



**ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

22 აპრილი, 2019 წელი

ქალაქი

ქუთაისი

ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატა

მოსამართლე გოჩა აბუსერიძე

სხდომის მდივანი ონისე გურეშიძე

აპელანტი – მ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე – ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერია
წარმომადგენელი – თ-----ი

მოპასუხე – ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და
ინსპექტირების სამსახური
წარმომადგენელი – თ-----

დავის საგანი – ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების
შესაბამისობა კანონმდებლობასთან, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი
განაცდურისა და მორალური ზიანის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება – ამბროლაურის რაიონული სასამართლოს
2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ
გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით მ-----ის სარჩელის სრულად
დაკმაყოფილება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება:

2.1. 2018 წლის 10 აგვისტოს მ-----ემ სარჩელით მიმართა ამბროლაურის
რაიონულ სასამართლოს ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის და
ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების

სამსახურის მიმართ და მოითხოვა ბათილად ყოფილიყო ცნობილი:

- ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის 2018 წლის 09 ივლისის N---- ბრძანება მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

- ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის ინსპექტირების განყოფილების 2018 წლის 29 ივლისის დასკვნა მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხის შესწავლის შესახებ;

ამავე სარჩელით მოითხოვა სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და ღირსების, პატივის, რეპუტაციის უფლების შელახვის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურება, ასევე მოითხოვა გადაწყვეტილების შესასრულებლად ვადის დადგენა;

მოსარჩელის აღნიშვნით, 2015 წლის 02 ივნისიდან მუშაობდა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიაში შიდა აუდიტის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე. 2016 წლის 16 აგვისტოს N---- ბრძანებით გაათავისუფლეს თანამდებობიდან, თუმცა ბრძანება ამბროლაურის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 11 ნოემბრის გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა.

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის 2017 წლის 26 დეკემბრის N----- ბრძანებით, კვლავ მიღებული იქნა გადაწყვეტილება დაკავებული თანამდებობიდან მისი (მ-----ის) გათავისუფლების შესახებ, რაც ამბროლაურის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 05 აპრილის გადაწყვეტილებით ისევ ბათილად იქნა ცნობილი და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა.

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის 2018 წლის 09 ივლისის N---- ბრძანებით მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება დაკავებული თანამდებობიდან მისი - მ-----ის გათავისუფლების შესახებ. გათავისუფლების საფუძვლად ბრძანებაში მიეთითა 2016 წლის 07 ივლისიდან 2016 წლის 23 ოქტომბრამდე N-- საოლქო საარჩევნო კომისიაში დროებით წევრად მოსარჩელის მუშაობა.

მოსარჩელის განმარტებით, ორი წელია იმყოფება დავის პირობებში მხოლოდ იმის გამო, რომ თავის დროზე ხელმძღვანელობამ სამსახურებრივი ფუნქციების და ვალდებულებების შესრულებასა და შექმნილი სამსახურებრივი პრობლემებიდან გამოსავლის პოვნის ნაცვლად, უღირსად და სტრესულ ნიადაგზე გამოვლენილი ავადმყოფობის დროს გაათავისუფლა სამსახურიდან გაუგებარი, ყოველგვარი დისციპლინარული წარმოების გარეშე. ორი წელია იტანჯება ნორმალური, ადამიანისათვის შეურაცხყოფელი ერთი და იგივე მტანჯველი კითხვებით ბრალდებებში და იძულებით მტკიცებაში, რომ არ არის ენატანია - ინფორმაციების გამჟონველი, აფერისტი, სიმულიანტი საბიუჯეტო თანხების თაღლითურად მიმთვისებელი, უდისციპლინო, სამსახურის დისკრედიტაციის მოთავე და მსურველი, მტერი და მოწინააღმდეგე და ა.შ. 56 წლის ქალს ორი წელია არათუ სხვა ანაზღაურებადი სამსახურის მოძებნა, არამედ ქუჩაში გამოსვლაც უჭირს ასაკში მიკერებული ამ იარლიყების გამო. ტანჯავს პერიოდული, დღემდე გაურკვეველი შეტევითი ტკივილებიც, რომლის მკურნალობას ვერ ახერხებს. იტანჯება ისედაც

ტრავმირებული ოჯახის წევრების გამო, რომლებსაც შეშველების ნაცვლად იქეთ ჩაუხიარა არსებობისა და წამლებისათვის განკუთვნილ ისედაც მწირ შემოსავალში და დაუმძიმა ისედაც მძიმე მდგომარეობა. ამ საკითხებშიც არ ინება თვითმმართველმა ორგანომ მისი ოჯახის მიმართ ყურადღების გამოვლენა, რადგან ის ხომ „მტერია“ და ეს კი „მტრის“ ოჯახია. წუხს იმ ადამიანების გამო, ვისაც ამდენი შეეშალა და დღევანდელი დღე აიძულა. წუხს, რომ მათი საქციელის პატიებას თავს ვერ აიძულებს. ძნელია ამ განცდებისა და ტკივილების, განსაკუთრებით სულის ტკივილის გადმოცემა, რაშიც იმყოფება. ალბათ უფრო გაუადვილდებოდა ესაუბრა სხვა პირზე მისი ამ სამწუხარო გამოცდილებით. რეპუტაციის, ღირსების უფლების შელახვისა და მორალური ზიანის პირობითი კომპენსაციისთვის და იმისთვის, რომ მაგანს ასე ადვილად არ გაუადვილდეს ადამიანების სულებზე შეხება, სამართლიანად, მიზანშეწონილად და გონივრულად მიაჩნია დაევალოს მოპასუხეს ამ ზიანის ანაზღაურება პირობითი ოდენობით და ეს შეიძლება იყოს განაცდურისათვის ასანაზღაურებელი თანხის ერთმაგი ოდენობა. სასამართლო გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილით დაუდგინდეს მერიას გადაწყვეტილების შესრულების ვადა მხარეებისაგან ამ საკითხზე ერთმნიშვნელოვანი დამოკიდებულებისაგან.

მოპასუხეების - ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის წარმომადგენლებმა სარჩელი არ ცნეს და მისი უარყოფა მოითხოვეს.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

ამბროლაურის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილებით მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი: ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის 2018 წლის 09 ივლისის N--- ბრძანება მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის ინსპექტირების განყოფილების 2018 წლის 29 ივნისის დასკვნა მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხის შესწავლის შესახებ. ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიას დაეკისრა მ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა 6000 (ექვსი ათასი) ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე). ამავე გადაწყვეტილებით არ დაკმაყოფილდა მ-----ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის, ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის გადაწყვეტილების შესრულების ვადის დადგენის და ღირსების, პატივის, რეპუტაციის უფლების შელახვის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურების შესახებ.

ამ დასკვნამდე სასამართლო მივიდა შემდეგ გარემოებათა გამო:

სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1.1. 2015 წლის 02 ივნისიდან მ-----ე მუშაობდა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში შიდა აუდიტის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის

თანამდებობაზე. 2016 წლის 16 აგვისტოს N---- ბრძანების საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლოს მიერ დადგენილი სადავო გარემოებები:

2.1.2. მ-----ის მიერ ორჯერ გასაჩივრდა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის გადაწყვეტილება მისი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ: მოპასუხე მხარეს დაევალა საქმის გარემოებების სრულყოფილად გამოკვლევა და მის საფუძველზე ადმინისტრაციული აქტის გამოცემა.

2.1.3. მ-----ე მოითხოვდა აქტიურად ჩართულიყო მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ადმინისტრაციული წარმოების პროცესში და პერიოდულად გამოთქვამდა პრეტენზიებს მის მიმდინარეობასთან დაკავშირებით.

2.1.4. ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიამ 2018 წლის 09 ივლისს, ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის ინსპექტირების განყოფილების დასკვნის რეკომენდაციით, მიიღო გადაწყვეტილება მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2016 წლის 07 ივლისიდან 2016 წლის 23 ოქტომბრამდე ამბროლაურის N-- საოლქო საარჩევნო კომისიაში მოსარჩელის დროებით წევრად მუშაობის საფუძველით.

2.1.5. სასამართლოს მსჯელობით, ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის ინსპექტირების განყოფილების 2018 წლის 29 ივნისის დასკვნა მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხის შესწავლისა და ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების შესახებ იყო წინააღმდეგობრივი. რეკომენდაცია გაიცა მოკვლეული მასალების ურთიერთშეჯერებისა და ლოგიკური დასკვნის გაკეთების გარეშე. მ-----ის განმარტება, რომ შეეძლო ნებისმიერ დროს შეეწყვიტა საქმიანობა საარჩევნო კომისიაში, თუ მერიაში მიეცემოდა სამსახურებრივი საქმიანობის განხორციელების შესაძლებლობა, არ იქნა გათვალისწინებული. კომისიის მიერ უარყოფილი იქნა მ-----ის სურვილი 2016 წლის 07 ივლისიდან შვებულებაში გასვლის თაობაზე, მაგრამ ჯეროვანი შეფასება არ მიეცა დალაქიშვილსა და მოსარჩელეს შორის განვითარებულ კონფლიქტს, დასკვნიდან არ ჩანს კონფლიქტის მიზეზი, რომელიც შესაძლოა უკავშირდებოდეს მ-----ისაგან სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებას, მით უფრო, რომ პირადად მ-----ი კომისიის დასკვნიდან გამომდინარე არ უარყოფდა მოსარჩელესთან კამათს, მაგრამ კამათის მიზეზის გვერდის ავლით, თუმცა კომისიამ ჯეროვანი შეფასება არ მისცა სად გადიოდა ორ პირს შორის არსებულ დამოკიდებულებაში ზღვარი და იყო ეს „კამათი“ თუ „კონფლიქტი“, რაც ხელს უშლიდა მისი აღქმით მოსარჩელეს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებაში.

კომისიამ სრულად გაიზიარა ზ-----ის და რ-----ის პოზიცია, რომ მოსარჩელის ხანგრძლივ შვებულებაში გასვლა შეაფერხებდა შიდა აუდიტის სამსახურის საქმიანობას წლიური გეგმიდან გამომდინარე, ფაქტების ამომწურავად შეფასების გარეშე.

კომისიამ დასკვნაში მიუთითა, რომ „სრულიად საფუძვლიანია გაჩნდეს ეჭვი, რომ მას (ივარაუდება მოსარჩელე მ-----ე) გაცნობიერებული ჰქონდა თანამდებობრივი შეუთავსებლობის საკითხი და შვებულების მოთხოვნაც 2016 წლის 07 ივლისიდან ამ მიზნით უნდოდა“.

სასამართლოს მოსაზრებით, აღნიშნული მინიშნება ეჭვის ქვეშ აყენებდა კომისიის დასკვნის ობიექტურობას, რამეთუ მ-----ეს კანონი არ აკისრებდა ვალდებულებას დეტალურად აეხსნა დაინტერესებული მხარისათვის შვებულებაში გასვლის მიზეზი და მიზანი, სავარაუდო მოსაზრება მ-----ის განზრახვის შესახებ, როცა კონფლიქტისა თუ კამათის საფუძვლის დასაბუთებას გვერდი აეკლო, არასაკმარის საფუძველ წარმოადგენდა რეკომენდაციისათვის მოხელის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე.

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიამ, 2018 წლის 09 ივლისს გამოსცა ბრძანება მოსარჩელე მ-----ის 2016 წლის 04 ივლისიდან ქ. ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ საქართველოს საარჩევნო კომისიის N- - ამბროლაურის საოლქო კომისიის წევრად დანიშვნის გამო.

გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია 2016 წლის 07 ივლისიდან 2016 წლის 23 ოქტომბრამდე N-- საოლქო საარჩევნო კომისიაში დროებით წევრად მუშაობა. გათავისუფლება მოხდა 2016 წლის 16 აგვისტოს N---- ბრძანებით, ესე იგი მოსარჩელე მ-----ის საარჩევნო კომისიაში დროებით წევრად მუშაობის გამოვლენიდან ერთი თვისა და 6 დღის შემდეგ, რითაც დაირღვა მოპასუხე უწყების მხრივ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 107-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მოთხოვნა, რომლითაც მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება შესაბამისი გარემოების გამოვლენის დღიდან.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ საკითხისადმი ასეთი დამოკიდებულებით მუნიციპალიტეტმა ეჭვის ქვეშ დააყენა მის მიერ გამოცემული ადმინისტრაციული აქტის საფუძვლიანობა მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, რაც აიხსნება მისი დაურწმუნებლობით, შესაძლო იყო თუ არა მ-----ის სამსახურიდან დათხოვნა დროებით პოზიციაზე დასაქმების გამო.

მოპასუხე მხარე, ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერია წარმოდგენილ შესაგებელში მიუთითებს და მისმა წარმომადგენელმა საქმის სასამართლო განხილვის დროს კიდევ ერთჯერ დაადასტურა, რომ საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის N987–III დადგენილებით გაუქმდა ქ.ამბროლაურის მუნიციპალიტეტი და ის საჯარო დაწესებულება, სადაც მ-----ე იკავებდა შიდა აუდიტის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობას.

სასამართლოს მოსაზრებით, მ-----ეს არასდროს უმუშავია და არ დაუკავებია ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიაში შიდა აუდიტის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობა, ის დასაქმებული იყო ამ ადგილზე ამჟამად გაუქმებულ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში, შესაბამისად მისი გათავისუფლება იმ პოზიციიდან, სადაც არასდროს დანიშნულა ვერ მოხდებოდა. ამასთან, საარჩევნო

კომისიაში ორი წლის წინ მისი ჩართულობა ვერ შეფასდებოდა, როგორც მისი საჯარო სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი.

2.1.6. სასამართლოს მითითებით, მ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 09 ივლისის N--- ბრძანება და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის ინსპექტირების განყოფილების 2018 წლის 29 ივნისის დასკვნა მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გამოცემული იყო კანონის დარღვევით, რაც მათი ბათილად ცნობის საფუძველს წარმოადგენდა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.2.1. სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მეორე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს მიაჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განახორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია როგორც საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით, ისე ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი).

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის

პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეილახოს დასაქმებულის ან/და დამსაქმებლის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 01 ივლისის N1876-რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 03 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გადამეტებას.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მ-----ე ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში მუშაობდა 2015 წლის 02 ივნისიდან შიდა აუდიტის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე. 2016 წლის 16 აგვისტოს გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან ამავე წლის 07 ივლისიდან 2016 წლის 23 ოქტომბრამდე N-- საარჩევნო კომისიაში დროებით წევრად მუშაობის გამო.

სასამართლოს მითითებით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ამავე

კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად კი, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სსკ-ის კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებული ნორმების შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავიანთ სამართლებრივ მოთხოვნებს აფუძნებენ მათ მიერვე მითითებულ კონკრეტულ გარემოებებზე. საქართველოს სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი უნდა განაწილდეს იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შესაბამისად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

იმავდროულად, სასამართლომ აღნიშნა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი - "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალური“ წესი. ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. მით უმეტეს, რომ შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც ერთურთის მიმართ ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურითიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული

შრომითი ურთიერთობის ცვლილებაზე ან მითუმეტეს საერთოდ შეწყვეტასა და დასრულებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

2.2.2. ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის პირველი მუხლის შესაბამისად, ეს კანონი განსაზღვრავს ადგილობრივი თვითმმართველობის განხორციელების სამართლებრივ საფუძვლებს, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების უფლებამოსილებებს, მათი შექმნისა და საქმიანობის წესებს.

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერია, როგორც ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო, რომელიც საქართველოს კანონმდებლობის საფუძველზე ახორციელებს საჯარო სამართლებრივ უფლებამოსილებებს, წარმოადგენს ადმინისტრაციულ ორგანოს და „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 54-ე მუხლის „ე.ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გამოსცემს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტებს.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი განიმარტება, როგორც ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ, ადმინისტრაციული კანონმდებლობის საფუძველზე გამოცემული ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტი, რომელიც აწესებს, ცვლის, წყვეტს, ან ადასტურებს პირის, ან პირთა შეზღუდული წრის უფლებებსა და მოვალეობებს. ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტად ჩაითვლება აგრეთვე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება მის უფლებამოსილებას მიკუთვნებული საკითხის დაკმაყოფილებაზე განმცხადებლისათვის უარის თქმის შესახებ, ასევე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გამოცემული ან დადასტურებული დოკუმენტი, რომელსაც შეიძლება მოჰყვეს სამართლებრივი შედეგები.

2.2.3. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერის 2018 წლის 09 ივლისის N--- ბრძანება მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის ინსპექტირების განყოფილების 2018 წლის 29 ივნისის დასკვნა მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხის შესწავლის შესახებ წარმოადგენდა ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გამოცემულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტს, რომელზეც სრულად ვრცელდებოდა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მოთხოვნები ადმინისტრაციულ - სამართლებრივი აქტის მომზადება-გამოცემასთან დაკავშირებით.

2.2.4. სასამართლოს მითითებით, მოხელის სამსახურში მიღება-დათხოვნის წესს და

საფუძვლებს განსაზღვრავს "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონი, რომლის მე-2 მუხლის შესაბამისად, ეს კანონი განსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურის სტატუსს, პროფესიული საჯარო მოხელის დასაქმებისა და სამსახურის გავლის პირობებს, საჯარო სამსახურის მართვის საკითხებს, აწესრიგებს სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დაწესებულებებში) და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საჯარო მოსამსახურეთა სამოხელეო სამართლებრივ ურთიერთობებს, თუ ამავე კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

კანონის 98-ე მუხლის შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლება შეიძლება მხოლოდ მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში. ამავე კანონის 106-ე მუხლის პირველი პუნქტით, მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება მხოლოდ ამ კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობისას. ამავრე მუხლის მეორე ნაწილით, მოხელე სამსახურიდან თავისუფლდება შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის ან საამისოდ უფლებამოსილი სხვა პირის მიერ. ხოლო მესამე ნაწილით, მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება არის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი და იგი უნდა აკმაყოფილებდეს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 52-ე და 53-ე მუხლებით დადგენილ მოთხოვნებს.

კანონის 107-ე მუხლი ადგენს მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების სავალდებულო საფუძვლებს, რომლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტით, მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების სავალდებულო საფუძვლებია მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა, თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად სამსახურიდან გათავისუფლება განისაზღვრა, ხოლო „თ“ ქვეპუნქტით, სახელმწიფო სამსახურში ან საჯარო სამსახურში სხვა თანამდებობაზე დანიშვნა; სასამართლო მიიჩნევს, რომ მ-----ის დასაქმება დროებით ანაზღაურებად პოზიციაზე, ვერ განიხილება, როგორც მისი სხვა თანამდებობაზე დანიშვნა.

2.2.5. საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის მე-17 მუხლის და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლების თანახმად, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობის ან ძალადაკარგულად გამოცხადების მოთხოვნით, სარჩელის წარდგენის შემთხვევაში, მისი კანონიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრება ადმინისტრაციულ ორგანოს, რომელმაც გამოსცა ეს აქტი.

2.2.6. სასამართლომ მიუთითა, რომ მოცემულ შემთხვევაში სახეზე იყო მხარის კანონიერი ინტერესი - დასაქმებული და უზრუნველყოფილი ყოფილიყო საჯარო სამსახურში კადრების. ამასთან სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ სადავო ბრძანება, რომელსაც საფუძვლად დაედო შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის რეკომენდაცია მ-----ის მიერ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 105-ე მუხლის (1997 წლის რედაქცია) დარღვევის გამო, გამოცემული იყო ადმინისტრაციული წარმოების შედეგად მოპოვებული მასალების არასწორად შეფასებით, ანუ სახეზე იყო სადავო აქტების ბათილად ცნობის ფაქტობრივი და სამართლებრივი და შესაბამისად მ-----ის სამუშაოზე აღდგენის საფუძვლები, რომ არსებობდეს რეალურად მისი შესრულების შესაძლებლობა.

2.2.7. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს. აღნიშნული ნორმის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის წინაპირობებისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

„რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს“.

„შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“. აღნიშნული კონვენციის სრული სათაურია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია“. შესაბამისად, იგი ძირითადად დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისხავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის გაწყვეტას ნებისმიერი შემთხვევის დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალური დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას.

2.2.11. სასამართლოს უპირველესი ამოცანა სამოქალაქო უფლების

მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის "ა" ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთდერთ ქმედით გამოსავალს, რაც განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ დადგენილი ვერ იქნა.

შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაცულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, გამოიწვია თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ადმინისტრაციული აქტის გამომცემის მიერ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი ზომის გამოყენება საჭიროებს დამსაქმებლის მხრიდან დასაბუთებას და ასევე გამოყენებული უნდა იქნეს კანონმდებლობით დადგენილი წესისა და შინაგანაწესის შესაბამისად. შინაგანაწესისა და კანონმდებლობის დაცვა ევალუება არა მხოლოდ დასაქმებულს, არამედ დამსაქმებელსაც, წინააღმდეგ შემთხვევაში ნებისმიერი მისი გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში იქნება შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას. შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცულ უნდა იქნეს როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებანი და თავისუფლებანი, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია სამუშაოდან დათხოვნის საფუძვლის დაუსაბუთებლობის შემთხვევაში.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ მიიჩნია, რომ ადმინისტრაციული აქტების გამოცემა მოხდა სათანადო დასაბუთების გარეშე, რითაც მოპასუხის მიერ დარღვეული იქნა მოსარჩელის უფლება და შესაბამისად მხარეთა თანასწორობის პრინციპი.

სასამართლომ, მოცემულ საქმეზე დადგენილად მიჩნეული ფაქტობრივი

გარემოებების საფუძველზე შეაფასა რა მ-----ის მხრიდან, ზემოთ მითითებული ნორმებით დადგენილი მოვალეობების დარღვევის რეალობა და ხარისხი, მიიჩნია, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა სადაო აქტების მიღებამდე მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულებათა ისეთი ხარისხით დარღვევის შემთხვევა, რაც შეიძლებოდა დაკვალიფიცირებულიყო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 105-ე მუხლის „უხეშ დარღვევად“. მოპასუხის მიერ დასაბუთებული ვერ იქნა სხვა ობიექტური გარემოების არსებობაც, რაც გაამართლებდა მ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლებას.

სასამართლომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში განმარტა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანი იყო დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი 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 აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეშ დარღვევა“. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა იყოს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იყოს 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, რა დროსაც, 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 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 (იხ. სუს 10.06.2015წ.-ის გადაწყვეტილება Nას-415-395-2015; სუს 27.04.2015წ. გადაწყვეტილება Nას -164-154-2015).

2.2.9. მოცემულ შემთხვევაში საქმის გამოკვლევის შედეგად სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხემ მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემისა და გათავისუფლების საკითხის შესწავლის შესახებ დასკვნით ჯეროვნად არ შეაფასა შექმნილი ვითარება, სრულყოფილად არ გამოიკვლია და არ დაადგინა ობიექტური გადაწყვეტილების მისაღებად აუცილებელი გარემოებები, რის გამოც სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 105-ე მუხლით გათვალისწინებული წინაპირობები მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა, რომ საჯარო სამსახურის მოხელის დათხოვნა კანონით გაწერილი პროცედურების შედეგია და ამ გადაწყვეტილების მიღებისას დამსაქმებელი უნდა ხელმძღვანელობდეს მხოლოდ კანონიერების, სამართლიანობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპით. შესაბამისად სასამართლომ ჩათვალა, რომ მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება იყო უკანონო.

2.2.10. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა აღიარებს უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის უფლებრივი რესტიტუციის ვალდებულებას (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. ავტორთა ჯგუფი. 2018წ.). საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. აღნიშნული მუხლის მოქმედება იწყება მაშინ, როდესაც სასამართლო გადაწყვეტილებით დადასტურდება დასაქმებულის სამსახურიდან დახოვნის უკანონობა. მუხლის მიზანია უკანონოდ განთავისუფლებულის აღდგენა საკუთარ უფლებებში. ნორმა იძლევა უფლებრივი რესტიტუციის სამ თანმიმდევრულ ვარიანტს, რომლის თითოეული საფეხურის გამორიცხვა, იწვევს მომდევნო საფეხურზე გადასვლას.

ოდნავ განსხვავებულ ინტერპრეტაციას იძლევა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N158-ე კონვენციის (საქართველო აღნიშნული ხელშეკრულების ხელმომწერი მხარე არ არის) მე-10 მუხლი უფლებრივი რესტიტუციის შესახებ,

რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევაში, უპირატესობას დასაქმებულის აღდგენის შესაძლებლობას ანიჭებს, ხოლო აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, განიხილავს უფლების აღდგენის სხვა ისეთი მექანიზმებს როგორიცაა, უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის ადეკვატური კომპენსირება ან მისთვის სხვა შესაფერისი დახმარების მიცემა. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო არ არის აღნიშნული კონვენციის ხელმომწერი მხარე, 38-ე მუხლის ნორმატიული შინაარსის განმარტებისას, მნიშვნელოვანია საკითხის განხილვა საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის თვალსაზრისით.

მოცემულ შემთხვევაში შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, პირველ რიგში განხილული უნდა იქნეს უკანონოდ განთავისუფლებული პირის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ განთავისუფლების მომენტისათვის მ-----
-----ე დასაქმებული იყო ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში შიდა აუდიტის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე. საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის N987-II ს დადგენილებით გაუქმდა ქ. ამბროლაურის მუნიციპალიტეტი და ის საჯარო დაწესებულება, სადაც მ-----ე იკავებდა შიდა აუდიტის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობას.

სასამართლომ აღინიშნა, რომ საქართველოს კანონმდებლობა განიხილავს აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში უკანონოდ განთავისუფლებულის ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის საკითხს, თუმცა სასამართლომ მიიჩნია, რომ ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა უნდა მომდინარეობდეს დამსაქმებლის ორგანიზაციული და სტრუქტურული მოწყობიდან, გათვალისწინებული უნდა იქნეს მოპასუხე ორგანიზაციის სპეციფიკა და შესაძლებლობა კვლავ დაასაქმოს სხვა ტოლფას სამუშაოზე განთავისუფლებული თანამშრომელი. სასამართლოს კვლევის საგანი უნდა იყოს შესაძლებელია თუ არა არსებობდეს ტოლფასი სამუშაო ან პოზიცია, რომელზედაც, ყოფილი დასაქმებული კვალიფიკაციის, ცოდნისა და უნარის ფარგლებში იმუშავებდა.

სასამართლოს განმარტებით, სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა იყოს აღსრულებადი და ყოველგვარი ბუნდოვანება, რომელიც მისი აღსრულების პროცესს შეიძლება სდევდეს თან, ხელს უშლის და აფერხებს მართლმსაჯულების განხორციელებას. ანალოგიურ მდგომარეობაში აღმოჩნდება გადაწყვეტილება ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის შესახებ, თუ ბუნდოვანი იქნება კონკრეტული პოზიცია ან თანამდებობა, რომელიც ტოლფას სამუშაოდ უნდა იქნეს განხილული. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ ასევე გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია, რომ არც ტოლფასი სამუშაო, სადაც შესაძლებელია დასაქმდეს თავისი პროფესიის და კვალიფიკაციის მიხედვით მ-----ე მოპასუხე ორგანიზაციაში ამჟამად არ არსებობს. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ უფლებრივი რესტიტუციის სახით, ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიას მოსარჩელე მ-----
-----ის სასარგებლოდ უნდა დაკისრებოდა კომპენსაცია სასამართლოს მიერ დადგენილი ოდენობით.

სასამართლოს მსჯელობით, მოქმედი კანონმდებლობით კომპენსაციის რაოდენობის დადგენა სასამართლოს დისკრეციის სფეროა და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იგი დგინდება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. კომპენსაციის ოდენობის ნორმატიული განუსაზღვრელობის პირობებში, სასამართლო ვალდებულია დაადგინოს სამართლიანი, მაგრამ ამავე დროს გონივრული კომპენსაციის ოდენობა. იგი ერთის მხრივ უნდა ემსახუროდეს უკანონოდ განთავისუფლებული მუშაკის რესტიტუციის მიზნებს, ხოლო მეორეს მხრივ, შეუსაბამოდ მძიმე ტვირთად არ უნდა დააწვეს დამსაქმებელს. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული კომპენსაციის სამართლებრივი არსისა და ოდენობის შესახებ უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაციამ შეძლებისდგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში (სუსგ № ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.).

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ მ-----
----ე სამუშაოდან გათავისუფლდა 2016 წლის 16 აგვისტოს, ხოლო მოპასუხე ორგანიზაციაში ის საშტატო ერთეული, რა პოზიციაზეც მუშაობდა გათავისუფლებამდე მ-----ე, ფაქტობრვად აღარ არსებობდა საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის N987-II ს დადგენილების შემდგომ, რითაც გაუქმდა ქ.ამბროლაურის მუნიციპალიტეტი და ის საჯარო დაწესებულება, სადაც მ-----ე იკავებდა შიდა აუდიტის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობას. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ კომპენსაციის სახით მ-----
----ის სასარგებლოდ მოპასუხეს უნდა დაკისრებოდა 6000 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე), რაც სასამართლოს აზრით გონივრული, პროპორციული და სამართლიანი რესტიტუცია იქნებოდა.

2.2.14. რაიონულმა სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია მ-----ის მოთხოვნა იმ ნაწილში, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე მოითხოვდა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიისათვის გადაწყვეტილების შესრულების ვადის დადგენას, ღირსების, პატივის, რეპუტაციის უფლების შელახვის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურებას.

სასამართლოს მოსაზრებით, მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა, რომ მოპასუხე უწყების მხრივ ადგილი ჰქონდა მის მიმართ მორალური ზიანის მიმყენებელ ქმედებას, შემოიფარგლა მხოლოდ მითითებით, რომ „ორი წელია იტანჯება ნორმალური, ადამიანისათვის შეურაცხყოფელი ერთი და იგივე მტანჯველი კითხვებით ბრალდებებში და იძულებით მტკიცებაში, რომ არ არის ენატანია, ინფორმაციების გამჟღავნებელი, აფერისტი, სიმულიანტი საბიუჯეტო თანხების თაღლითურად მიმთვისებელი, უდისციპლინო, სამსახურის დისკრედიტაციის მოთავე და მსურველი, მტერი და მოწინააღმდეგე და ა.შ.“, არ დაუსახელებია პირები, რომლებიც მსგავსი შეკითხვებით აწუხებენ ან მოპასუხე მხარის მხრივ მის მიმართ გამოითქვა ასეთი მოსაზრებები. მოპასუხე მხარე არც მათ მიერ წარმოდგენილ შესაგებელში და არც საქმის სასამართლო განხილვის დროს მოსარჩელის დისკრედიტაციის გამომხატველი მოსაზრებები არ გამოუთქვამს და შემოიფარგლა მხოლოდ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე პრობლემებით.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის დანაწესზე, რომლის თანახმად მხარემ მხოლოდ მაშინ შეიძლება მოითხოვოს ზიანის ანაზღაურება, თუ დარღვეულ იქნა მოვალის მიერ რაიმე ვალდებულება. ამავე კოდექსის 412-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მოვალისათვის წინასწარ იყო სავარაუდო და წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს. ამასთან ამავე კოდექსის 413-ე მუხლი იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ანაზღაურება შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევებში გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელე მორალური ზიანის ანაზღაურებას და პროფესიული რეპუტაციის შემლახავი ინფორმაციის უარყოფას მოითხოვს იმ საფუძველით, რომ ვინაიდან მოპასუხემ იგი გაათავისუფლა სამუშაოდან, ამით მან განიცადა მძიმე ნერვული სტრესი, ფაქტობრივად დარჩა უმუშევარი. ასევე ვინაიდან ის გამოაცხადეს, რომ არის „ენატანია-ინფორმაციების გამჟღავნელი, აფერისტი, სიმულიანტი საბიუჯეტო თანხების თაღლითურად მიმთვისებელი, უდისციპლინო, სამსახურის დისკრედიტაციის მოთავე და მსურველი, მტერი და მოწინააღმდეგე და ა.შ.“

სასამართლომ განმარტა საქართველოს კონსტიტუციის მე-17(1) მუხლი, რომლითაც დეკლარირებულია ადამიანის პატივისა და ღირსების დაცვა, ხოლო საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-18 მუხლი ადგენს პატივისა და ღირსების დაცვის ფორმებს, რომლის მე-2 პუნქტის თანახმად პირს უფლება აქვს, სასამართლოს მეშვეობით, კანონით დადგენილი წესით დაიცვას საკუთარი პატივი, ღირსება, პირადი ცხოვრების საიდუმლოება, პირადი ხელშეუხებლობა ან საქმიანი რეპუტაცია შელახვისაგან.

სასამართლოს მსჯელობით, სწორი კვალიფიკაციისათვის საჭიროა განმარტებულ იქნეს პირის პატივისა და ღირსების სამართლებრივი დაცვის დეფინიცია. პიროვნების პატივის ქვეშ იგულისხმება პიროვნების მორალური თუ სხვა თვისებების საზოგადოებრივი შეფასება. პატივი პიროვნების ობიექტური საზოგადოებრივი შეფასებაა, რომელიც განსაზღვრავს საზოგადოების დამოკიდებულებას პიროვნების მიმართ. ღირსების ქვეშ იგულისხმება პიროვნების მიერ საკუთარი მორალური თუ სხვა თვისებების, საკუთარი საზოგადოებრივი მნიშვნელობის შეფასება. პატივისა და ღირსების შელახვად იგულისხმება ფიზიკური ან იურიდიული პირის შესახებ ისეთი ცნობების გავრცელება, რომლებიც შეიცავენ მტკიცებას პირის მიერ კანონის ან მორალის ნორმების დარღვევის, უღირსი საქციელის ჩადენის შესახებ. საქმიანი რეპუტაციის ქვეშ კი იგულისხმება საზოგადოების მიერ პირის პროფესიული თუ სხვა საქმიანი თვისებების შეფასება, ხოლო მის შელახვას პირის აღნიშნული თვისებების დისკრედიტაცია წარმოადგენს. პირის საქმიანი რეპუტაცია არის საქმიანი ბრუნვის სფეროში კონკრეტული პირის საქმიანი თვისებების, უნარების შესახებ შექმნილი აზრი. ასეთი აზრი საზოგადოებაში, სოციალურ გარემოში ყალიბდება, რამაც შესაძლებელია განაპირობოს როგორც მისი სამომავლო წარმატება, ისე წარუმატებლობა. ამდენად,

ფიზიკური პირის საქმიან რეპუტაციაში შესაძლებელია მისი პატივი და ღირსება მოიაზრებოდეს, ვინაიდან, საქმიანი რეპუტაცია გათანაბრებულია კონკრეტული პროფესიის მქონე პირის ავტორიტეტთან.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ განხორციელებული ქმედება მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ არ შეიძლება ჩათვლილიყო არც პატივისა და ღირსების და არც საქმიანი რეპუტაციის საჯაროდ შელახვად. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე რაიონულმა სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხეზე მორალური ზიანის ანაზღაურების საკითხში იყო დაუსაბუთებელი, რის გამოც ამ ნაწილში მოსარჩელეს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე ეთქვა უარი.

სასამართლომ ასევე არ მიიჩნია მიზანშეწოლილად მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულებისათვის ვადის განსაზღვრა, რამეთუ ასეთი მიდგომა დააზარალებდა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 251-ე მუხლით, თუ სასამართლო დაადგენს გადაწყვეტილების აღსრულების განსაზღვრულ წესსა და ვადას, ან მიიღებს ზომებს გადაწყვეტილების აღსრულების უზრუნველსაყოფად, ამის შესახებ მითითებულ უნდა იქნეს გადაწყვეტილებაში.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

ამბროლაურის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიას არ გაუსაჩივრებია. იგი კანონით დადგენილ ვადაში სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მ-----ემ, რომელმაც მოითხოვა სარჩელის უარყოფის ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, შემდეგი დასაბუთებით:

3.1.1. აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების 7.13 ნაწილში არასწორად განმარტა მოქმედი კანონმდებლობა, რითაც მას - მ-----ეს ფაქტობრივად წაერთვა საჯარო მოხელის სტატუსი, რომლის შესაბამისად მოხელე სარგებლობს არაერთი პრიორიტეტით, როგორცაა - საჯარო მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხა, დახურულ კონკურსში მონაწილეობის მიღების უფლება და სხვა;

3.1.2. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია მისი მოთხოვნა იმ ნაწილში, რომლის თანახმადაც იგი ითხოვდა ღირსების, პატივის, რეპუტაციის უფლების შელახვის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურებას. სასამართლომ განმარტა, რომ მოსარჩელემ ვარ დაადასტურაო ის გარემოება, რომ მოპასუხე უწყების მხრიდან ადგილი ჰქონდა მის (მ.ლომთაძის) მიმართ მორალური ზიანის მიმყენებელ ქმედებას. აქვე სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის დანაწესზე, რომლის თანახმად, მხოლოდ მაშინ შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს ზიანის ანაზღაურება, თუ დარღვეული იქნა მოვალის მიერ რაიმე ვალდებულება. ასევე გადაწყვეტილებაში მითითებულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 412-ე მუხლი, რომლითაც დადგენილია, რომ

ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მოვალისათვის წინასწარ იყო სავარაუდო და წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს. სასამართლო ასევე უთითებდა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის იმპერატიულ დანაწესს, რომლის თანახმადაც, არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ანაზღაურება შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევებში. სასამართლომ აღნიშნულზე მსჯელობისას მხედველობაში არ მიიღო აპელანტის ასაკი, მისი სოციალური მდგომარეობა, ტრავმირებული ოჯახის ვითარება და აქცენტი გადაიტანა მხოლოდ იმ გარემოებაზე, რომ აპელანტი არ ასახელებდა იმ პირებს, რომლებიც თავიანთი შეკითხვებით აწუხებდნენ მას;

3.1.3. აპელანტის განმარტებით, ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში აუცილებელია ნორმით გათვალისწინებული მიზნის სწორად დადგენა. კანონის მიზანია შეამციროს, შეზღუდოს ნორმით გათვალისწინებული შედეგის დაუსაბუთებელი გაფართოება, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილურობა და წესრიგი.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-17 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ადამიანის პატივი და ღირსება ხელშეუვალია. ადამიანის უფლებათა ცნების კონცეფცია მოიცავს იმ უფლებათა ერთობლიობას, რომელიც განუხორციელებელია ადამიანის პიროვნებისაგან, როგორც გონიერი არსებისაგან. ლიტერატურაში ადამიანის ღირსება განიხილება როგორც ადამიანის ძირითადი უფლებათა ლეგიტიმურობის საფუძველი... მართალია არ არსებობს „ადამიანის ღირსების“ საყოველთაოდ აღიარებული განსაზღვრება და მას ხშირად განიხილავენ ფილისოფიურ, რელიგიურ, სამართლებრივ კონტექსტში, თუმცა იგი ყოველთვის ეფუძნებოდა ადამიანის, როგორც უმთავრესი ღირებულების აღიარებას ... მნიშვნელოვანია ხაზგასმა იმაზე, რომ ადამიანის ღირსება თითქმის აბსოლუტური უფლებაა. ძნელი წარმოსადგენია, რომ მას სხვა უფლებამ გარდა სიცოცხლისა, ღირებულებათა კონფლიქტის დროს კონკურენცია გაუწიოს, რამდენადაც ადამიანის ღირსება წარმოადგენს დაცვის ღირს ინტერესს და მას კონსტიტუციური რანგი გააჩნია;

3.1.4. აპელანტი ასევე არ ეთანხმება სასამართლოს მსჯელობას გადაწყვეტილების აღსრულების ვადის განსაზღვრასთან დაკავშირებით და განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნული მოთხოვნა ეფუძნება სამართლიან და კანონით მისთვის მინიჭებულ უფლებას - სწრაფი მართლმსაჯულების პრინციპის ფარგლებში გონივრულ ვადაში გადაწყვიტოს დავა, რომელიც ბუნებრივია იწვევს აპელანტი მხარისთვის გარკვეული პიროვნული ზიანის მიყენებას, სწორედ ამიტომ მიაჩნია, რომ მისი - მ-----ის მოთხოვნა ვადის განსაზღვრასთან დაკავშირებით წარმოადგენს დაცვის ღირს ინტერესს.

სააპელაციო სასამართლოში საქმის განხილვისას აპელანტმა მხარი დაუჭირა სააპელაციო საჩივარს და მისი დაკმაყოფილება მოითხოვა, ამასთან მიუთითა, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თანხაში ასევე მოიაზრებდა მიუღებელ საშვებულებო თანხასაც.

აპელანტის პროცესუალურმა მოწინააღმდეგემ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვება მოითხოვა.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის დასაბუთება:

სააპელაციო სასამართლო საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაანალიზების, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებისა და სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა-დასაბუთებულობის შემოწმების შედეგად მიიჩნევს, რომ მანან ლომთაძის სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; უნდა გაუქმდეს ამბროლაურის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების (კომპენსაციის) ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება; კერძოდ, ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიას უნდა დავალბოდა მ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 24 ოქტომბრიდან საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 01 სექტემბრის N417 დადგენილებით გათვალისწინებული 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების დროებითი წესის საფუძველზე შემაჯამებელი გადაწყვეტილების მიღებამდე, ასევე უნდა დაევალოს 2016 წლის 13 დღის საშვებულებო თანხის ანაზღაურება; დანარჩენ ნაწილში მ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს და შესაბამისად ამ ნაწილში ამბროლაურის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი, შემდეგ გარემოებათა გამო:

პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, თუ ამ კოდექსით სხვა რამ არ არის დადგენილი, ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის დებულებანი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

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 მე-2 ნაწილის მიხედვით, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში ადგილი აქვს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ შემთხვევას - სადავო ურთიერთობის შრომის კოდექსით მოწესრიგების ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული, რაც ამ ნაწილში მისი

გაუქმების აბსოლუტური საფუძველია. შესაბამისად სააპელაციო პალატა უფლებამოსილია, საქმის პირველი ინსტანციისათვის დაბრუნების გარეშე, თვითონ მიიღოს გადაწყვეტილება მოცემულ დავაზე.

4.1 ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1.1. უპირველეს ყოვლისა სააპელაციო პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ამბროლაურის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის 2018 წლის 09 ივლისის N---- ბრძანება მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის ინსპექტირების განყოფილების 2018 წლის 29 ივნისის დასკვნა მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხის შესწავლის შესახებ, რაც მოპასუხეს სააპელაციო წესით არ გაუსაჩივრებია და გადაწყვეტილება ამ ნაწილში კანონიერ ძალაშია შესული, შესაბამისად პალატა უდავო გარემოებად მიიჩნევს აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის კანონსაწინააღმდეგობას.

პალატა დადგენილად მიიჩნევს შემდეგ გარემოებებს:

ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 152-ე მუხლის (მუნიციპალიტეტების ტერიტორიული ოპტიმიზაცია) საფუძველზე 2014 წლიდან ამბროლაურის მუნიციპალიტეტს გამოეყო ქალაქი ამბროლაური. ორივე მუნიციპალიტეტში აუდიტის სამსახურში არსებობდა სულ ექვსი (3+3) საშტატო ერთეული.

ქალაქ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერის 2015 წლის 2 ივნისის №---- ბრძანებით მ-----ე დაინიშნა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში შიდა აუდიტის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე და თანამდებობრივი სარგო განესაზღვრა 640 ლარით.

ქალაქ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 16 აგვისტოს N---- ბრძანების საფუძველზე მ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ამბროლაურის რაიონული სასამართლოს 2016 წლის 11 ნოემბრის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი 2016 წლის 16 აგვისტოს N---- ბრძანება და ქალაქ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა ახალი აქტის გამოცემა (იხ.ტომი 1, ს.ფ.36-49).

სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების პროცესში საქართველოს პარლამენტის 2017 წლის 15 ივნისის N987-III დადგენილებით (ამოქმედდა 2017 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მორიგი არჩევნების დანიშვნის დღეს - 2017 წლის 21 ოქტომბერს) თვითმმართველი ქალაქი ამბროლაური და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტი გაერთიანდა ერთ თვითმმართველ ერთეულად - ამბროლაურის მუნიციპალიტეტად და მის ადმინისტრაციულ ცენტრად განისაზღვრა ქალაქი ამბროლაური.

2017 წლის 1 სექტემბერს (გამოქვეყნდა 2017 წლის 5 სექტემბერს) საქართველოს

მთავრობის №417 დადგენილებით დამტკიცდა 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების დროებითი წესი (შემდეგში - წესი), ხოლო საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 31 აგვისტოს (გამოქვეყნდა 2017 წლის 4 სექტემბერს) №416 დადგენილებით დამტკიცდა 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების საკუთრებაში/სარგებლობაში არსებული უძრავი/მოძრავი ქონებისა და ვალდებულებების ინვენტარიზაციისა და 2017 წელს შექმნილი შესაბამისი მუნიციპალიტეტებისათვის გადაცემის დროებითი წესი.

წესის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, იგი ადგენს 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტის ორგანოებში პროფესიული საჯარო მოხელის შეფასების ზოგად პრინციპებსა და შეფასების პროცედურებს. მე-2 პუნქტის მიხედვით, ამ წესის მიზანია 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტების მოხელეთა ცოდნის, გამოცდილების, პროფესიული უნარ-ჩვევებისა და კომპეტენციების შესაბამისობის დადგენა მათ მიერ დაკავებულ თანამდებობებთან და 2017 წელს შექმნილი მუნიციპალიტეტების შესაბამის ორგანოებში მათი მობილობის წესით გადაყვანის შესახებ ობიექტური გადაწყვეტილების მიღება.

წესის მე-2 მუხლის შესაბამისად, მოხელის შეფასებას ახორციელებს მუნიციპალიტეტის შესაბამის ორგანოში შექმნილი მოხელის შეფასების კომისია.

მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შეფასებას ექვემდებარება მოხელე ან/და მის მიერ შესრულებული სამუშაო. მე-2 პუნქტის მიხედვით, შეფასება ხდება კომისიის მიერ მოხელესთან გასაუბრებით, რომლის დროსაც ფასდება მოხელის ფუნქციები, კომპეტენციები, გამოცდილება, ცოდნა და პროფესიული უნარ-ჩვევები. მოხელის კომპეტენციები ფასდება, ამ წესის დანართით გათვალისწინებული ცხრილის შესაბამისად, მოხელის უშუალო ხელმძღვანელის მიერ შევსებული მოხელის დახასიათების ან უშუალო ხელმძღვანელის არარსებობის შემთხვევაში – ზემდგომი თანამდებობის პირის მიერ შევსებული დახასიათების შინაარსის გათვალისწინებით. მე-5 პუნქტის შესაბამისად, მიმდინარე შეფასება უნდა დასრულდეს 2017 წლის ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მორიგ არჩევნებამდე არაუგვიანეს 10 სამუშაო დღისა.

წესის მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შეფასებისას კომისია იღებს შემდეგ გადაწყვეტილებას: ა) საუკეთესო შეფასება – შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას და გააჩნია უფრო მაღალი თანამდებობისათვის აუცილებელი პროფესიული უნარ-ჩვევები; ბ) კარგი შეფასება – შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას; გ) არააღმაკმაყოფილებელი შეფასება – არ შეესაბამება დაკავებულ თანამდებობას.

მე-8 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, კომისია შეფასების შედეგებს გამგებელს/მერს/საკრებულოს თავმჯდომარესა და საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს წარუდგენს შეფასების დასრულებიდან არაუგვიანეს 2 სამუშაო დღისა. მე-3 პუნქტის შესაბამისად, 2017 წელს შექმნილი შესაბამისი მუნიციპალიტეტების მერიებში/საკრებულოების აპარატებში მობილობის წესით გადაყვანისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ამ წესის შესაბამისად განხორციელებული მოხელის შეფასების შედეგები.

„ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამდებობის პირთა და პროფესიულ საჯარო მოხელეთა თანამდებობრივი სარგოების ოდენობების განსაზღვრისა და საშტატო ნუსხის დამტკიცების შესახებ“ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 15 ნოემბრის №-- დადგენილებით გაერთიანებულ მუნიციპალიტეტში შეიქმნა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახური ოთხი საშტატო ერთეულით (იხ.დადგენილების დანართის მე-9 პუნქტი - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3852572?publication=0>).

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 15 ნოემბრის №-- დადგენილებით (გამოქვეყნდა 2017 წლის 20 ნოემბერს) დამტკიცდა ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის - შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის დებულება, შესაბამისად ძალადაკარგულად გამოცხადდა „ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის გამგეობის შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის დებულების დამტკიცების შესახებ“ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 4 ნოემბრის №-- დადგენილება და „ქალაქ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტის სამსახურის დებულების დამტკიცების შესახებ“ ქალაქ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2014 წლის 23 ივლისის №10 დადგენილება.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 1 სექტემბრის №417 დადგენილების საფუძველზე კომისიის მიერ ჩატარდა გაუქმებული მუნიციპალიტეტების პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასება, რომელშიც აპელანტი არ მონაწილეობდა, რის შედეგად აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურის შესაბამის საშტატო ერთეულებზე დაინიშნენ საჯარო მოხელეები და როგორც მხარეთა ახსნა-განმარტებით დადგენილია, დღეის მდგომარეობით როგორც მითითებულ სამსახურში, ისე ტოლფას თანამდებობაზე ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში თავისუფალი ვაკანსია არ არსებობს (იხ. 2019 წლის 11 აპრილის სააპელაციო სასამართლოს სხდომის ოქმი).

ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერის 2017 წლის 26 დეკემბრის N----- ბრძანებით მ-----ეს უარი ეთქვა დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენაზე. ამბროლაურის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 5 აპრილის კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი 2017 წლის 26 დეკემბრის N----- ბრძანება და ქალაქ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალა ახალი აქტის გამოცემა (იხ.ტომი 1, ს.ფ.15-35).

როგორც უკვე აღინიშნა, პირველი ინსტანციის სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით ბათილად ცნობილი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით მ-----ეს კვლავ უარი ეთქვა დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენაზე. პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ არც ადმინისტრაციული წარმოების პროცესში და არც სასამართლოში დავის განხილვისას მ-----ეს პრევენციული დაცვის ღონისძიების გამოყენების უფლებით არ უსარგებლია.

პალატა აღნიშნავს, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების

შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას - ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით.

ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით, მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, როდესაც მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ასევე კომპენსაცია ბოლო თანამდებობრივი სარგოს სრული ოდენობით 6 თვის განმავლობაში.

პალატა მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში, როდესაც არ განხორციელებულა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 1 სექტემბრის №417 დადგენილების საფუძველზე აპელანტის შეფასება, ამასთან არც ადმინისტრაციული წარმოების პროცესში და არც სასამართლოში დავის განხილვისას მ-----ეს პრევენციული დაცვის ღონისძიების გამოყენების უფლებით არ უსარგებლია, სამართლებრივად და ფაქტობრივად შეუძლებელია მ-----ის ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიის პირველადი სტრუქტურული ერთეულის - შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურში აღდგენა მითუმეტეს იმ პირობებში, როდესაც როგორც მითითებულ სამსახურში, ისე ტოლფას თანამდებობაზე ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში თავისუფალი ვაკანსია არ არსებობს.

პალატის მოსაზრებით, აღნიშნული გარემოება არ გამორიცხავს აპელანტის, როგორც საჯარო მოხელის მიმართ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლით გათვალისწინებული პროცედურის გამოყენების შესაძლებლობას, რასთან დაკავშირებით პალატა მიუთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 27 განჩინებაში (საქმე№ბს-234-234(2კ-18)) განვითარებულ მსჯელობაზე, რომლითაც საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-3 პუნქტის მიმართ კანონმდებლის ნებას წარმოადგენს აღნიშნული დანაწესით არა უფლებამოსილებათა გამიჯვნა საჯარო დაწესებულებასა და სასამართლო ხელისუფლებას შორის, არამედ, თავად საჯარო დაწესებულებისათვის დამატებითი მექანიზმებისა და სამართლებრივი საფუძვლების შექმნა, რითაც იგი შეძლებს, თავადვე უზრუნველყოს უკანონოდ გათავისუფლებულ პირთა უფლებებში აღდგენა და უზრუნველყოს მის მიერ მიღებული უკანონო გადაწყვეტილების თანმდევი შედეგების ეფექტური

აღმოფხვრა, რისი განხორციელების ვალდებულება ადმინისტრაციულ ორგანოს კანონისმიერად ეკისრება (მოხელის რეზერვში ჩარიცხვა, კომპენსაციის მიცემა და სხვა).

4.1.2. რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის მოთხოვნის თაობაზე სარჩელის საფუძვლიანობას, პალატა არ იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას მოცემული მოთხოვნის საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული წესით დარეგულირების შესახებ და აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

მოცემულ შემთხვევაში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლი ამომწურავად აწესრიგებს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხს, კერძოდ ამ ნორმის მე-5 პუნქტის თანახმად, მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, როდესაც მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ასევე კომპენსაცია ბოლო თანამდებობრივი სარგოს სრული ოდენობით 6 თვის განმავლობაში.

როგორც უკვე აღინიშნა, საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია აპელანტის დაკავებული თანამდებობიდან უკანონოდ გათავისუფლების ფაქტი, ასევე ის გარემოებაც, რომ აპელანტის დაკავებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებელია, შესაბამისად მას უნდა მიეცეს არა საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული კომპენსაცია, არამედ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 118-ე მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული ფულადი თანხა.

რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის ოდენობის საკითხს, პალატა განმარტავს, რომ იძულებითი განაცდური ეს არის მიუღებელი ყოველთვიური ფულადი სარგო, რასაც უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელე საჯარო საქმიანობის დაუბრკოლებლად განხორციელების პირობებში მიიღებდა.

ამ მიმართებით პალატა მოიხმობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ პრაქტიკას; კერძოდ ევროპულმა სასამართლომ საქმეზე „კოვაჩი უკრაინის წინააღმდეგ“ განმარტა, რომ მართალია განმცხადებელი პარლამენტის წევრად არჩევის შემთხვევაში მიიღებდა ხელფასს, თუმცა ეს საკმარისი არ არის, რათა მას მიეკუთვნოს მის მიერ მოთხოვნილი თანხა, რამეთუ ამ თანხას უნდა დაუპირისპირდეს სხვა შემოსავალი, რომელსაც იგი ღებულობდა იმ პერიოდში და რომელსაც მიიღებდა არჩევის შემთხვევაში (წმინდა დანაკარგი)

საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია, რომ აპელანტი 2016 წლის 4 ივლისს, ანუ მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ქალაქ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერის 2016 წლის 16 აგვისტოს N---- ბრძანების გამოცემამდე

დაინიშნა საოლქო საარჩევნო კომისიაში, სადაც მუშაობდა 2016 წლის 23 ოქტომბრის ჩათვლით და ღებულობდა ხელფასს, ანუ ცალსახაა, რომ ამბროლაურის მუნიციპალიტეტში მუშაობის პირობებში აპელანტი ვერ მიიღებდა ორ საჯარო დაწესებულებაში ერთდროულად ორ სახელფასო ანაზღაურებას, შესაბამისად იძულებითი განაცდური აპელანტს უნდა მიეცეს 2016 წლის 24 ოქტომბრიდან საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 01 სექტემბრის N417 დადგენილებით გათვალისწინებული 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების დროებითი წესის საფუძველზე შემაჯამებული გადაწყვეტილების მიღებამდე - ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის აუდიტისა და ინსპექტირების სამსახურში საჯარო მოხელეთა დანიშვნამდე.

4.1.3. გარდა აღნიშნულისა, პალატა მიიჩნევს, რომ აპელანტს უნდა მიეცეს სამსახურიდან გათავისუფლების პერიოდში გამოუყენებელი საშვებულებო თანხა, შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ მიხედვით ყველას აქვს პერიოდული ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლება (მუხლი 24). ამდენად, დასაქმებულის უფლება ყოველწლიურად ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით რეალიზდება დამსაქმებლის ვალდებულებით უზრუნველყოს დასაქმებულის ფასიანი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა.

სადავო პერიოდში მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 41-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მოსამსახურეთათვის დგინდებოდა ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 30 კალენდარული დღის ოდენობით.

აღნიშნული ნორმატიული აქტი არ განსაზღვრავდა საჯარო სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევაში გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების შესაძლებლობას (აღნიშნულს არც ამჟამად მოქმედი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი არეგულირებს), ამდენად ეს საკითხი, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მე-14 მუხლის საფუძველზე, წესრიგდებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

მხარეთა ახსნა-განმარტებით დადგენილია, რომ აპელანტმა 2016 წელს კუთვნილი შვებულებიდან ისარგებლა 17 დღით (იხ.2019 წლის 11 აპრილის სხდომის ოქმი), შესაბამისად დარჩენილი ჰქონდა 13 დღის გამოუყენებელი შვებულება, რომლის მომდევნო წლისათვის გადატანის ან სარგებლობის კანონიერი უფლება გააჩნდა შესაბამისი წლის დასრულებამდე.

„ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ 1936 წლის 4 ივნისის კონვენციის

მე-6 მუხლის თანახმად, პირი, რომელიც გათავისუფლებულია მეწარმის მიზეზით, მაგრამ ვიდრე იგი გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, შვებულების ყოველი დღისათვის ამ კონვენციის შესაბამისად იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ ჯილდოს.

ამდენად ცალსახაა, რომ ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ნორმებით გათვალისწინებული პირობების არსებობისას დასაქმებულს შეუძლია მოითხოვოს იმ წელს გამოუყენებელი საშვებულებო კომპენსაცია, რადგან დასაქმებლის ინიციატივით შრომის ურთიერთობის შეწყვეტით დასაქმებულს არ შეიძლება წაერთვას შვებულების უფლება, რომელსაც იგი სავარაუდოდ გამოიყენებდა (იხ.სუსგ №ბს-809-805 (3კ-17), 17.01.2019 წელი).

4.1.4. ღირსების, პატივის, რეპუტაციის უფლების შელახვის მოტივით მორალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე მოსარჩელის მოთხოვნის საფუძვლიანობასთან დაკავშირებით პალატა იხიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობას და დამატებით აღნიშნავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-18 მუხლის მე-6 ნაწილი პირადი არაქონებრივი უფლებების მატერიალური სახით ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლების რეალიზების საშუალებას იძლევა მხოლოდ ბრალეული მოქმედებით მიყენებული ზიანის შემთხვევაში. ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს, ანუ უნდა არსებობდეს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განხორციელებულ ქმედებასა (მოქმედება ან უმოქმედობა) და დამდგარ შედეგს (ზიანი) შორის პირდაპირი და უშუალო მიზეზობრივი კავშირი. ამასთანავე, ადმინისტრაციული ორგანოს ქმედება, რომელმაც პირისათვის ზიანის მიყენება გამოიწვია, უნდა გამომდინარეობდეს ადმინისტრაციული ორგანოს უფლებამოსილებიდან და არსებობდეს ბრალეული, განზრახი ან უხეში გაუფრთხილებელი ბრალის სახით, რაც გამოიხატება ადმინისტრაციული ორგანოს მიზანმიმართულ უმოქმედობაში, ან უხეშ გაუფრთხილებლობაში, ანუ ადმინისტრაციული ორგანო შეგნებულად უნდა უშვებდეს პირისათვის ზიანის მიმყენებელი გარემოების დადგომას ან/და არ ახორციელებდეს მისთვის კანონით დაკისრებულ ვალდებულებებს ზიანის თავიდან აცილების მიზნით. ამდენად, მორალური ზიანი ანაზღაურდება მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით. ანაზღაურებას ექვემდებარება არა ყოველგვარი მორალური ზიანი (სულიერი ტანჯვა), თუნდაც ეჭვს არ იწვევდეს მისი ანაზღაურება, არამედ მხოლოდ ისეთი, რომლის ანაზღაურებასაც პირდაპირ ითვალისწინებს მოქმედი კანონმდებლობა. ამასთან, ზიანი ანაზღაურდება რეალურად არსებული, დამდგარი საზიანო შედეგისათვის, აუცილებელია პირდაპირი ზიანის არსებობის კონკრეტულ ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირის არსებობის დადგენა ანუ ქმედება უშუალო წინაპირობას უნდა წარმოადგენდეს დამდგარი შედეგისათვის (იხ. სუსგ საქმე №ბს-648-623(2კ-13), 10.04.2014წელი).

პალატა მიუთითებს მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების ინსტიტუტზე, რომელსაც აქვს არა მარტო საპროცესო სამართლებრივი, არამედ მატერიალურ სამართლებრივი მნიშვნელობაც, რაც მდგომარეობს იმაში, რომ

ფაქტის დაუმტკიცებლობის არახელსაყრელი შედეგები უნდა დაეკისროს იმ მხარეს, რომელსაც ამ ფაქტის დამტკიცება ევალებოდა. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც ოფიციალობის პრინციპის გათვალისწინებით სრულად გამოიყენება ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში (სასკ. მუხლი 17.1). მითითებული პრინციპის შესაბამისად, მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლები).

მოცემულ შემთხვევაში აპელანტი სათანადო მტკიცებულებებით ვერ ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მხრიდან ადგილი ჰქონდა მის მიმართ მორალური ზიანის მიმყენებელ ქმედებას და მხოლოდ შემოიფარგლება ზეპირი განმარტებით. მხარეთა ახსნა-განმარტებაზე დაყრდნობით სააპელაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ საჯარო სამსახურში საქმიანობის პერიოდში აპელანტი არაერთხელ მივლინებული იყო ტრენინგებზე, სასწავლო კურსზე, ამასთან როდესაც საჯარო დაწესებულებიდან სურდა რეკომენდაციის მიღება, მასზე გაიცა დადებითი დახასიათება (იხ.2019 წლის 11 აპრილის სხდომის ოქმი), შესაბამისად პალატის მოსაზრებით აპელანტმა ვერ დაძლია მტკიცების ტვირთი და ვერ დაადასტურა ამ მიმართებით სარჩელში მითითებული გარემოებები, რაც მართებულად შეაფასა პირველი ინსტანციის სასამართლომ.

4.1.5. სასამართლო გადაწყვეტილების შესასრულებლად ვადის დადგენის მოთხოვნასთან დაკავშირებით პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 251-ე მუხლის თანახმად, თუ სასამართლო დაადგენს გადაწყვეტილების აღსრულების განსაზღვრულ წესსა და ვადას, ან მიიღებს ზომებს გადაწყვეტილების აღსრულების უზრუნველსაყოფად, ამის შესახებ მითითებულ უნდა იქნეს გადაწყვეტილებაში.

პალატის მოსაზრებით, აღნიშნული ნორმა სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას, საჭიროების შემთხვევაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილით დაადგინოს გადაწყვეტილების აღსრულების განსაზღვრული წესი და ვადა, ან მიიღოს ზომები გადაწყვეტილების აღსრულების უზრუნველსაყოფად, რისი დადგენის საჭიროებაც დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნებიდან გამომდინარე, სახეზე არ არის, შესაბამისად ამ მიმართებით აპელანტის მოთხოვნა დაუსაბუთებელია.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

5.1. ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მივიდა დასკვნამდე, რომ მ-----ემ ნაწილობრივ შეძლო დაესაბუთებინა სააპელაციო საჩივრის მართებულობა, შესაბამისად უნდა გაუქმდეს ამბროლაურის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების (კომპენსაციის) ნაწილში და ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიას უნდა დაევალოს მ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის, ასევე გამოუყენებელი საშვებულებო თანხის ანაზღაურება; დანარჩენ ნაწილში მ-----

-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შესაბამისად სარჩელის უარყოფის ნაწილში ამბროლაურის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება უნდა დარჩეს უცვლელი.

სასამართლო ხარჯები:

საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 9.1 მუხლის საფუძველზე მხარეები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით, მე-12, 34-ე მუხლით, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 372-ე, 377-ე, 386-ე, 389-ე, 397-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. გაუქმდეს ამბროლაურის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების (კომპენსაციის) ნაწილში და ამ ნაწილში მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
3. მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიას დაევალოს მ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 24 ოქტომბრიდან საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 01 სექტემბრის N417 დადგენილებით გათვალისწინებული 2017 წელს გაუქმებული მუნიციპალიტეტის პროფესიულ საჯარო მოხელეთა შეფასების დროებითი წესის საფუძველზე შემაჯამებული გადაწყვეტილების მიღებამდე, ასევე დაევალოს აუნაზღაუროს 2016 წლის 13 დღის საშვებულებო თანხა;
4. დანარჩენ ნაწილში მ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს, შესაბამისად სარჩელის უარყოფის ნაწილში ამბროლაურის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 18 დეკემბრის გადაწყვეტილება დარჩეს უცვლელი;
5. მხარეები განთავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;
6. გადაწყვეტილება შეიძლება საკასაციო წესით გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატაში (თბილისი, ძმები ზუბალაშვილების ქ. №32), მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან ოცდაერთი დღის ვადაში, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მეშვეობით (ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32).

მოსამართლე

გოჩა აბუსერიძე