

საქმე №330210018002449954

საქმე №28/7294-18



თბილისის სააპელაციო

სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

25 ივლისი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე – ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი – მაკა ბუილიშვილი

აპელანტი - ნ----- ჯ----- (მოსარჩელე)

წარმომადგენლები - მ----- ლ-----, ნ----- თ----- ი

მოწინააღმდეგე მხარეები - სსიპ ქალაქ თ----- საჯარო სკოლა, (მოპასუხეები)
სსიპ ქალაქ თ----- საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭო

წარმომადგენელი - ნ----- კ-----, გ----- ბ-----, მ----- მ-----

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - სსიპ ქალაქ თ----- საჯარო სკოლის დირექტორის 14.03.2018 წლის ბრძანების ბათილად ცნობა, სსიპ ქალაქ თ----- საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს 23.04.2018 წლის სხდომის ოქმი N39-ის ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე ნ----- ჯ-----მ თბილისის საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე სსიპ ქალაქ თ----- საჯარო სკოლა, სსიპ ქალაქ თ----- საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლის დირექტორის 14.03.2018 წლის ბრძანება №1/კ-35 ნ----- ჯ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ; ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ქ. თბილისის №32 საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს 23.04.2018წ. სხდომის ოქმი №39. დაევალოს სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლას ნ----- ჯ-----ის სამსახურში აღდგენა ბუნების მასწავლებლის თანამდებობაზე; დაევალოს სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლას აუნაზღაუროს ნ----- ჯ-----ეს განაცდური ხელფასი გათავისუფლების დღიდან, 2018

წლის 15 მარტიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, ყოველთვიურად 430 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 05 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4. აღნიშნული გადაწყვეტილება ნ----- ჯ-----ემ სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება მოითხოვა.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

5. დადგენილია, რომ ნ----- ჯ-----ის სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლაში მუშაობის ხანგრძლივობა შეადგენდა 34 წელს. 1983 წლიდან იყო გეოგრაფიის მასწავლებელი, 1989 წლის 5 სექტემბერს გადაყვანილ იქნა დირექტორის მოადგილედ, აღმზრდელობით დარგში საათების შენარჩუნებით, 2005 წლიდან მასობრივი მუშაობის ორგანიზატორად ასევე, საათების შენარჩუნებით, ხოლო 2007 წლის 1 ოქტომბრიდან 2018 წლის 15 მარტამდე მოსარჩელე დასაქმებული იყო ბუნებისმეტყველებისა და გეოგრაფიის მასწავლებლად. ნ----- ჯ-----ესა და სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლას შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის უვადო ხასიათი მხარეთა შორის სადავო გარემოებას არ წარმოადგენს (ტომი I, ს.ფ. 44,)

6. უდავოა, რომ სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის 09.03.2018წ. №4 სხდომის ოქმით სკოლის დირექტორს მიეცა რეკომენდაცია ბუნების მასწავლებელს ნ----- ჯ-----ეს სკოლის შინაგანაწესის დარღვევისთვის, კერძოდ, მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფისთვის, დაეკისროს სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის IX/ა პუნქტით დადგენილი სახდელი სამსახურიდან გათავისუფლების სახით (ტომი I, ს.ფ. 36-41).

7. ასევე, დადგენილია, რომ სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის 14 მარტის №1/კ-35 ბრძანებით, ნ----- ჯ-----ის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ, ბუნების მასწავლებელს ნ----- ჯ-----ეს სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლის შინაგანაწესის დარღვევის, კერძოდ, მოსწავლისთვის ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენების გამო მიეცა შინაგანაწესით გათვალისწინებული სახდელი, კერძოდ, სამსახურიდან გათავისუფლება 2018 წლის 15 მარტიდან (ტომი I, ს.ფ.43);

8. ნ----- ჯ-----ის წარმომადგენელმა 2018 წლის 26 მარტს სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლის დირექტორის 14.03.2018 წლის №1/კ-35 ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე საჩივრით მიმართა სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს (ს.ფ. 122-129, ტ. 1).

9. უდავოა, რომ ქ. თ----- საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს 2018 წლის 23 აპრილის სხდომაზე განხილვის საგანს წარმოადგენდა მასწავლებელ ნ----- ზ----- ისთვის დისციპლინური კომიტეტის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შესაბამისად, სკოლის დირექტორის №1/კ-35 ბრძანებით დისციპლინური სახდელის სახით სამსახურიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებული საჩივრის განხილვა.

სამეურვეო საბჭომ გადაწყვეტილება მიიღო ხმათა სრული უმრავლესობით (მომხრე: 12, წინააღმდეგი: 0) და უცვლელად იქნა დატოვებული სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლის დისციპლინური კომიტეტის №4 სხდომის ოქმით მიღებული გადაწყვეტილება და შესაბამისად, სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის 14 მარტის №1/კ-35 ბრძანება დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე.

10. სააპელაციო სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას მასზედ, რომ ნ----- ზ-----ის მიერ დისციპლინურ გადაცდომის ფაქტს ჰქონდა ადგილი.

სადავო ბრძანებას საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიერ სკოლის შინაგანაწესის დარღვევა. კერძოდ, სადავო ბრძანებაში მითითებულია „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის მეორე პუნქტი, სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „პ“ ქვეპუნქტი, ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი და მე-9 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი.

11. სააპელაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომის 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. სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. 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 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 მიზანშეუწონელს ხდის. სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე სკოლის მიერ მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებამოსილება კეთილსინდისიერად იქნა გამოყენებული.

12. აპელანტის ძირითადი პრეტენზია ეფუძნება სადავო ბრძანების გამოცემისათვის საკმარისი წინაპირობების არსებობას, რაც მისივე მოსაზრებით, არასწორად გამოიკვლია სასამართლომ. აღნიშნულს პალატა ვერ გაიზიარებს და განმარტავს, რომ სტაბილური სასამართლო პრაქტიკით განმარტებულია დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში “Ultima Ratio” - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის **(იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება №ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი);**

13. მოცემულ შემთხვევაში თბილისის საქალაქო სასამართლომ, მტკიცებულებათა შეჯერების საფუძველზე ნ----- ჯ-----ის მიერ უხეში დისციპლინური გადაცდომის (მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის) ფაქტი დაადგინა. სააპელაციო საჩივარში აპელანტი სადავოდ ხდის ასეთი გადაცდომის ჩადენის ფაქტს და მიუთითებს, სასამართლომ აღნიშნული ფაქტის არსებობა არასწორად დაადგინა.

სააპელაციო სასამართლო არ იზიარებს აპელანტის პრეტენზიას საქალაქო სასამართლოს მხრიდან საქმეში არსებული მტკიცებულებების არასწორ შეფასებასთან და აპელანტის მხრიდან უხეში დარღვევის არარსებობასთან მიმართებით და განმარტავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის შესაბამისად შეაფასა საქმეში არსებული წერილობითი მტკიცებულებები, მხარეთა ახსნა-განმარტებები, რის საფუძველზეც აპელანტის მხრიდან მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტი მართებულად დაადგინა.

მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტი პირველი ინსტანციის სასამართლოში დადასტურებულია სამართალწარმოების მიმდინარეობისას დაკითხული არაერთი მოწმის და უფლებამოსილი პირების მიერ შედგენილი მტკიცებულებებით, კერძოდ, გაკვეთილის მიმდინარეობისას მას ნ----- ჭ-----ე აბრალებდა გაკვეთილის გადაწერას და როცა მის მერხთან მივიდა, დაინახა მეგობრის წიგნი, რის შემდეგაც მასწავლებელმა ჯერ თავში წამოარტყა, ხოლო შემდეგ კისერში მოუჭირა ხელი, რის შედეგადაც გახდა ცუდად, თავი დადო მერხზე და ტიროდა. მოწმემ პირველი ინსტანციის სასამართლო სხდომაზე დაადასტურა, რომ კისერში ხელის წაჭერით მან განიცადა ტკივილი. ც----- ა-----მ ნ----- ჭ-----ე დაახასიათა, როგორც ბრაზიანი მასწავლებელი, რომელიც ბავშვებს მიმართავდა, რომ "მათგან კაცები არ დადგებოდა", ასევე, იხსენიებდა "ქაჯებად" და "ბოროტ სულებად". ც----- ა-----ს განმარტებით, ნ----- ჭ-----ე მომხდარის შემდეგ სხვა კლასებშიც მასზე საუბრობდა და გაიხსენა რამდენიმე შემთხვევა, როდესაც უფროსი კლასის ბავშვებმა მას ჰკითხეს, თუ რატომ გააგდო ნ----- მასწავლებელი. ის ფაქტი, რომ საკლასო ოთახში შესვლისას კლასის დამრიგებელს - ნ----- ბ-----ეს მოსწავლე ატირებული დახვდა, დასტურდება ასევე მისივე ახსნა-განმარტებით და სასამართლოში მიცემული ჩვენებით. ნ----- ბ-----ის განმარტებით, ც----- ა-----ს თავი დახრილი ჰქონდა და ისე იჯდა, სუნთქვა უჭირდა. კითხვაზე თუ რა მოხდა, ბავშვებმა უპასუხეს, რომ ნ----- ჭ-----ემ ც-----ს ხელი წაუჭირა კისერში. პალატა ყურადღებას ამახვილებს ექიმის ჩვენებაზე, რომელმაც დაადასტურა, რომ ც----- ა-----ს მის კაბინეტში შესვლისას კისერზე სიწითლე აღენიშნებოდა, რაზეც სველი დოლბანდი დაადო, ასევე იყო აღელვებული და მოსწავლის დედასთან მედიკამენტის შეთანხმების შემდეგ, ვალერიანის წვეთები მისცა დასამშვიდებლად. აღნიშნული გარემოება დადასტურდა ასევე, ც----- ა-----ს დედის მიერაც მოწმის სახით დაკითხვის დროს. უფრო მეტიც, გარდა ფიზიკური შეხებისა, მოწმემ ნ----- ჭ-----ის მხრიდან ფსიქოლოგიურ ზეწოლაზეც მიუთითა, რაც სხვა კლასებში მისი შვილის აუგად მოხსენიებაში გამოიხატებოდა. პედაგოგიური საბჭოს წევრმა ნ----- მ-----ემ აღნიშნა, რომ სრულად იქნა მოკვლეული საქმის ირგვლივ არსებული გარემოებები. მის მიერ ნ----- ჭ-----ე დაახასიათდა როგორც პატივსაცემი პიროვნება, თუმცა მოკვლევის შედეგად დადგინდა რა მოსწავლეზე შეხების ფაქტი, გამოტანილ იქნა დღეს სადავოდ გამხდარი გადაწყვეტილება. ის ფაქტი, რომ საქმეში წარმოდგენილია სხვადასხვა თარიღებით ერთიდაიმავე მოსწავლეების ახსნა-განმარტებები, მოპასუხე მხარემ ახსნა იმ გარემოებით, რომ აღნიშნული საჭირო გახდა საქმის სრულად გამოკვლევის მიზნით. წარმოდგენილ ახსნა-განმარტებებში მოსწავლეთა უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ არ შეუმჩნევიათ რა მოხდა, მხოლოდ ატირებული ც----- ახსოვთ შესვენებაზე, რაც არ გამორიცხავს იმ ფაქტს, რომ ნ----- ჭ-----ემ ფიზიკური შეურაცხყოფა მიაყენა ც----- ა-----ს. კლასის დამრიგებელმა ფაქტთან დაკავშირებით 26 თებერვალს ახსნა-განმარტების მიცემისას მიუთითა ხუთ მოსწავლეზე, რომლებმაც ამცნეს მას მომხდარის თაობაზე.

მის მიერ დასახელდა ნ----- ბ-----, ი-----, ლ-----, მ-----, დ-----, კ----- და ბ--- შ-----ი. მოსწავლეებმა კი ნათლად ვერ მიუთითეს რა მოხდა გაკვეთილზე. ყველა ერთბაშად აღნიშნავდა იმ გარემოებას, რომ მასწავლებელი რაღაც საკითხის გამოსარკვევად (იწერდა თუ არა გაკვეთილს) მიუახლოვდა ც----- ა-----ს, შემდგომ რა მოხდა ან რა ტკივილი განიცადა ც-----მ, მათთვის უცნობია.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ცალსახაა, რომ მომხდარი ფაქტის „გამოძიების“ პროცესში ჩართული ყველა პირი ადასტურებს აპელანტის მიერ მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფისა და მის მიერ აღნიშნული ფაქტის აღიარებას, მათი განმარტებები არ არის ურთიერთსაწინააღმდეგო, საქმის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებებს თანმიმდევრულად და ზუსტად ასახავს, რაც სააპელაციო სასამართლოს მათი გაზიარების საფუძველს უქმნის.

14. სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მტკიცებულებათა შეფასებას სასამართლო ორი თვალსაზრისით ახდენს: მათი სარწმუნოებისა, თუ არა სარწმუნოების თვალსაზრისით და ასევე, იმის მიხედვით, თუ საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე რომელ ფაქტს ადასტურებს ესა თუ ის მტკიცებულება. სასამართლოს მიერ მტკიცებულებების შეფასება მტკიცებულებათა, როგორც ინდივიდუალურად, ასევე, ერთობლიობაში შეფასებას გულისხმობს. ამასთან, სასამართლო ვალდებულია საქმეში არსებული ყველა მტკიცებულება შეაფასოს მათი შინაარსისა და იურიდიული დამაჯერებლობის კუთხით. სასამართლოსთვის, ასევე მნიშვნელოვანია მოსარჩელისა თუ მოპასუხის დამოკიდებულება ამა თუ იმ მტკიცებულების წარმოდგენისა თუ მის წარმოდგენაზე უარის თქმის მიმართ.

საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა, რომ მოქმედი სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის საფუძველზე მხარეთა მიერ საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასება სასამართლოს პრეროგატივაა და მათ სანდოობას სასამართლო თავისი შინაგანი რწმენის საფუძველზე წყვეტს. არცერთ მტკიცებულებას წინასწარ დადგენილი ძალა არ აქვს, შესაბამისად სამოქალაქო პროცესში, საქმის მასალებში დარღვევის ფაქტის ამსახველი ვიდეო მასალის არარსებობა, ფაქტის დასადგენად საჭირო ერთადერთ მტკიცებულებას არ შეიძლება იქნეს მიჩნეული, მით უფრო კი იმ პირობებში, როდესაც, როგორც წესი, ფარული ვიდეო ჩანაწერი კანონის დარღვევით მოპოვებულ, და შესაბამისად დაუშვებელ მტკიცებულებად მიიჩნევა. მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილი გარემოებების უარსაყოფად სარწმუნო არგუმენტები ვერ წარმოადგინა და ვერ დაასაბუთა, რომ გადაწყვეტილებით გაზიარებული მოწმეების ჩვენებები მცდარია და რეალობას არ ასახავს. მხარის მიერ მითითებული სუბიექტური პრეტენზია (მიწოდებული ინფორმაცია უზუსტოა/ურთიერთგამომრიცხავია), მათი ჩვენებების უარყოფის საკმარის და დამაჯერებელ საფუძველს არ წარმოადგენს. აღნიშნული რელევანტურია, მით უფრო იმ პირობებში როდესაც, აპელანტ მხარეს მისთვის შეჯიბრებითობის პრინციპის რეალიზაციის ფარგლებში მინიჭებული თავდაცვის საშუალებები არ გამოუყენებია, მას სასამართლოსთვის არ წარმოუდგენია რაიმე სხვა სახის მტკიცებულება, რომელიც აღნიშნული გადაცდომის არსებობის ფაქტს გააქარწყლებდა, შესაბამისად, მხოლოდ ზეპირსიტყვიერი მითითებები კვალიფიციურ შედავებად ვერ იქნება მიჩნეული (**საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის**

24 მარტის განჩინება საქმეზე *ნას-33-29-2017* 24).

15. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მოყვანილ სამართლებრივ დასაბუთებას და მიიჩნევს, რომ აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლება ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის პროპორციულ საშუალებას წარმოადგენდა.

საქმის მასალებიდან დგინდება, რომ განსახილველი ინციდენტის შესახებ სკოლის დირექციას ინფორმაცია ამავე კლასის მოსწავლეებმა და დამრიგებელმა მიაწოდეს, დისციპლინური კომიტეტის სხდომისას გამოიკითხა VI^ე კლასის დამრიგებელი ნ---- ბ-----ე, ც----- ა-----ს მშობელი, თანაკლასელები. 7 მოსწავლე წერს, რომ მასწავლებელმა სიტყვიერი შენიშვნა მისცა ც----- ა-----ს გადაწერასთან დაკავშირებით, ხოლო შემდეგ ფიზიკურად შეეხო. 6 მოსწავლემ დააფიქსირა, რომ სიტყვიერი შენიშვნა მისცა, მაგრამ კისერში მოუჭირა ხელი ან შეეხო თუ არა ფიზიკურად, არ დაუნახავთ. ყველა მოსწავლის ახსნა-განმარტებაში მოხსენიებულია მასწავლებლის სიტყვიერი შენიშვნები. 15 თებერვალს 27 მოსწავლიდან სკოლაში იმყოფებოდა 23. მათგან 9 მშობელმა უარი განაცხადა მომხდარ ინციდენტთან დაკავშირებით დისციპლინარულ კომიტეტს მათი შვილებიათვის ჩამოერთმია ახსნა-განმარტება.

დისციპლინურმა კომიტეტმა იმსჯელა აღნიშნული დისციპლინური გადაცდომის შესახებ, მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტი დაადგინა და სკოლის დირექტორს რეკომენდაცია ბუნების მასწავლებელს ნ----- ჯ-----ეს სკოლის შინაგანაწესის დარღვევისთვის, კერძოდ, მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფისთვის, დაეკისროს სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის IX/ა პუნქტით დადგენილი სახდელი სამსახურიდან გათავისუფლების სახით. აღნიშნულის თაობაზე, სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლის დირექტორის 2018 წლის 14 მარტის №1/კ-35 ბრძანებით, ნ----- ჯ-----ის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ, ბუნების მასწავლებელს ნ----- ჯ-----ეს სსიპ ქ. თ----- საჯარო სკოლის შინაგანაწესის დარღვევის, კერძოდ, მოსწავლისთვის ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენების გამო მიეცა შინაგანაწესით გათვალისწინებული სახდელი, კერძოდ, სამსახურიდან გათავისუფლება 2018 წლის 15 მარტიდან.

სკოლის დირექტორმა გამოიყენა რა, მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებამოსილება, დაეთანხმა დისციპლინური კომიტეტის მიერ გამოყენებულ სახდელს. სხდომის ოქმს სამართლებრივ საფუძვლად ქ.თ-----ე საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-9 პუნქტი დაედო, რომლის თანახმად, მოსწავლის ან კოლეგის ფიზიკური შეურაცხყოფისათვის დისციპლინური სახდელის სახით მხოლოდ სამსახურიდან გათავისუფლება გამოიყენება. სამეურვეო საბჭოს გადაწყვეტილებაზე 2018 წლის 14 მარტის სკოლის დირექტორის N1კ-35 ბრძანება გამოიცა, რომლის ძალითაც აპელანტი სამსახურიდან გათავისუფლდა.

16. სსიპ ქალაქ თ-----ე საჯარო სკოლის შინაგანაწესის პირველი მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, შინაგანაწესი სკოლასა და დასაქმებულს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს. მხარეთა შორის 2017 წლის 15 სექტემბერს გაფორმებული

ხელშეკრულების მე-3 მუხლის შესაბამისად, **მასწავლებელი ვალდებულია: შეასრულოს საჯარო სკოლის შინაგანაწესით და შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოთხოვნები, იზრუნოს თითოეული მოსწავლის პიროვნულ განვითარებაზე და მისი მოქალაქეობრივი ცნობიერების ჩამოყალიბებაზე, დაიცვას მოსწავლის უფლებები და ინტერესები, დაიცვას მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსი (ტომი I, ს.ფ. 54-80, 140-144).**

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. პალატა მიუთითებს ასევე, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 43.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტზე, რომლის თანახმად, დირექტორი უფლებამოსილია ვადამდე შეუწყვიტოს მასწავლებელს შრომითი ხელშეკრულება ხელშეკრულების პირობების დარღვევის, სააღმზრდელო საქმიანობისათვის შეუფერებელი ქმედების ჩადენის ან კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით არაკვალიფიციურობის დადასტურების შემთხვევაში.

„მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 14 ივლისის N57/ნ ბრძანების მე-4 მუხლის თანახმად, მასწავლებელი არ აყენებს მოსწავლეს სიტყვიერ ან ფიზიკურ შეურაცხყოფას და არ ახდენს მასზე ემოციურ (ფსიქოლოგიურ) ზეწოლას. მასწავლებელი ინარჩუნებს სიმშვიდეს კონფლიქტურ სიტუაციებში, ისმენს მოსწავლის აზრს და იღებს ობიექტურ და სამართლიან გადაწყვეტილებას. მასწავლებელი სასწავლო პროცესის განმავლობაში, ზრუნავს მოსწავლის ჯანმრთელობის, პირადი უსაფრთხოებისა და საკუთრების დაცვაზე. **უდავოა, რომ მოსარჩელეს, მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება ავალდებულებდა, შეესრულებინა საჯარო სკოლის წესდებით, შინაგანაწესითა და შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოთხოვნები, ეზრუნა თითოეული მოსწავლის პიროვნულ განვითარებაზე და მისი მოქალაქეობრივი ცნობიერების ჩამოყალიბებაზე, დაეცვა მოსწავლის უფლებები და ინტერესები, ეზრუნა მოსწავლეთა უსაფრთხოებაზე, დაეცვა მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსი. მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით ან შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის, ასევე, სააღმზრდელო საქმიანობისათვის შეუფერებელი ქმედების ჩადენის შემთხვევაში, ამავე ხელშეკრულების მე-9 მუხლის მე-4 პუნქტი, დამსაქმებელს ანიჭებდა უფლებამოსილებას, დასაქმებულთან შეეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა.** „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, მოსწავლეს უფლება აქვს დაცული იყოს არასათანადო მოპყრობის, უყურადღებობისა და შეურაცხყოფისგან. ამავე კანონის მე-20 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია სკოლაში ძალადობა მოსწავლის ან ნებისმიერი სხვა პირის მიმართ. ფიზიკური ან/და სიტყვიერი შეურაცხყოფის შემთხვევაში, სკოლა ვალდებულია, დაუყოვნებლივ მოახდინოს სათანადო რეაგირება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, ხოლო 211 მუხლის მე-7 პუნქტის მიხედვით, მასწავლებელი ვალდებულია დაიცვას „მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსი“, შეასრულოს შრომითი ხელშეკრულებით და საქართველოს

კანონმდებლობით გათვალისწინებული ვალდებულებები.

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, სკოლის შინაგანაწესი ამომწურავად განსაზღვრავს დისციპლინური გადაცდომების ნუსხას და მათთვის გათვალისწინებულ დისციპლინურ სანდებებს, ამასთან, სკოლის შინაგანაწესს ამტკიცებს სკოლის სამეურვეო საბჭო სკოლის დირექტორის წარდგინებით. სსიპ ქალაქ თბილისის 32-ე საჯარო სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მოსწავლის ან კოლეგის ფიზიკური შეურაცხყოფა წარმოადგენს დისციპლინურ გადაცდომას. ამავე აქტის 22.8 მუხლის მიხედვით, პირდაპირ, დისციპლინური პასუხისმგებლობის წინა ზომების გამოყენების გარეშე (შენიშვნა, საყვედური, სასტიკი საყვედური) დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდება მოსწავლის/დირექციის წევრის/სკოლაში დასაქმებულის/მოსწავლის, მშობლის ან კანონიერი წარმომადგენლის/სკოლის ტერიტორიაზე შემოსული გარეშე პირის ფიზიკური შეურაცხყოფისთვის. შინაგანაწესის პირველი მუხლის თანახმად, შინაგანაწესი ვრცელდება სკოლის მასწავლებლებზე, თანამშრომლებზე, მოსწავლეებსა და მათ კანონიერ წარმომადგენლებზე და სავალდებულოა შესასრულებლად. შინაგანაწესი წარმოადგენს სკოლასა და დასაქმებულს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს. შინაგანაწესის დარღვევის შემთხვევაში, სკოლის მასწავლებლებისა და თანამშრომლების მიმართ გამოიყენება საქართველოს შრომის კოდექსით და შინაგანაწესით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობის ზომები. შინაგანაწესის მიზანს სკოლის საქმიანობისთვის ხელშეწყობა, სკოლის მისიის შესრულება, სკოლაში უსაფრთხო გარემოს შექმნა და ჩამოყალიბება წარმოადგენს (შინაგანაწესის მე-2 მუხლი).

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, უდავოა, რომ მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფა არღვევდა საგანმანათლებლო სფეროში მოქმედ სამართლებრივი აქტების მოთხოვნებს, ეწინააღმდეგებოდა მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის სტანდარტებს და შესაბამისად, წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეშ დარღვევას.

17. ამ მიმართებით, ასევე, საინტერესოა საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკა, ერთ-ერთ საქმეზე სასამართლომ მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტი უხეშ გადაცდომად და მასწავლებლის სამსახურიდან გათავისუფლების მართებულ საფუძვლად მიიჩნია. ეს გადაწყვეტილება საგულისხმოა იმ მხრივაც, რომ მას შემდეგ რაც მასწავლებლის მიერ მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტი დადგინდა, სკოლის დისციპლინურმა კომიტეტმა მას აღნიშნული გადაცდომისთვის საყვედური გამოუცხადა. ეს გადაწყვეტილება არ გაიზიარა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტმა, რომელსაც რესურსცენტრის უფროსმა სამსახურებრივი ბარათით მიმართა და განუცხადა, რომ სკოლაში მომხდარ ინციდენტში მონაწილე მასწავლებლისთვის ამავე სკოლის დისციპლინური კომიტეტის მიერ გამოცხადებული საყვედური მასწავლებლის მიერ დაშვებულ გადაცდომასა და სკოლის შინაგანაწესს არ შეესაბამებოდა, რადგან ამგვარი დარღვევისთვის შინაგანაწესი სანქციის სახედ მხოლოდ სამსახურიდან გათავისუფლებას ითვალისწინებდა. შიდა აუდიტის დეპარტამენტი რესურსცენტრის უფროსის მიერ

გამოთქმულ მოსაზრებას დაეთანხმა, დეპარტამენტის უფროსმა სამსახურებრივი ბარათით მიმართა განათლებისა და მეცნიერების მინისტრს, რათა შეფარდებული დისციპლინური სახდელის ზომის გადახედვა მომხდარიყო. თავის მხრივ, განათლებისა და მეცნიერების მინისტრმა, სკოლას წერილობითი გაფრთხილება მისცა და დაავალა შიდა აუდიტის დასკვნაში მითითებულ დარღვევებზე შესაბამისი რეაგირება მოეხდინა. აღნიშნულის შესაბამისად, მასწავლებელი მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის გამო დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა, მისი გათავისუფლება კი მოგვიანებით საკასაციო სასამართლომ დარღვევის პროპორციულად ცნო. ამ გადაწყვეტილებით, ნათლად ჩანს, როგორც საქართველოს საერთო სასამართლოების, ასევე საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს პოზიცია, რომელიც მასწავლებლის მიერ მოსწავლის ფიზიკურ შეურაცხყოფას გასაკიცხ საქციელად მიიჩნევს **(საქართველოს უზენაესი სასამართლოს წლის 30 მარტის განჩინება საქმეზე Nas-238-238-2018)**.

18. სასამართლო განმეორებით აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სამსახურის სპეციფიკის, დარღვევის სიმძიმის, ხასიათისა და საქმის სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით, აპელანტის სამსახურიდან გათავისუფლება ჩადენილი უხეში დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას წარმოადგენდა.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, იმისათვის, რათა შრომის შინაგანაწესის და, შესაბამისად, ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის მოტივით გათავისუფლებული თანამშრომლის დათხოვნა კანონიერი იყოს, სკოლის შინაგანაწესის 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტი იმდაგვარად უნდა განიმარტოს, რომ დისციპლინური გადაცდომის გამო მასწავლებლის სამსახურიდან განთავისუფლებამდე, სკოლის დირექტორს უნდა გააჩნდეს დისციპლინური კომიტეტის გადაწყვეტილება, რომლითაც დასტურდება ასეთი გადაცდომის ჩადენის ფაქტი. ამასთან, იმ შემთხვევაში, თუ კომიტეტის გადაწყვეტილება დისციპლინური სახდელის კონკრეტული ღონისძიების შეფარდების შესახებ, ეწინააღმდეგება სკოლის შინაგანაწესის იმპერატიულ მოთხოვნას, დირექტორმა უნდა იმოქმედოს კანონის შესაბამისად, რასაც, მოცემულ შემთხვევაში, ადგილი ჰქონდა.

სააპელაციო სასამართლო აქვე აღნიშნავს, რომ საჩივარში მითითებული პრეტენზიებიდან პალატამ ყურადღება გაამახვილა მხოლოდ იმ პრეტენზიებზე, რომლებიც მოცემული დავის გადასაწყვეტად სამართლებრივად მნიშვნელოვანია. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯ-ა საქართველოს წინააღმდეგ, # 7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30).

20. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესი, კერძოდ, „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი: ზოგადი წესი, რომელიც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს.

ნიშანდობლივია, რომ შრომით-სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 07 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე *ნას-483-457-2015*).

ზემოაღნიშნულის შესაბამისად, სსიპ ქ. თბილისის 32-ე საჯარო სკოლა ვალდებული იყო ემტკიცებინა აპელანტის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ფაქტი, რომელიც მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა. აღნიშნულის სამტკიცებლად საქმის მასალებში წარმოდგენილია მტკიცებულებები, რომლითაც ნ----- ჰ-----ის მიერ მოსწავლის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტია დადგენილი, ასევე საქმის მასალებში არსებობს ამავე სკოლის დამრიგებლის ნ----- ბ-----ის ახსნა-განმარტება, რომელიც დეტალურად აღწერს მასწავლებლის მიერ მოსწავლეზე განხორციელებული ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტს. ასევე, საქმის მასალებში არსებობს ამავე სკოლის **მოსწავლეების ახსნა-განმარტებები, ამასთანავე მხარემ თბილისის საქალაქო სასამართლოში უზრუნველყო მოწმეთა გამოცხადება, რომლებმაც პროცესზე სადავო ბრძანებებში მითითებული ფაქტები დაადასტურეს.** სააპელაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებების ერთობლივი გამოკვლევის შედეგად მასწავლებლის მიერ მოსწავლის მიმართ ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტი ერთმნიშვნელოვნად დგინდება და ამ ფაქტის ნამდვილობას ეჭვქვეშ ვერ დააყენებს მხოლოდ აპელანტის მითითება, რმ დარღვევა არ არსებობს. რაც შეეხება აპელანტ მხარეს, მას პროცესუალურად მოწინააღმდეგე მხარის მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების გაბათილება ევალებოდა, რაც განსახილველ შემთხვევაში, ვერ განხორციელდა, აპელანტის მიერ პროცესუალური დარღვევების შესახებ მხოლოდ ზეპირსიტყვიერი მითითება კვალიფიციურ შედავებად ვერ იქნება მიჩნეული.

პალატა ასევე დამატებით განმარტავს, რომ მოსწავლისათვის ფიზიკური შეურაცხყოფის ფაქტი არ წარმოადგენს ისეთ გარემოებას, რომელიც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის კონტექსტში, „**კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებით**“, შესაბამისად, აღნიშნული გარემოების დადასტურება სხვა სახის მტკიცებულებათა ერთობლიობითაც შესაძლებელია, რაც, განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილია.

19. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის 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.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის საფუძველზე, 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.

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა თვლის, რომ არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები, რადგან განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დასახელებული ზომის განსაზღვრით (სამსახურიდან გათავისუფლება), რომელიც დასაქმებულის პასუხისმგებლობის უკიდურეს ფორმას წარმოადგენს, გამოყენებულ იქნა, როგორც დარღვევის თანაზომიერი და ადეკვატური ზომა.

20. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, **სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება.** სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ **სარჩელზე უარის თქმაში ასევე სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმაც იგულისხმება.** შესაბამისად, აპელანტების მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, 150 ლარის ოდენობით, სახელმწიფო ბიუჯეტში უნდა დარჩეს.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე, 389-ე, 390-ე, 55-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა

1. ნ----- ჭ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელი დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილება;
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;

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

მოსამართლე

ამირან ძაბუნძე