

საქმე № 120210018002592958
საქმე №28/1347-19



თბილისის სააპელაციო

სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

08 ნოემბერი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე – ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი – თამარ ბლიაძე

აპელანტი - სსიპ „ე-----ო“ (მოპასუხე)
წარმომადგენელი - მ----- ი-----ი, ე----- მ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - მ----- ც-----ე (მოსარჩელე)

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 10 იანვრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - სამსახურიდან გადაყვანის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი

1. მოსარჩელე მ----- ც-----ემ ახალციხის რაიონულ სასამართლოში მოპასუხე სსიპ „ე-----ო“ მიმართ სარჩელი აღძრა. მოსარჩელემ მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ე-----ო-ს უფროსის 2018 წლის 18 ივლისის N1----- ბრძანება საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის -ე-----ო-ს ს----- ს-----ის უფროსის მ----- ც-----ის ბ----- უფროსის თანამდებობაზე გადაყვანის შესახებ.

2. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 8 ივნისის (საქმე Nას-499-499-2018) გადაწყვეტილების შესაბამისად ნამდვილად დაკმაყოფილდა მ----- ც-----ის საკასაციო საჩივარი და ბათილად იქნას ცნობილი სსიპ ე-----ო-ს უფროსის 2016 წლის 1

დეკემბრის N1----- ბრძანება, თუმცა ვინაიდან სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები განიხილება დავის საგანთან მიმართებით, რასაც წარმოადგენს „სამუშაოდ გათავისუფლებისა და სხვა სამუშაოზე გადაყვანის ბრძანების გაუქმება და სამუშაოზე აღდგენა“, დამატებით აღნიშნავს რომ უზენაესი სასამართლოს აღნიშნული გადაწყვეტილებით მთლიანად გაზიარებული იქნა შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნაში მოკვლეული გარემოებები და აღინიშნა რომ სააგენტოს შექმლო გამოყენებინა უფრო მსუბუქი სანქცია, ვიდრე სამსახურიდან გათავისუფლება შესაბამისად, სააგენტოს არ განუხორციელებია კანონსაწინააღმდეგო ქმედება მ----- ც-----ის სატყეო უბნის პოზიციაზე გადაყვანით.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 8 ივნისის (საქმე ას-499-499-2018) გადაწყვეტილების შესაბამისად მ----- ც-----ე აღდგენილ იქნა სსიპ ე-----ის ს-----ს ს-----ის უფროსის თანამდებობაზე. სააგენტომ აღასრულა უზენაესი სასამართლოს აღნიშნული გადაწყვეტილება და 2018 წლის 16 ივლისის N1--- - ბრძანებით მ----- ც-----ე აღდგენილ იქნა პირვანდელ თანამდებობაზე.

უზენაესი სასამართლოს მიერ სრულად იქნა გაზიარებული შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნაში მოკვლეული გარემოებები. სასამართლომ შიდა აუდიტის დასკვნაში მითითებული გარემოებები მიიჩნია დადასტურებულად, თუმცა აღნიშნა, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება მოცემულ შემთხვევაში იყო უკიდურესი ზომა და სააგენტოს უნდა გაეტარებინა უფრო მსუბუქი დისციპლინური ღონისძიება. ვინაიდან, სააგენტოს შინაგანაწესის შესაბამისად დაბალი რანგის თანამდებობაზე გადაყვანა წარმოადგენს ერთ-ერთ დისციპლინურ სახდელს, სააგენტოს უფროსის 2018 წლის 18 ივლისის N1---- ბრძანებით, მოხდა მ----- ც-----ის გადაყვანა ბ----- უფროსის თანამდებობაზე.

3. ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 10 იანვრის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა და ბათილად იქნა ცნობილი სსიპ ე-----ის უფროსის 2018 წლის 18 ივლისის N1---- ბრძანება საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ე-----ის ს-----ს ს-----ის უფროსის მ----- ც-----ის ბ----- უფროსის თანამდებობაზე გადაყვანის შესახებ.

4. აღნიშნული სსიპ „ე-----ის“ წარმომადგენელმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

5. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

5.1. წინამდებარე სააპელაციო საჩივრით აპელანტი ასაჩივრებს, ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 10 იანვრის გადაწყვეტილებას.

5.2. აპელანტმა სსიპ „ე-----ომ“ ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

აპელანტი განმარტავს, რომ საქმის განმხილველი სასამართლო ვალდებულია დასაბუთებულად და დამაჯერებლად ჩამოაყალიბოს სასამართლო დასკვნები, მათ შორის პროცესუალური მონაწილეების ყველა მნიშვნელოვანი არგუმენტის გაზიარება-

გაქარწყლების თვალსაზრისით, რაც აპელანტს მიაჩნია, რომ გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში ასახული არ არის. უფრო მეტიც, სასამართლომ სადავო შემთხვევა შეაფასა მხოლოდ მოსარჩელის უფლებრივი თვალსაზრისით, ხოლო მოპასუხის არგუმენტები შეფასება სასამართლოს შეფასების მიღმა აღმოჩნდა. კერძოდ, სააგენტოს მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შემაჯამებელი დასკვნა მ----- ც-----ის სასარჩელო მოთხოვნის, სსიპ ე-----ის უფროსის 2018 წლის 18 ივლისის N1----- ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე არ ემყარება საქმეში დაცული მტკიცებულებების შეფასებას, გაუმართავია ლოგიკური თვალსაზრისით და არ შეესაბამება სასამართლო დასკვნის ჩამოყალიბების სტანდარტს. აგრეთვე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 333-ე მუხლის შესაბამისად, დაირღვა სამართლის ნორმები, ვინაიდან სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა და გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა. კერძოდ, მოცემულ შემთხვევაში დავის საგანს წარმოადგენდა სსიპ ე-----ის უფროსის 2018 წლის 18 ივლისის N1----- ბრძანების ბათილად ცნობა, რომლის შესაბამისად სააგენტოს ს----- ს-----ის უფროსი მ----- ც-----ე გადაყვანილი იქნა ბ----- უფროსის თანამდებობაზე. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. შესაბამისად აქტი, რომლითაც მ----- ც-----ე გადაყვანილი იქნა ბ----- უფროსის პოზიციაზე უთანაბრდება შრომით ხელშეკრულებას და სახეზე გვაქვს სამოქალაქო (შრომითი) ურთიერთობა. სასამართლომაც აღნიშნული დავა განიხილა როგორც სამოქალაქო და არა ადმინისტრაციული დავა. თუმცა, მან არ გამოიყენა სამოქალაქო კანონმდებლობა, კერძოდ არ გამოიყენა შრომის კოდექსი. მაშინ, როდესაც საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი არ ვრცელდება საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე, გარდა კონკურსის წესისა. ვინაიდან დავის საგანს აქტის ბათილობა წარმოადგენდა, სასამართლოს უნდა შეეფასებინა რამდენად კანონიერი იყო სადავო ბრძანება. სასამართლომ ბათილად ცნო ბრძანება, თუმცა მისი უკანონოება ვერ დაასაბუთა. სააგენტო თავის მხრივ მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი შემდეგ გარეობათა გამო: საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 2016 წლის 2 ნოემბრის N323 დასკვნის თანახმად, ს----- ს-----ის უფროსის მ----- ც-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის, საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 10 იანვრის N46 დადგენილებით დამტკიცებული „საქართველოს ტერიტორიაზე ხე-ტყის მოძრაობის წესებისა და მრგვალი ხე-ტყის (მორის) პირველადი გადამუშავების ობიექტის (სახერხი საამქროს) ტექნიკური რეგლამენტის, საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის მინისტრის 2013 წლის 10 მაისის N25 ბრძანებით დამტკიცებული „ე-----ის ტერიტორიული ორგანოების - ს-----ების ტიპური დებულებისა“ და ე-----ის შინაგანაწესით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევას, რაც შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მიერვე მ----- ც-----ის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევად შეფასდა და შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მიერ სააგენტოს მიეცა რეკომენდაცია მ----- ც-----ის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების საკითხის განხილვის შესახებ.

აღნიშნულის შესაბამისად, ე-----ოს შიდა კონტროლის დეპარტამენტის 2016 წლის 4 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათის თანახმად, მიჩნეულ იქნა, რომ მ----- ც-----ის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშად დარღვევის გამო, სახეზე იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი და 2016 წლის 1 დეკემბრის N1----- ბრძანებით მ----- ც-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 8 ივნისის გადაწყვეტილებით გაუქმდა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 14 თებერვლის განჩინება, მ----- ც-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი 2016 წლის 1 დეკემბრის #1----- ბრძანება და დადგინდა მ----- ც-----ის აღდგენა ე-----ოს ს-----ს ს-----ის უფროსის თანამდებობაზე. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება ეხება არა ერთ საკითხს და დეტალურად მსჯელობს მოსარჩელის (მ----- ც-----ის) მიერ ჩადენილი დარღვევის ხასიათსა და სააგენტოს მიერ გამოყენებულის დისციპლინური ღონისძიების თანაფარდობაზე. მსჯელობის შედეგად, მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლოს მიერ დაკმაყოფილდა საკასაციო საჩივარი, ცალსახად გაზიარებულია შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნაში მოკვლეული გარემოებები. კერძოდ, გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის "59-ე" პუნქტის მიხედვით "საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ საკუთრივ შიდა აუდიტის დეპარტამენტის დასკვნაში მოკვლეული გარემოებები გასაზიარებელია". ხოლო 59-ე პუნქტში არნიშნულია, რომ "გარდა ახსნა-განმარტებისა რაიმე კონკრეტულ გარემოებებზე, რაც სხვაგვარად წარმოაჩენდა სასამართლოს წინაშე 2016 წლის 21 ოქტომბრის ინციდენტს და დასაქმებული ქმედებას, მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია". გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის 66-ე პუნქტში ნათქვამია "საკასაციო პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევის შესახებ, თუმცა მიაჩნია, რომ კასატორის შემდეგი შედავება, რომელიც შეეხება მის მიერ განხორციელებულ დარღვევაზე რეაგირების მიზნით სშკ-ის 37-ე მუხლის "ზ" ქვეპუნქტის გამოყენების მართლზომიერებას, გასაზიარებელია". საკასაციო პალატის ამგვარი მიდგომის საფუძველი ამავე გადაწყვეტილების მიხედვით გახდა ნორმა - პრინციპი, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. უზენაესი სასამართლოს აღნიშნული გადაწყვეტილების შესაბამისად ნამდვილად ჰქონდა ადგილი მ----- ც-----ის მიერ ყველა იმ დარღვევას, რაც შიდა აუდიტის დეპარტამენტის N323 დასკვნაშია მოცემული, თუმცა მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიება, სამუშაოდან გათავისუფლება იყო არაპროპორციული. სასამართლოს შეფასებით, სააგენტოს უნდა გამოეყენებინა სხვა დისციპლინური ზომა, მათ შორის შენიშვნა, გაფრთხილება, საყვედურის გამოცხადება, თანამდებობიდან დაქვეითება და სხვ. (გვ.17), მაგრამ არა სამსახურიდან გათავისუფლება. აღნიშნულის დასადასტურებლად, სასამართლო იხმობს ასევე უზენაესი სასამართლოს Nას-12761216-2014 გადაწყვეტილებას, რომლის შესაბამისად „ლ. კ-ე აღჭურვილი იყო მენეჯერის უფლებამოსილებით, რაც მის დაქვემდებარებაში არსებული ობიექტის გამართულად მუშაობის უზრუნველყოფასა და ყოველდღიური კონტროლის, პერსონალის ორგანიზაციულ მართვასა და სხვა ვალდებულებების დაცვის უზრუნველყოფას აკისრებდა, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, არ წარმოადგენს საფუძველს, დასაქმებულის მიმართ კონკრეტულ შემთხვევაში, სახდელის სახით პირდაპირ

უმკაცრესი ზომა - „დათხოვნა“ ყოფილიყო გამოყენებული. მით უფრო, რომ დამტკიცებული შინაგანაწესის მე-8 მუხლი ითვალისწინებდა სხვა სახის დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენების შესაძლებლობასაც როგორიცაა, „შენიშვნა“/„სიტყვიერი გაფრთხილება“; „წერილობითი გაფრთხილება“; „საყვედურის გამოცხადება“; „სასტიკი საყვედურის გამოცხადება“; „თანამდებობიდან დაქვეითება“ და სხვ. მართალია აღნიშნული შინაგანაწესის მიხედვით კომპანია შეუზღუდავი იყო არათანმიმდევრული პრინციპით გამოყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები და თვითონ გადაეწყვიტა რა ვითარებაში, რომელ კონკრეტულ ზომას მიმართავდა, თუმცა საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, კომპანიის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად, ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“ (კონსტიტუციის 30-ე მუხ.), ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა მართლზომიერი უნდა იყოს და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით, რაც დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობაში ვლინდება." აღნიშნული სასამართლო გადაწყვეტილებების ანალიზით ცხადია, რომ სასამართლო არ გამორიცხავს, საჭიროების შემთხვევაში, დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული იყოს ისეთი დისციპლინური ღონისძიების სახე, როგორიც არის "დაქვეითება". მაშინ როდესაც, მოსარჩელე სარჩელში წერს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს ისეთ სამართლებრივ ურთიერთობებს, როგორიცაა შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და შეწყვეტა მაგრამ არ ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის ისეთ სახეს როგორიცაა თანამდებობიდან სხვა თანამდებობაზე გადაყვანა.

აპელანტი აღნიშნავს, რომ დაქვეითება წარმოადგენს დისციპლინური ღონისძიების ერთ-ერთ სახეს, რომელიც სააგენტოს შინაგანაწესით არის განსაზღვრული (ისევე, როგორც სხვა სსიპ-ებისა თუ კომპანიების შინაგანაწესებით) და არ არის წინააღმდეგობაში არც შრომის კოდექსთან და არც რომელიმე სხვა საკანონმდებლო აქტთან. შესაბამისად, სააგენტოს უფროსს გააჩნია დისკრეცია, საჭიროების შემთხვევაში გამოიყენოს შინაგანაწესით გათვალისწინებულ ღონისძიებათაგან ერთერთი. მოცემულ შემთხვევაში, სააგენტოს უფროსმა, იურიდიული სამსახურისა და შიდა კონტროლის სამსახურების რეკომენდაციის შესაბამისად, მ----- ც-----ის მიმართ გამოიყენა შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური სახდელი "დაბალი რანგის თანამდებობაზე გადაყვანა". აღნიშნული განხორციელდა მას შემდეგ, რაც 2018 წლის 16 ივლისის ბრძანებით მოსარჩელე აღდგა პირვანდელ თანამდებობაზე. ვინაიდან, სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია დასკვნაში ასახული დარღვევები, თუმცა ამავედროულად აღადგინა მ----- ც-----ე თანამდებობაზე, შესაბამისად მ----- ც-----ის მიმართ უნდა განხორციელებულიყო მის მიერ ჩადენილი დარღვევის გამო დისციპლინური ღონისძიება. აღსანიშნავია, რომ არ დარღვეულა ხანდაზმულობის ვადები. ვინაიდან კანონმდებლობა ასეთი შემთხვევისთვის არ ითვალისწინებს ხანდაზმულობის კონკრეტულ ვადას და სააგენტომ აღნიშნული ქმედება განხორციელა უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილების მიღებიდან ერთი თვის ვადაში. ხანდაზმულობის ვადასთან არანაირ კავშირში არ არის მოსარჩელის მიერ ნახსენები ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 38-ე მუხლი, რომლის

შესაბამისად "ადმინისტრაციული სახდელი შეიძლება დაედოს არა უგვიანეს 2 თვისა სამართალდარღვევის ჩადენის დღიდან". მოცემულ შემთხვევაში მ----- ც-----ის მიმართ არ შედგენილა ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა ოქმი და შესაბამისად არც ამ მუხლით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელი არ ყოფილა დადებული. მ----- ც-----ის მიმართ სააგენტოს მიერ გამოყენებულ იქნა შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური ღონისძიება. სააგენტოს, შინაგანაწესის თანახმად შეეძლო გამოყენებინა შინაგანაწესით გათვალისწინებული ერთერთი დისციპლინური ზომა. იმ შემთხვევაში, თუ სააგენტო არ განახორციელებდა მ----- ც-----ის მიმართ დისციპლინურ ღონისძიებას, გვექნებოდა ის მდგომარეობა, რომ სააგენტოსთან შრომით ურთიერთობაში მყოფმა პირმა ჩაიდინა საკმაოდ მასშტაბური დარღვევები, რომელიც დაადასტურა სამივე ინსტანციის სასამართლომ, ამავე დროს აღნიშნული პირი აღადგინა უზენაესმა სასამართლომ პირვანდელ თანამდებობაზე ვინაიდან მიიჩნია, რომ მის მიმართ განხორციელებული დისციპლინური სახდელი იყო არაპროპორციული და ფაქტობრივად ქმედება დარჩებოდა რეაგირების გარეშე. მივიჩნევთ, რომ სააგენტოს 2018 წლის 18 ივლისის N1---- ბრძანების გამოცემით არ დაურღვევია კანონი, არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი. დამატებით კიდევ ერთხელ აღვნიშნავთ, რომ სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, კერძოდ შრომის კოდექსი და გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა, კერძოდ „საჯარო სამსახურის“ კანონი და ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სსიპ ე-----ის სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

8. სააპელაციო სასამართლო იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით, და განმარტავს, რომ დამსაქმებლის პოზიციას მ----- ც-----ის დაბალი რანგის პოზიაციაზე გადაყვანის თაობაზე არ გააჩნია ლეგიტიმური საფუძველი და დასახული მიზნის არაპროპორციულია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

მითითებული ნორმის შესაბამისად, სამოქალაქო პროცესში მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და

დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირეული პრინციპიდან, რომლის თანახმადაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ, მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, **მნიშვნელოვანია ადამიანის დასახელებული უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლების გამოყოფა. ცხადია, რომ შრომის უფლება სრულყოფილად ვერ იქნება რეალიზებული და უზრუნველყოფილი, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.**

9. პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად“ (იხ.სუსგ N 1391-1312-2012, 10.01.2014წ.). **სასამართლოს მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ მისთვის კანონით მინიჭებული უფლებამოსილება არაკეთილსინდისიერად იქნა გამოყენებული.**

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძვლით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელმა არჩევანისას უნდა იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს. საქართველოს უზენაესი სასამართლო ერთ-ერთ განჩინებაში განმარტავს შემდეგს: საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის

სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულისათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, მნიშვნელოვანია, დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენაჩუნება, ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე, დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა (იხ. სუსგ № ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.). აპელანტს - სსიპ ე-----
-----ს არ მიუთითებია ისეთ გარემოებებზე და არ წარმოუდგენია ისეთი სახის მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა მ----- ც-----ის დაბალი რანგის თანამდებობაზე გადაყვანის ლეგიტიმურობა.

10. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 2016 წლის 1 ივლისიდან მ----- ც-----ე დაინიშნა სსიპ ე-----ს ს-----ს ს-----ის უფროსის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით. მას 2016 წლის 1 დეკემბრიდან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა სამსახურებრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის სამართლებრივი საფუძვლით, აგრეთვე, ბრძანებას საფუძვლად დაედო სააგენტოს შიდა კონტროლის დეპარტამენტის უფროსის 2016 წლის 4 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათი და საქართველოს გარემოს დაცვისა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 2016 წლის 4 ნოემბრის მოხსენებითი ბარათი. მ----- ც-----ემ სარჩელი აღძრა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნით და 2018 წლის 8 ივნისს საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ გამოიტანა გადაწყვეტილება სსიპ ე-----
-----ს მიმართ შრომითი ურთიერთობის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე. საკასაციო პალატის გადაწყვეტილება გადაწყვეტილების გამოტანისთანავე შევიდა კანონიერ ძალაში და გაიცა სააღსრულებო ფურცელი. 2018 წლის 14 ივნისის ას-499-499-2018 საქმეზე N120210017001973588 სააღსრულებლო ფურცლის საფუძველზე, 2018 წლის 16 ივლისს სსიპ ე-----ს უფროსის N1----- ბრძანების საფუძველზე, მ----- ც-----ე აღდგენილ იქნა ს-----ს ს-----ის უფროსის თანამდებობაზე 2018 წლის 17 ივლისიდან.

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 86-ე მუხლის თანახმად, დისციპლინური წარმოების მიზანია დისციპლინური გადაცდომის ფაქტის სწრაფად და სრულად გამოვლენა და დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრა.

ამავე კანონის 96-ე მუხლის თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებია: ა) გაფრთხილება; ბ) საყვედური; გ) თანამდებობრივი სარგოს 10 პროცენტიდან 50 პროცენტამდე დაკავება 1-დან 6 თვემდე ვადით; დ) სამსახურიდან გათავისუფლება.

ამავე კოდექსის 97-ე მუხლის თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა

დისციპლინური გადაცდომის თანაზომიერი უნდა იყოს.

პალატა ასევე მიუთითებს, სსიპ ე-----ოს შინაგანაწესის მე-13 მუხლის მეორე პუქტის თანახმად, შინაგანაწესის დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულს ეკისრება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) არა უმეტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; დ) დაბალი რანგის თანამდებობაზე გადაყვანა; ე) სამსახურიდან გათავისუფლება. ხოლო მესამე პუქტის თანახმად, **ერთი დისციპლინური გადაცდომისთვის შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის მხოლოდ ერთი ზომა.**

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 2018 წლის 18 ივლისს სსიპ ე-----ოს უფროსის N1---- ბრძანების საფუძველზე, საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ე-----ოს ს----- ს-----ის უფროსი მ----- ც-----ე გადაყვანილ იქნა ბ----- უფროსის თანამდებობაზე. ბრძანების გამოცემის ერთ-ერთ საფუძველს წარმოადგენდა საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს შიდა აუდიტის დეპარტამენტის 2016 წლის 2 ნოემბრის N323 დასკვნა და სსიპ ე-----ოს შიდა კონტროლის სამსახურის უფროსის 2018 წლის 17 ივლისის N13928/05 მოხსენებითი ბარათი, სადაც შიდა კონტროლის სამსახურის უფროსი ეყრდნობა უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 8 ივნისის გადაწყვეტილებაში მითითებული გარემოებებს, რომელთა თანახმად „მ----- ც-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა კომპეტენციის ფარგლების გაცდენას, მისი ქმედებით დაირღვა მთელი რიგი სამართლებრივი ნორმები. სასამართლოს არ უარყვია და დადასტურებულად მიიჩნია დასკვნა მ----- ც-----ის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის დარღვევის შესახებ რაც ქმნიდა დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების საფუძველს“.

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 87-ე მუხლის თანახმად, 1. დისციპლინური წარმოება ემყარება კანონის უზენაესობისა და კანონისმიერი დათქმის პრინციპებს. არავის არ შეიძლება დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობა ამ კანონით დადგენილი საფუძვლისა და წესის დაცვის გარეშე. 2. **არავის არ შეიძლება განმეორებით დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობა ერთი და იმავე დისციპლინური გადაცდომისათვის. მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულის მხრიდან განხორციელებულ დარღვევაზე რეაგირების მოხდენა სააგენტოს კომპეტენციას წარმოადგენდა, რა დროსაც, სააგენტომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დაკავებული თანამდებობიდან გაათავისუფლა მ----- ც-----ე და აღნიშნული ბრძანება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ ბათილად იქნა ცნობილი და მ----- ც-----ის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის თაობაზე დაკმაყოფილდა. გადაწყვეტილება შესულია კანონიერ ძალაში. პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტის მიერ ერთი დისციპლინური გადაცდომისათვის ორჯერ იქნა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობა, რაც დაუშვებელია საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 87.2 მუხლის თანახმად.**

11. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება,

რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი არაკანონიერად გამოცემული 2018 წლის 18 ივლისის N1----- ბრძანება საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ე-----ოს ს-----ს-----ის უფროსის მ-----ც-----ის ბ----- უფროსის თანამდებობაზე გადაყვანის შესახებ.

12. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტმა ვერ შეძლო დაემტკიცებინა გარემოებები, რომელზედაც ამყარებდა თავის მოთხოვნას გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმებასთან დაკავშირებით და გაებათილებინა მტკიცებულებები რომელსაც ეყრდნობა გასაჩივრებული სასამართლო გადაწყვეტილება.

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

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

განსახილველ შემთხვევაში, პალატა თვლის, რომ არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებისა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლები.

14. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. **იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება,** სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 150 ლარის ოდენობით რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი

სააპელაციო პალატამ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე, 389-ე, 390-ე, 53-ე მუხლებით და

დაადგინა

1. სსიპ „ე-----“-ს“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს ახალციხის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 10 იანვრის გადაწყვეტილება;
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით დასაბუთებული განჩინების მხარისათვის გადაცემიდან 21 დღის ვადაში;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების 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 განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ძაბუნძე**

ამირან