუშაო გამოცდილების მქონე მასწავლებელს, თუმცა ამ ოდენობის სამუშაო სტაჟის დამადასტურებელი დოკუმენტი სკოლის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი. თავად, ბ-----ის, განმარტებით, მსგავსი საკითხის გარკვევა

შემოწმებელს შეეძლო შესაბამის სკოლაში გადარეკვის გზით. აღნიშნულთან დასკავშირებით პალატა განმარტავს, რომ როდესაც ხელფასისი ოდენობის განსაზღვრა დამოკიდებულია გარკვეულ გარემოებაზე სკოლას უნდა ჰქონდეს ამ გარემოების დამდასტურებელი მტკიცებულება და ამისთვის არ უნდა არსებობდეს სხვაგან გადამოწმების აუცილებლობა. სხვანაირად, სატელეფონო კავშირით პედაგოგის სტაჟის განსაზღვრა სცილდება ყოველგვარ საღ აზრს. მითუმეტეს, რომ მსგავსი შემთხვევა არ არის გამონაკლისი.

გარდა ზემოთ აღნიშნულისა, დასკვნის თანახმად, დირექტორის მიერ დარღვეულია საქმისწარმოებისა და ადმინისტრაციული წარმოების წესები, რაც გამოიხატება იმაში, რომ მოქალაქეთა 2015 წლის 1- მაისის განცხადებები, რომლითაც ისინი ითხოვდნენ შვილების სსიპ - დ-----ის ს-----
- ქ-----ის საჯარო სკოლის პირველ კლასში ჩარიცხვას, არ არის დარეგისტრირებული დოკუმენტრუნვის ელექტრონულ სისტემაში და განცხადებებს არ აქ-თ დასმული რეგისტრაციის ნომრები და თარიღები. ანალოგიური სახის დარღვევები (განცხადებები არ იყო რეგისტრირებული) იქნა დაფიქსირებული საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შ-----
-----ის მიერ, 2012 წელს სკოლის ინსპექტირების შედეგად შედგენილ დასკვნაშიც, თუმცა, მიუხედავად ამისა, აღნიშნული დარღვევა აღმოფხვრილი არ არის, ამასთან, მოსწავლეების პირველ კლასში ჩარიცხვის თაობაზე, დირექტორს არ უცნობებია სსიპ - გ-----ისთვის და არც 2016-2017 სასწავლო წლის სასკოლო სასწავლო გეგმის კანონმდებლობის მოთხოვნის შესაბამისად დამტკიცება განუხორციელებია. გარდა ამისა, გადაცდომა გამოვლინდა იმ თვალსაზრისითაც, რომ დირექტორის რიგი ბრძანებები მოსწავლეთათვის დ--ციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე გამოცემულია, შინაგანაწესისა და კანონმდებლობის მოთხოვნათა დარღვევით ჩატარებული დ--ციპლინური წარმოების საფუძველზე.

საქართველოს გ-----ის 2012 წლის 06 იანვრის №05/6 ბრძანებით დამტკიცებული „ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში მოსწავლის ჩარიცხვისა და მოსწავლის სტატუსის შეჩერების წესის“ მე-3 მუხლის მე-4 პუნქტი, რომლის თანახმად, სკოლის დირექტორი ვალდებულია ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულ ვადაში მოსწავლის მშობლის/კანონიერი წარმომადგენლის მიერ დოკუმენტების წარმოდგენიდან 1 სამუშაო დღეში შეისწავლოს და გამოსცეს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი სკოლაში მოსწავლის ჩარიცხვის ან ჩარიცხვაზე უარის თქმის შესახებ და აღნიშნულის შესახებ აცნობოს საინფორმაციო სისტემას 5 სამუშაო დღის ვადაში.

პალატა ვერ გაიზიარებს რ----- ბ-----ის მტკიცებას მასზედ, რომ მოსწავლეების პირველ კლასში ჩარიცხვის შესახებ არ უცნობებია საინფორმაციო სისტემისთვის, ვინაიდან იყო ახალი არჩეული დირექტორად და არ ჰქონდა აღნიშნული პროცედურის ჩატარების პრაქტიკა. უპირველეს ყოვლისა, პალატა კვლავ

გამახვილებს ყურადღებას იმ გარემოებაზე, რომ რ----- ბ-----ი 2012 წლამდეც ახორციელებდა სსიპ დ-----ის ს----- ქ-----ის საჯარო სკოლის დირექტორის უფლებამოსილებას და ზემოხსენებული პროცედურული წესების ცოდნა მას ევალებოდა თანახმად საქართველოს გ----- --ის 2012 წლის 06 იანვრის №05/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში მოსწავლის ჩარიცხვისა და მოსწავლის სტატუსის შეჩერების წესის“ მე-3 მუხლის მე-4 პუნქტისა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა იზიარებს აპელანტის პოზიციას ხსენებული დარღვევების უხეშ გადაცდომად მიჩნევის თაობაზე და განმარტავს, სკოლის მიერ დარღვეულია „საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის“ 96-ე მუხლის პირველი ნაწილის მოთხოვნა, საქართველოს ფინანსთა მინისტრის 2014 წლის 31 დეკემბრის №4-- ბრძანებით დამტკიცებული „საბიუჯეტო ორგანიზაციების ბუღალტრული აღრიცხვის და ფინანსური ანგარიშგების შესახებ“ ინსტრუქციის 29-ე მუხლის მე-18 პუნქტი (2015 წლის 01 იანვრის შემდგომ პერიოდში) და თავად სსიპ - დ----- ის ს----- ქ-----ის საჯარო სკოლის შინაგანაწესის მე-7 მუხლის მოთხოვნა, საქართველოს „ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის“ 79-ე მუხლის პირველი ნაწილის მოთხოვნა, საქართველოს გ-----ის 2012 წლის 17 აგვისტოს №951 ბრძანებით დამტკიცებული „საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროში და მის სისტემაში შემავალ ორგანოებში ელექტრონული დოკუმენტბრუნვის და ელექტრონული ხელმოწერის სისტემის გამოყენების წესის“ მე-10 მუხლის პირველი პუნქტის მოთხოვნა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით კი, პალატა აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სამსახურის სპეციფიკის, დარღვევის სიმძიმის, ხასიათისა და საქმის სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით, რ----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება ჩადენილი უხეში დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას წარმოადგენდა და სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა არა უბრალოდ ვალდებულების დარღვევა, არამედ უხეში დარღვევა, ვალდებულების არაერთგზის არაჯეროვნად შესრულება, აღნიშნული დარღვევების ხარისხი და მის მიმართ ზედაპირული და გულგრილი დამოკიდებულება. აღნიშნული დარღვევებმა კი განაპირობა რ----- ბ-----ის დირექტორობიდან გათავისუფლება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის თანახმად.

ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ რ----- ბ-----მა უხეშად დაარღვია მისთვის დაკისრებული ვალდებულებები, კერძოდ - „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის მე-3 პუნქტი, რომლის თანახმად, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელი საქმეებს უძღვება ერთპიროვნულად. მასვე ეკისრება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის წარმომადგენლობა და პერსონალურად აგებს პასუხს მისი საქმიანობის სწორად წარმართვაზე. ასევე „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს

კანონის 43-ე მუხლი, რომლის შესაბამისად, სკოლის დირექტორი ახორციელებს სკოლის მართვას და წარმოადგენს სკოლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში, ასევე ამავე კანონის 36-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მოთხოვნა, რომლის მიხედვითაც, საჯარო სკოლის დირექტორსა და მის ახლო ნათესავს შორის შრომითი ხელშეკრულების დასადებად სავალდებულოა სამეურვეო საბჭოს თანხმობა. თუ სამეურვეო საბჭოს წევრი გარიგების მეორე მხარის ახლო ნათესავია, იგი არ მონაწილეობს კენჭისყრაში. ამასთან, რ----- ბ-----ის მიერ დარღვეულია „ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებად დაფუძნებისა და საჯარო სკოლის წესდების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს გ-----ის 2005 წლის 15 სექტემბრის №4-- ბრძანებით დამტკიცებული საჯარო სკოლის წესდების მე-7 მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქ-ეპუნქტები, რომელთა თანახმად, სკოლის დირექტორი პერსონალურად აგებს პასუხს სკოლის საკუთრებაში არსებული ფინანსების სწორ ხარჯვაზე და საქართველოს გ-----ის 2012 წლის 06 იანვრის №05/6 ბრძანებით დამტკიცებული „ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში მოსწავლის ჩარიცხვისა და მოსწავლის სტატუსის შეჩერების წესის“ მე-3 მუხლის მე-4 პუნქტის მოთხოვნა, რომლის მიხედვითაც, სკოლის დირექტორი ვალდებულია მოსწავლის ჩარიცხვის ან ჩარიცხვაზე უარის თქმის შესახებ აცნობოს საინფორმაციო სისტემას 5 სამუშაო დღის ვადაში.

პალატა იზიარებს აპელანტის მითითებას მასზედაც, რომ რ----- ბ-----მა დირექტორის უფლებამოსილების განხორციელებისას უგულვებელყო საქართველოს გ-----ის 2015 წლის 28 სექტემბრის №1---- ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა და პირობების“ მე-4 მუხლის „ბ“ ქ-ეპუნქტი, ასევე მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ბ“ და „გ“ ქ-ეპუნქტები, რომელთა თანახმადაც, მასწავლებლის შრომის ანაზღაურების სქემა ითვალისწინებს მასწავლებლის თანამდებობრივი სარგოების და თანამდებობრივ სარგოებზე დანამატების გაანგარიშებას შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით: ზოგადსაგანმანათლებლო, უმაღლეს საგანმანათლებლო და პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში პედაგოგიური, სამეცნიერო, შემოქმედებითი საქმიანობა (შემდგომში – სამუშაო სტაჟი). ასევე - არ გაითვალისწინა და გვერდი აუარა სახელმწიფო შესყიდვების სააგენტოს თავმჯდომარის 2015 წლის 17 აგვისტოს №1- ბრძანებით დამტკიცებული „გამარტივებული შესყიდვის კრიტერიუმები და გამარტივებული შესყიდვის ჩატარების წესის“ მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტის „კ“ ქ-ეპუნქტის მოთხოვნას, რომლის მიხედვითაც ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით და უნდა შეიცავდეს შემდეგ ინფორმაციას: ხელშეკრულების მოქმედების კონკრეტულ ვადას, ასევე ამავე პუნქტის „ვ“ ქ-ეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით და უნდა შეიცავდეს შემდეგ ინფორმაციას: საქონლის მიწოდების, მომსახურების გაწევის ან/და სამუშაოს შესრულების ვადას.

ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ რ----- ბ-----ის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის

სიხშირის, სიმძიმის და შედეგობრივი თვალსაზრისით. საქმეში წარმოდგენილი თითოეული დარღვევის დამადასტურებელი მტკიცებულებებით ცალსახად დასტურდება, რომ თითოეული დარღვევა იყო მძიმე ხასიათის, ამასთან, თითოეულ აღნიშნულ დარღვევებს თავდაპირველი მოსარჩელის საქმიანობაში არ ჰქონია ერთჯერადი ხასიათი, არამედ - თითოეული წარმოადგენდა სისტემატური ხასიათის დარღვევას. დასკვნის გამოკვლევის და მტკიცებულებებთან ერთობლიობაში შეფასების შედეგად ცალსახად ვლინდება, რომ რ----- ბ-----ი არ ასრულებდა მისთვის დაკისრებულ მოვალეობებს ჯეროვნად და კეთილსინდ--იერად. შესაბამისად, სახეზეა მოსარჩელის მიერ კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული შრომითი ვალდებულებების, შრომის შინაგანაწესით ასევე, მის მიერ ქცევის იმ სტანდარტების დარღვევა, რაც დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებლის ნდობას აქარწყლებდა და ერთმნიშვნელოვნად უხეშ დარღვევას წარმოადგენს და რაც მართლზომიერად გახდა მისი სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველიც.

4.3. სააპელაციო სასამართლო განუმარტავს მხარეებს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ აპელანტმა დაამტკიცა სააპელაციო საჩივრის საფუძველიანობა, ხოლო მოწინააღმდეგე მხარემ ვერ დაუმტკიცა სასამართლოს საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ თავისი პოზიციის საფუძველიანობა, რის გამოც პალატა თვლის, რომ აპელანტის მოთხოვნა საფუძველიანია, რაც განაპირობებს სა-----
-----ოს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების საფუძველს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ სა-----
-----ოს სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს, უნდა გაუქმდეს სიღნაღის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 17 იანვრის გადაწყვეტილება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით რ----- ბ-----ის სარჩელს სა-----
-----ოს მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით, დაკმაყოფილებაზე უნდა ეთქვას უარი.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. სა-----ოს სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს;
2. გაუქმდეს სიღნაღის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 17 იანვრის გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. რ----- ბ-----ის სარჩელს სა-----
----ოს მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით, დაკმაყოფილებაზე უნდა ეთქვას უარი.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. 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 სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვად-- ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვად-- გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

მაია სულხანიშვილი