



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

24 სექტემბერი, 2019 წელი
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბეჟან ნემსაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - სსიპ ლ-----
-----ო

წარმომადგენელი - ტ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - ნ--- მ---

წარმომადგენელი - ს-----ე

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

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 21 მარტის გადაწყვეტილება

1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 21 მარტის გადაწყვეტილებით მოსარჩელე ნ--- მ---ს სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხე სსიპ ლ-----

-----ოს 01.09.2017 წლის 5--- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა, მოსარჩელე ნ--- მ--- აღდგენილ იქნა მოპასუხე სსიპ ლ-----
-----ში ქ-----
-----ის სამმართველოში ექსპერტის თანამდებობაზე; მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხე სსიპ ლ-----ს დაეკისრა მოსარჩელე ნ--- მ---ს სასარგებლოდ 01.09.2017 წლიდან 15.12.2018 წლამდე ყოველთვიურად 1650 ლარი, ხოლო 15.12.2018 წლიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის, განაცდურის სახით, ყოველთვიურად დასაბეგრი 896.16 ლარის გადახდა; მოპასუხე სსიპ ლ-----
ოს დაეკისრა მოსარჩელე ნ--- მ---ს სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა; მოპასუხე სსიპ ლ-----
-----ოს დაეკისრა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 1318.39 ლარის გადახდა.

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე ნ--- მ--- 02.06.2008 წლიდან დასაქმებული იყო სსიპ ლ-----
-----ში. თავდაპირველად მას ეკავა ამავე ბიუროს ქ-----
-----ის ლაბორანტის თანამდებობა. 15.02.2010 წლიდან იგი გადაყვანილ იქნა ნ-----ის სამსახურის ექსპერტის თანამდებობაზე, ხოლო 01.09.2010 წლიდან ნ--- მ---ს ეკავა ამავე ბიუროს ქ-----ის სამმართველოს ექსპერტის თანამდებობა ბიუროს უფროსის ბრძანების საფუძველზე. 05.07.2013 წელს სსიპ ლ-----ს და ნ--- მ---ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით, რომლითაც დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1550 ლარით. 01.10.2013 წლიდან ნ--- მ---ს შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში დასაბეგრი 1650 ლარის ოდენობით.

2.2. 05.07.2013 წელს ნ--- მ--- გაეცნო სსიპ ლ-----ში მოქმედ შრომის შინაგანაწესს, რაც დაადასტურა ხელმოწერით. შინაგანაწესის 8.3. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა. შინაგანაწესის 11.1. პუნქტის თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს სამსახურებრივ მოვალეობათა ბრალეული შეუსრულებლობა ან არაჯეროვნად შესრულება. შინაგანაწესის 11.2. პუნქტის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომისათვის დასაქმებულის მიმართ გამოიყენება შემდეგი ზომები: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) არა უმეტეს ათი

სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; დ) უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა; ე) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და სამსახურიდან გათავისუფლება. შინაგანაწესის 11.3. პუნქტის თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებამდე დამრღვევს შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების დეპარტამენტის მიერ უნდა ჩამოერთვას წერილობითი ახსნა-განმარტება. 11.4. პუნქტის თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობა შეიძლება დასაქმებულს დაეკისროს დარღვევის გამოვლენისთანავე, მაგრამ არა უგვიანეს ერთი თვისა გამოვლენიდან.

2.3. 01.06.2016 წელს სსიპ ლ-----ში შევიდა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საპატრულო პოლიციის დეპარტამენტის კახეთის სამმართველოს საგამოძიებო განყოფილების გამომძიებლის 25.05.2016 წლის მიმართვის წერილი და ამავე გამომძიებლის 2016 წლის 25 მაისის დადგენილება ალკოჰოლური თრობის ექსპერტიზის დანიშვნის შესახებ სისხლის სამართლის საქმეზე. დამკვეთი ითხოვდა ქიმიურ-ტოქსიკოლოგიური ექსპერტიზის ჩატარებას, რომელსაც უნდა დაედგინა: შ-----ის სხეულიდან აღებული სისხლის ნიმუში შეიცავდა თუ არა ეთილის სპირტს. დადებით შემთხვევაში როგორი იყო მისი სიმთვრალე - სიფხიზლის ხარისხი; დ-----ის სხეულიდან აღებული სისხლის ნიმუში შეიცავდა თუ არა ეთილის სპირტს. დადებით შემთხვევაში როგორი იყო მისი სიმთვრალე-სიფხიზლის ხარისხი. ექსპერტს წარედგინა გამოსაკვლევად შ-----ის და დ-----ის სხეულებიდან აღებული 05-05 მლ. გრამი სისხლის ნიმუშები (საკვლევი ბიოლოგიური მასალა), რომლებიც იყო მოთავსებული თეთრი ფერის ქაღალდის კონვერტებში და დალუქულ მდგომარეობაში. საექსპერტო დაწესებულებას წარედგინა ორი პაკეტი. საექსპერტო დავალება შესასრულებლად დაეწერა ექსპერტ ნ--- მ---ს, რომელსაც უნდა დაედგინა ეთილის სპირტის შემცველობა სისხლში და ექსპერტ გ-----ს, რომელსაც უნდა დაედგინა სიმთვრალის ხარისხი. 20.06.2016 წელს მომზადდა N----- ექსპერტის დასკვნა, რომელიც დადგენილი პროცედურების დაცვით ჩაბარდა დამკვეთს. ექსპერტიზის დასკვნაში გაკეთებული შენიშვნის მიხედვით "შენიშვნა: ექსპერტიზაზე წარდგენილი ობიექტების დარჩენილი ოდენობა ინახება ბიუროში, დასკვნის გაცემიდან 30 დღის განმავლობაში, შემდეგ იგი ექვემდებარება განადგურებას სათანადო წესების შესაბამისად (საფუძველი - საქართველოს შრომის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 10 დეკემბრის #----ბრძანება".

2.4. სსიპ ლ-----ში 06.07.2016 წელს ექსპერტიზის დამნიშვნელ გამომძიებლის მიერ შეტანილ იქნა 30.06.2016 წლით დათარიღებული მიმართვის წერილი. წერილის ავტორი ითხოვდა საგამოძიებო ორგანოს მიერ ქიმიურ-ტოქსიკოლოგიური ექსპერტიზის ჩასატარებლად საექსპერტო დაწესებულებაში წარდგენილი შ-----ის და დ-----ის სისხლის ნიმუშების სისხლის სამართლის საქმეზე გამოძიების ინტერესებიდან გამომდინარე, გამომძიებლის ნებართვის გარეშე არ

მომხდარიყო განადგურება და ნიმუშები შენახულიყო სათანადო პირობების დაცვით. აღნიშნული წერილი დაეწერა მოსარჩელეს ელექტრონულად და იგი გაეცნო მას.

2.5. სსიპ ლ-----ოს სამმართველოს უფროსის დავალებით ექსპერტ ე-----ს მიერ 05.07.2016 წელს განხორციელდა 2016 წლის 20 ივნისს ნ--- მ---ს მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგების გადამოწმება. ექსპერტ ე-----ს კვლევის შედეგები იდენტური აღმოჩნდა ნ--- მ---ს მიერ ჩატარებული ექსპერტიზის პასუხის.

2.6. სსიპ ლ-----ოს საქმისწარმოების სამმართველოს 12.01.2017 წელს წერილით მიმართა ექსპერტიზის დამნიშვნელმა გამომძიებელმა. წერილის შინაარსიდან ირკვევა, რომ გამომძიებელი ითხოვდა 25.05.2016 წლის დადგენილების შესაბამისად ბიუროში წარდგენილი შ-----ის და დ-----ის სისხლის ნიმუშების დაბრუნებას. აღნიშნული ნიმუშების დაბრუნება ვერ განხორციელდა, ვინაიდან ამ დროისათვის ნიმუშები უკვე განადგურებული იყო.

2.7. სსიპ ლ-----ოს შიდა აუდიტის და ინსპექტირების დეპარტამენტის უფროსის მოხსენებითი ბარათით დგინდება, რომ 17.01.2017 წლის წერილის საფუძველზე განხორციელდა სამსახურებრივი შემოწმება ნ--- მ---ს მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტზე. მოხსენებით ბარათში აღნიშნულია, რომ ახსნა-განმარტება ჩამოერთვა ექსპერტს ნ--- მ---ს, რომელმაც განმარტა, რომ მის მიერ არ იქნა გათვალისწინებული დამკვეთი მხარის წარმომადგენლის ნება კვლევის ობიექტის შენახვის თაობაზე. ნ--- მ---ს წერილობითი ახსნა-განმარტებით დგინდება, რომ მის მიერ სისხლის ნიმუშების განადგურება განხორციელდა არა ერთი თვის ვადაში, არამედ 6 თვის გასვლის შემდეგ.

2.8. მოსარჩელე ნ--- მ--- 31.01.2017 წლიდან 06.02.2017 წლამდე არ ასრულებდა სამსახურებრივ უფლებამოსილებას, საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის გამო. მოსარჩელეს 13.02.2017 წლიდან 31.08.2017 წლამდე შეჩერებული ჰქონდა შრომითი ურთიერთობა, ვინაიდან იგი იმყოფებოდა შვებულებაში ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო 200 კალენდარული დღით.

2.9. მოსარჩელე ნ--- მ---ს ქმედება მოპასუხე სსიპ ლ-----ოს მხრიდან 01.09.2017 წელს გამოვლენილი ნებით შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიჩნეულ იქნა უხეშ დარღვევად და მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2.10. მოსარჩელე ნ--- მ---ს გათავისუფლების მომენტამდე 1 წლის წინა პერიოდში დისციპლინური გადაცდომა შეფარდებული არ ჰქონია. ამ დროისათვის მის

მიმართ არსებული დისციპლინური სახდელები მოხსნილი/გაქარწყლებული იყო.

2.11. მოსარჩელე ნ--- მ---- 2018 წლის 15 ნოემბრიდან დასაქმებულია კერძო კომპანიაში და მისი დასაბეგრი ხელფასი ყოველთვიურად შეადგენს 753.84 ლარს.

2.12. საქმის მასალების შესწავლის შედეგად საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების პროცესში დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. ამასთან, 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. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). მიუთითა, რომ აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში 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, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ 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.

საქალაქო სასამართლომ გადაწყვეტილებაში მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაზე (საქმე ას- 194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე, სადაც განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებდა მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე ას-122-114-2015) განჩინებებში.

საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვან სადავო გარემოებას წარმოადგენდა მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევის არსებობა/არ არსებობის ფაქტი, კერძოდ, მოპასუხე უთითებდა, რომ მოსარჩელის მიერ განხორციელდა მისი უფლებამოსილების არაჯეროვანი შესრულება, რამაც გამოიწვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. მოსარჩელე მხარე კი უარყოფდა აღნიშნულს და განმარტავდა, რომ მის მიერ ხდებოდა მასზედ დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვანი და კეთილსინდისიერი შესრულება. დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვან გარემოებას წარმოადგენდა დადგენა, თუ რა პერიოდის განმავლობაში იყო ვალდებული საექსპერტო დაწესებულება შეენახა საკვლევი ობიექტი ბიოლოგიური მასალა - სისხლის ნიმუშები.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2003 წლის 10 დეკემბრის N---- ბრძანებით დამტკიცებულია ფსიქოაქტიური ნივთიერებების მომხმარებელთა შემოწმების, გამოკვლევის, ექსპერტიზის, დიაგნოსტიკის, დისპანსერიზაციის, აღრიცხვიანობისა და მკურნალობის წესები, რომლის 10-ე მუხლის თანახმად, სადავო შემთხვევაში გამოსაკვლევი მასალა ილუქება და ინახება 10 დღის განმავლობაში. ამავე წესების თანახმად, კლინიკური შემოწმების გარდა გამოსაკვლევი პირისაგან აღებულ ბიოლოგიურ მასალაში (შარდში) ნარკოტიკული ან სხვა გამაბრუებელი საშუალებების შემცველობის განსაზღვრა ხდება ექსპრეს ტესტებით და თხელფენოვანი ქრომატოგრაფიის მეთოდით. ბიოლოგიური მასალა ილუქება ორ ულუფად და ინახება მაცივარში სათანადო წესების დაცვით ოცდაათი დღის განმავლობაში. ექსპერტიზის ბიუროს შიდა ნორმატიული აქტებით (საკვლევი ნიმუშების განადგურების დროისათვის

მოქმედი რედაქციით) ქ-----
-----ის სამმართველოს პროცედურების სახელმძღვანელოს ბიოლოგიური ობიექტების შენახვის თავში მითითებულია, რომ ალკოჰოლურ ნივთიერებებზე გამოკვლეული ბიოლოგიური ობიექტები (სისხლი, შარდი, კუნთი, მინისებური სხეული) უნდა ინახებოდეს 1 თვის განმავლობაში მაცივრის პირობებში (-20C0). ნარკოტიკულ და ფსიქოტროპულ ნივთიერებებზე გამოკვლეული ბიოლოგიური ობიექტები (სისხლი, შარდი) უნდა ინახებოდეს 6 თვის განმავლობაში მაცივრის პირობებში (-20C0). ალკოჰოლურ ნივთიერებებზე გამოსაკვლევი ბიოლოგიური ობიექტების, კერძოდ სისხლის შენახვის ვადა შეადგენს 1 თვეს.

საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ აღნიშნულის გათვალისწინებით, დამკვეთისათვის, რომელმაც ჩაიბარა ზემოაღნიშნული დასკვნა, ცნობილი იყო, რომ შენახვის მაქსიმალური ვადა იქნებოდა 30 დღე და ამ ვადის გასვლის შემდგომ თუ დამკვეთი არ დაიბრუნებდა საკვლევი ობიექტს, იგი განადგურდებოდა.

საქალაქო სასამართლომ საგულისხმოდ მიიჩნია ის გარემოება, რომ მოხდა თავად ექსპერტიზის ბიუროს მიერ აღნიშნული დასკვნის გადამოწმება და იგივე შედეგი დაფიქსირდა. მიუხედავად იმისა, რომ მოხდა დასკვნის გადამოწმება, კვლევის ნიმუშები 30 დღიანი ვადის გასვლის შემდეგაც შენახულ იქნა სათანადო წესით. საგულისხმოა ისიც, რომ კვლევის ნიმუშები ინახებოდა 6 თვის განმავლობაში, მაგრამ დამკვეთის მიერ მისი უკან დაბრუნება ამ ვადის განმავლობაში არ მომხდარა.

გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ ლოგიკურია, დამკვეთს უნდა ჰქონოდა მოლოდინი იმისა, რომ საექსპერტო დაწესებულება მუდმივად საკვლევ ნიმუშებს ვერ შეინახავდა და გარკვეულ გონივრულ ვადაში მოხდებოდა მისი უტილიზაცია. საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ 6 თვიანი შენახვის ვადა იმ პირობებში, როდესაც ნორმატიული აქტებით ასეთი მასალის შენახვის ვადა 30 დღეს არ აღემატება, სავსებით გონივრულია და ამ ვადის გასვლის შემდეგ დამკვეთს აღარ უნდა ჰქონოდა გონივრული მოლოდინი იმისა, რომ საკვლევი მასალა კვლავ შენახული იქნებოდა. საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ საქმის მასალებით ცალსახად არ დადგინდა, თუ ვის ვალდებულებას წარმოადგენდა საკვლევი ნიმუშების შენახვა, მით უმეტეს ისეთ შემთხვევაში, როდესაც ორ სხვადასხვა ექსპერტს უნდა ჩაეტარებინა ექსპერტიზა, ხოლო მოპასუხის გადაწყვეტილებით მოგვიანებით სხვა ექსპერტმა გადაამოწმა ექსპერტიზის შედეგები. იმ პერიოდში მოქმედი ნორმატიული აქტები არ შეიცავდა ჩანაწერს იმის შესახებ, თუ კონკრეტულად ვინ იყო პასუხისმგებელი დამკვეთის მიერ წარდგენილი ბიოლოგიური მასალის შენახვაზე ექსპერტიზის ჩატარების შემდგომ. შესაბამისად, ამ პირობებში ცალსახად იმის თქმა, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილ იქნა საკვლევი ნიმუშების ბიოლოგიური მასალის 6 თვის შენახვის შემდგომ განადგურებით დისციპლინური გადაცდომა, სასამართლომ შეუძლებლად მიიჩნია.

საქალაქო სასამართლომ ასევე მიიჩნია, რომ თუნდაც დადასტურებულიყო მოსარჩელის მხრიდან რაიმე სახის გადაცდომის ჩადენის ფაქტი, დამსაქმებლის მხრიდან, ამ ფაქტის გამო დასაქმებულისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის უმკაცრესი ზომის გამოყენება, მაინც ვერ ჩაითვლებოდა მართლზომიერ მოქმედებად, იმის გათვალისწინებით, რომ გათავისუფლების დროისათვის მას წინა 1 წლის პერიოდის განმავლობაში დისციპლინური გადაცდომა არ ჩაუდენია. შესაბამისად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ დადასტურდა მოსარჩელის მოქმედებით დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტი, მით უმეტეს ისეთი გადაცდომის, რომელიც უმკაცრესი სანქციით უნდა დაესაჯა დამსაქმებელს.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.13. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. საქმე ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ). ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის

საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, „საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ“ საქართველოს კანონისა და „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“. სასამართლომ ასევე მოიხსენია ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელი უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტი - ევროპის სოციალურ ქარტია, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვნად მიიჩნია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან. მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ არასრული იქნებოდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მის ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე.

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის

ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს. აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღნიშნა, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან

გამომდინარეობს. სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია. დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

გადაწყვეტილებაში აღნიშნულია, რომ სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა. სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

2.14. სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვა სასამართლომ დაიწყო საქართველოს კონსტიტუციით. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა

შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 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, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

2.15. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა. როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. 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 დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.). სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის

უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა. საკასაციო სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური 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. საქართველოს კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის თვითნებობისაგან. სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული.

2.16. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის 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 განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი

შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის ფარგლებში. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით, რომლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, თუ კონკრეტულად რა უფლება-მოვალეობები გააჩნდა დასაქმებულს კვლევის ნიმუშის შენახვასთან დაკავშირებით და რომელი მოვალეობის დარღვევა მოხდა მის მიერ, რამაც გამოიწვია უმკაცრესი დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, მხარეთა შორის ხელშეკრულების არსებობა წარმოადგენს ვალდებულების წარმოშობისთვის აუცილებელ წინაპირობას, ხოლო ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. როგორც საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან სასამართლომ გამოარკვია, სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვანი და არამართლობითი შესრულება. შრომის კოდექსის ის ნორმა, რომელიც გამოყენებულია დათხოვნის საფუძვლად - „ქვეპუნქტი, სწორედ უხეში დარღვევის ფაქტის წარმოჩენის ვალდებულებას აკისრებს დამსაქმებელს. საქალაქო სასამართლომ ასევე მოიშველია, ზემოაღნიშნული N166-ე რეკომენდაცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ. ამ დოკუმენტის მე-10 პუნქტის შესაბამისად, ივარაუდება, რომ დამსაქმებელმა უარი განაცხადა ვალდებულების დარღვევის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლებაზე, თუ დასაქმებულის მიერ ამგვარი დარღვევის აღიარებიდან გონივრულ ვადაში იგი არ გამოიყენებს აღნიშნულ უფლებას. ეს ჩანაწერიც ცხადყოფს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია მოახდინოს დროული რეაგირება, კერძოდ, თუ სახეზე არის დამსაქმებლის მიერ ჩადენილი უხეში სამსახურეობრივი გადაცდომა და ამის თაობაზე შეიტყო დამსაქმებელმა, უნდა მოხდეს მასზე დროული რეაგირება, რომ დასაქმებულს ასევე დროულად ჰქონდეს უფლება დაიცვას თავისი უფლებები. საბოლოო ჯამში, საქალაქო სასამართლომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ნ--- მ---თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მიიჩნია უკანონოდ. საქალაქო სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზა - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს

ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს. ვინაიდან, მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ იყო „საკმაოდ სერიოზული“ გარემოება, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია საფუძველიანად.

2.17. საქალაქო სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნეს გამოყენებული 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 შეწყვეტასთან შედარებით. ამა თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მნიშვნელოვანია არა მარტო დამსაქმებლის ნების გამოვლენის კანონიერების შემოწმება, არამედ ასევე რა ვადაში იქნა დამსაქმებლის მიერ მისთვის გადაცდომის ჩადენის შესახებ ინფორმაციის მიღებიდან დისციპლინარული სახდელის დადება, ანუ რა მოლოდინები უნდა ჰქონდეს დასაქმებულს მის მიერ გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში მოპასუხისათვის მოსარჩელის მიერ სავარაუდო გადაცდომის ჩადენის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება განხორციელდა 31.01.2017 წელს შიდა აუდიტის და ინსპექტირების

დეპარტამენტის უფროსის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, რა დროსაც მოსარჩელეს უკვე ჩამორთმეული ჰქონდა ახსნა-განმარტება, მოპასუხის შინაგანაწესის მიხედვით დისციპლინარული სახდელის შეფარდების ვადაა 1 თვე მისი გამოვლენიდან. მოსარჩელე საავადმყოფო ფურცელზე იმყოფებოდა 31.01.2017-06.02.2017 წ. პერიოდში, ხოლო შვებულებაში ორსულობისა, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო 13.02.2017-31.08.2017 წ. პერიოდში. მოპასუხის მიერ ნება დისციპლინარული სახდელის სახით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლინდა 01.09.2017 წელს ანუ 7 თვის გასვლის შემდეგ, რის გამოც დასაქმებულს ამდენი ხნის გასვლის შემდეგ შეიძლება გონივრული მოლოდინი ჰქონდეს მის ქმედებაზე დამსაქმებლის მხრიდან რეაგირების შესახებ. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით არ არის აკრძალული დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ორსულობის პერიოდში საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში, რის გამოც დასაქმებულის მიერ ნების გამოვლენაც დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ დაგვიანებით მოხდა. საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, შრომით-სამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სპეციფიური სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით მასზე ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა ან/და იმგვარი დარღვევა, რაც აუცილებელს ხდიდა მასთან უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებას - სამსახურიდან დათხოვნას და შედარებით უფრო მსუბუქი ხასიათის სხვა ღონისძიების გამოყენების მიზანშეუწონლობას. ამრიგად, დასაქმებულის ქმედება, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, საქალაქო სასამართლოს მიერ არ შეფასდა გადაცდომად, რაც ამართლებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ნებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხის 01.09.2018 წელს გამოცემული ბრძანება ანუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად იქნა ცნობილი, როგორც მართლსაწინააღმდეგო.

2.18. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ვერ ჩაითვლება ლეგიტიმურად, თუ გამყარებული არ არის მნიშვნელოვანი და გონივრული წინაპირობით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რეგულაციაც ამ პრინციპის მიმდევარია და ასევე გამორიცხავს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას

მნიშვნელოვანი საფუძვლის გარეშე. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებანი, კერავითარ შემთხვევაში შექმნის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ „გონივრულ საფუძველს“, რომელსაც ითვალისწინებს ზემოაღნიშნული 158-ე კონვენცია და რომლის სულისკვეთებაც აშკარად ასახულია ასევე ეროვნულ კანონმდებლობაში - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. აღნიშნული მსჯელობით, საბოლოო ჯამში, სასამართლომ გამორიცხა დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების საფუძვლიანობა, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარი ეჭვსგარეშე მოჰყვა სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია (რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა), ასევე ზემოთ ნახსენები „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თანახმადაც, სასამართლოები, აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით. შესაბამისად, სასამართლომ ბათილად ცნო სადავო ბრძანება, როგორც არამართლზომიერი სამოქალაქო სამართლებრივი ნება, რასაც შედეგად თავის მხრივ უნდა მოჰყვეს მანამდე არსებული სამართლებრივი რეალობის აღდგენა - მოსარჩელის დაბრუნება დათხოვნამდე დაკავებულ თანამდებობაზე. დათხოვნის თაობაზე მიღებული აქტის ბათილად ცნობისა და მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შედეგია მოპასუხისათვის იმ მიუღებელი შემოსავლის/განაცდურის დაკისრება, რასაც ნ--- მ---- მიიღებდა იმ შემთხვევაში, მოპასუხეს არამართლზომიერად რომ არ დაერღვია მისი უფლებანი. ამასთან, გადაწყვეტილების 3.1.11. პუნქტით დადგენილია, რომ მოსარჩელე ნ--- მ---- 2018 წლის 15 ნოემბრიდან დასაქმებულია კერძო კომპანიაში და მისი დასაბეგრი ხელფასი ყოველთვიურად შეადგენს 753.84 ლარს. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილებულიყო სასარჩელო მოთხოვნა განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე და მოსარჩელეს უნდა ანაზღაურებოდა თანხა გათავისუფლების მომენტიდან სამსახურში აღდგენამდე ამასთან, იმ თანხის გამოკლებით, რომელიც მას ახალ სამსახურში მუშაობის პერიოდში უკვე მიღებული აქვს ხელფასის სახით. კერძოდ, მოპასუხე სსიპ ლ-----
-----ოს დაეკისრა მოსარჩელე ნ--- მ----ს სასარგებლოდ 01.09.2017 წლიდან 15.12.2018 წლამდე ყოველთვიურად 1650 ლარის გადახდა, ხოლო 15.12.2018 წლიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის, განაცდურის სახით, ყოველთვიურად დასაბეგრი 896.16 ლარის გადახდა. სასამართლომ მიუთითა, რომ აღნიშნული მსჯელობის სამართლებრივ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის

რეგულაციები, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408 – 411-ე მუხლები ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. სსიპ ლ-----ო ასაჩივრებს სრულად სადავო გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის პირველ პუნქტს, რომლითაც დაკმაყოფილდა ნ--- მ---ს სარჩელი და ს-----ს 2017 წლის 01 სექტემბრის #---- ბრძანება ნ--- მ---თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ბათილად იქნა ცნობილი. აპელანტი ითხოვს ამ ნაწილში სადავო გადაწყვეტილების გაუქმებას; ასაჩივრებს სრულად სადავო გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-2 პუნქტს, რომლითაც ნ--- მ--- აღდგენილ იქნა სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში ქ-----ის სამმართველოში ექსპერტის თანამდებობაზე. აპელანტი ითხოვს ამ ნაწილში სადავო გადაწყვეტილების გაუქმებას; ასაჩივრებს ნაწილობრივ სადავო გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტს. მითითებული პუნქტი გასაჩივრებულია იმ ნაწილში, რომლითაც დაკმაყოფილდა ნ--- მ---ს მოთხოვნა და სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროს ნ--- მ---ს სასარგებლოდ 2017 წლის 01 სექტემბრიდან 2018 წლის 15 დეკემბრამდე ყოველთვიურად დაეკისრა 1 650 ლარის გადახდა, ხოლო 2018 წლის 15 დეკემბრიდან ნ--- მ---ს სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის განაცდურის სახით ყოველთვიურად დასაბეგრი 896 ლარისა და 16 თეთრის გადახდა.

3.2. აპელანტი მიიჩნევს, რომ სადავო გადაწყვეტილებით არასწორად იყო მიჩნეული ლოგიკურად და დადგენილად, რომ დამკვეთს უნდა სცოდნოდა (ჰქონოდა მოლოდინი), რომ საექსპერტო დაწესებულება მუდმივად ვერ შეინახავდა საკვლევ ნიმუშებს და გარკვეულ გონივრულ ვადაში მოხდებოდა მისი უტილიზაცია. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან ნორმატიული აქტით ამ მასალის შენახვის ვადა განისაზღვრებოდა 30 დღით, ექვსი თვის ვადის შემდგომ დამკვეთს უნდა ჰქონოდა გონივრული მოლოდინი, რომ მოხდებოდა ნიმუშების უტილიზაცია (გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტი, გვერდი 9, მე-2 აბზაცი). აპელანტს აღნიშნული დებულება მცდარად მიაჩნია. ა) აპელანტი ნ--- მ---ს მიერ გადაცდომის ჩადენის ფაქტს დადასტურებულად მიიჩნევს და თვლის, რომ უნდა შეფასდეს არა იმ კრიტერიუმით, თუ რა ვადა იყო გათვალისწინებული ბიოლოგიური ნიმუშის შესანახად და რა ვადაში გაანადგურა მან ეს ბიოლოგიური ნიმუში, არამედ იმ ფაქტობრივი გარემოებით, რომ დამკვეთმა ითხოვა მის მიერ ბიუროში ჩაბარებული ნიმუშების არ განადგურება მისი მითითების გარეშე და ამ ნიმუშების სათანადო პირობებში შენახვა. აპელანტს მიაჩნია, რომ გადაცდომის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ ნიმუშები განადგურდა დამკვეთის თხოვნის იგნორირებით მასთან შეთანხმების (შეტყობინების) და ბიუროს ადმინისტრაციასთან შეთანხმების და თანხმობის გარეშე; ბ) დამკვეთ მხარეს წარმოადგენდა საპატრულო პოლიციის დეპარტამენტის კახეთის სამმართველოს

საგამოძიებო განყოფილების გამომძიებელი. მან 2016 წლის 25 მაისს დანიშნა ექსპერტიზა ორი პირის მიმართ მათ ბიოლოგიურ ნიმუშებში ალკოჰოლის შემცველობისა და სიმთვრალე - სიფხიზლის ხარისხის დადგენის მიზნით. ექსპერტის დასკვნა მომზადდა 2016 წლის 20 ივნისს; გ) 30 დღის ვადის ამოწურვამდე დამკვეთმა თავისი 2016 წლის 30 ივნისის წერილით გამოძიების ინტერესებიდან გამომდინარე სთხოვა საექსპერტო დაწესებულებას გამომძიებლის ნებართვის გარეშე არ ყოფილიყო განადგურებული დარჩენილი ბიოლოგიური ნიმუშები და მომხდარიყო მათი შენახვა სათანადო პირობების დაცვით. აღნიშნული წერილი დაეწერა ნ--- მ---ს და მას უნდა გაეთვალისწინებინა ეს მოთხოვნა. ნ--- მ---მა თვითნებურად ხელმძღვანელობასთან და დამკვეთთან შეთანხმების გარეშე 2016 წლის დეკემბრის თვეში გაანადგურა მითითებული ნიმუშები. დ) 2017 წლის 12 იანვარს იმავე დამკვეთმა მოითხოვა მითითებული სისხლის ნიმუშების დაბრუნება. აღნიშნული მითითება ვერ შესრულდა, ვინაიდან ნიმუშები უკვე იყო განადგურებული. აპელანტის განმარტებით, დამკვეთს ჰქონდა კანონიერი და ლოგიკური მოლოდინის უფლება მიეღო მის მიერ წარმოდგენილი სისხლის ნიმუშები, ვინაიდან დამკვეთმა წინასწარ გააფრთხილა საექსპერტო დაწესებულება ბიოლოგიური ნიმუშების შენახვის თაობაზე, ამასთან მოქმედი სისხლის სამართლის საპროცესო კანონმდებლობით გამოსაკვლევი ობიექტები წარმოადგენდა დამკვეთის კუთვნილებას (დაწვრილებით იხ. საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 145-ე მუხლის მე-3 ნაწილი).

3.3. სააპელაციო საჩივრის ავტორი თვლის, რომ სადავო გადაწყვეტილებით სასამართლომ არასწორად არ მიიჩნია უდავოდ, რომ სწორედ ნ--- მ---ს ევალებოდა საკვლევი ნიმუშების შენახვა (გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტი, გვერდი 9, მე-3 აბზაცი). ის გარემოება, რომ სწორედ ნ--- მ---ს ევალებოდა ამ ნიმუშების შენახვა და კონკრეტულად ის აგებდა პასუხს ამ ნიმუშების დაცვა - შენახვაზე, არ გამხდარა სადავო პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვისას. ამასთან, ნ--- მ---მა წარადგინა რა დაზუსტებული სარჩელი, წარადგინა როგორც დამატებითი მტკიცებულება ამონარიდი ხარისხის სისტემის დოკუმენტაციის გაცნობის შესახებ (მის მიერ არ ყოფილა ხელმოწერილი მითითებული დოკუმენტი), მაგრამ სასამართლო სხდომაზე, კითხვა-პასუხის სტადიაზე მან დაადასტურა, რომ ექსპერტად მუშაობის პერიოდში ის იყო გაცნობილი მითითებული დოკუმენტაციის ჩამონათვალში ყველა სახელმძღვანელოს და მათ შორის ნივთმტკიცების ბრუნვის სახელმძღვანელოს. აპელანტი განმარტავს, რომ სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში ნივთმტკიცებების (მათ შორის ბიოლოგიური საკვლევი ობიექტების ანუ ნიმუშების) ბრუნვა რეგულირდება ამ სახელმძღვანელოში მითითებული დებულებების საფუძველზე. მათი ბრუნვა ხორციელდება ელექტორნული ბრუნვის პროგრამით და კომპეტენტურ დაინტერესებულ პირს შესაძლებლობა აქვს თვალი ადევნოს ცალკეული ნივთმტკიცებების მოძრაობას. ნებისმიერ დროს შესაძლებელია დადგინდეს პირი, ვინც არის ამ მტკიცებულებებზე პასუხისმგებელი. სქემა ასეთია: ა) ნივთმტკიცება შემოდის დაკვეთის დოკუმენტთან ერთად ბიუროს საქმისწარმოების

სამმართველოში; ბ) შემოსული დოკუმენტი შესასრულებლად ეწერება ცალკეულ ექსპერტს ან ექსპერტებს; გ) ექსპერტი საქმისწარმოების სამმართველოდან ჩაიბარებს რა მტკიცებულებას (მოცემულ შემთხვევაში ბიოლოგიურ ნიმუშს), პასუხს აგებს ამ მტკიცებულებაზე, ვიდრე არ დაუბრუნებს საქმისწარმოების სამმართველოს ან ბიოლოგიური ნიმუშის შემთხვევაში ვიდრე არ გაანადგურებს ამ ნიმუშს (აღნიშნულის თაობაზე დეტალურად არის მსჯელობა ნივთმტკიცების ბრუნვის სახელმძღვანელოში). ამ შემთხვევაში ბიოლოგიური ნიმუში გამოსაკვლევადა დაეწერა ნ--- მ---ს, რომელსაც უნდა ჩაეტარებინა ქიმიურ-ტოქსიკოლოგიური ექსპერტიზა და გ-----ს, რომელსაც უნდა ჩაეტარებინა ნარკოლოგიური ექსპერტიზა. ნ--- მ---ს უნდა დაედგინა გამოსაკვლევ ნიმუშებში ეთილის სპირტის არსებობა და მისი ოდენობა. გ-----ს უნდა დაედგინა ეთილის სპირტის გამოვლენისას ალკოჰოლური თრობის ხარისხი. მტკიცებულებები იყო განპირობებული მხოლოდ ნ--- მ---ზე და ის აგებდა პასუხს ამ მტკიცებულების შენახვისათვის. გ-----ს საერთოდ არ ჰქონია შეხება მტკიცებულებებთან, მან მოამზადა თავისი დასკვნა ნ--- მ---ს შეფასების საფუძველზე. რაც შეეხება ნ--- მ---ს გამოკვლევის გადამოწმებას, აღნიშნულ გადამოწმებას ნამდვილად ჰქონდა ადგილი და ეს გადამოწმება შეასრულა ბიუროს ექსპერტმა ე-----მ, რაც სადავოდ არ გამხდარა. ე-----ს უშუალო წვდომა საკუთარი ინიციატივით ამ მტკიცებულებებისადმი არ ჰქონია. მტკიცებულებები გადამოწმებისათვის ე-----ს გადასცა ნ--- მ---მა. გადამოწმების შემდგომ ნ--- მ---მა ისევ მოათავსა ბიოლოგიური ობიექტები მაცივარში, ხოლო შემდეგ 2016 წლის დეკემბრის თვეში პირადად გაანადგურა მითითებული ნიმუშები.

3.4. სააპელაციო საჩივრის ავტორს მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად მიიჩნია საქმისათვის მნიშვნელობის მქონედ დებულება, რომელიც დააფიქსირა გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტის მე-9 გვერდის მე-4 აბზაცში. გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ თუნდაც დადასტურებულიყო მოსარჩელის მხრიდან რაიმე სახის გადაცდომის ჩადენის ფაქტი დამსაქმებლის მხრიდან, ამ ფაქტის გამო დასაქმებულისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის უმკაცრესი ზომის გამოყენება მაინც ვერ ჩაითვლებოდა მართლზომიერ მოქმედებად. აღნიშნული დებულება შინაარსობრივად ეწინააღმდეგება გადაწყვეტილების ძირითად პოსტულატს იმის თაობაზე, რომ ნ--- მ---ს საერთოდ არ ჩაუდენია დისციპლინური გადაცდომა. ამ თეზისს ეფუძნებოდა ნ--- მ--- პირველი ინსტანციის სასამართლოში, რაც არსობრივად მცდარია და ეს პოზიცია გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლომ, ამასთან გადაწყვეტილებაში მთელი რიგი ადგილი ეთმობა იმის მტკიცებას, რომ ნ--- მ---ს რომ ჩაედინა გადაცდომა, მაინც სამუშაოდან გათავისუფლება ჩაითვალა, როგორც არამართლზომიერი. აღნიშნული ურთიერთგამომრიცხავი მოსაზრებები ფიგურირებს გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტში (გადაწყვეტილების მე-6-მე-9 გვ., მე-6 პუნქტის მე-13 გვ.). აპელანტი ამახვილებს ყურადღებას იმაზე, რომ უხეშ დისციპლინურ გადაცდომას ადგილი ნამდვილად ჰქონდა და მცდარია ამ ნაწილში გადაწყვეტილებაში მითითებული

ლათინურ ენაზე ციტირებული გამონათქვამი: „affirmanti, non negati, incubit probatio” (აღსანიშნავია, რომ negati-ს ნაცვლად უნდა იყოს neganti) ამ ვითარებაში მართლზომიერია ისეთი ლათინური გამონათქვამის გამოყენება, როგორიცაა: facta, non verba.

3.5. აპელანტის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, თითქოს ბიურომ ვერ დაადასტურა, თუ კონკრეტულად რა უფლება-მოვალეობები გააჩნდა დასაქმებულს (ნ--- მ---ს) კვლევის ნიმუშის შენახვასთან დაკავშირებით და რომელი მოვალეობის დარღვევა მოხდა მის მიერ, რამაც გამოიწვია უმკაცრესი დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენება. აღნიშნულის თაობაზე აპელანტი განმარტავს შემდეგს: (1) ნ--- მ---ს შრომითი ურთიერთობები ძირითადად რეგულირდება შემდეგი აქტებით: ბიუროსა და ნ--- მ---ს შორის გაფორმებული 2013 წლის 05 ივლისის შრომითი ხელშეკრულებით; ექსპერტ ნ--- მ---ს სამუშაო აღწერილობით; ბიუროს შინაგანაწესით; ბიუროს ქიმიურ-ნარკოლოგიური ექსპერტიზის დეპარტამენტის დებულებით; ბიუროს ნივთმტკიცების ბრუნვის სახელმძღვანელოს დებულებებით. ყველა მითითებული აქტი ნ--- მ---სთვის, როგორც ექსპერტისათვის იყო ცნობილი; (2) შრომითი ხელშეკრულების მე-3 მუხლით განისაზღვრებოდა, რომ დასაქმებული იყო ვალდებული შეესრულებინა სტრუქტურული დანაყოფის დებულებით და სამუშაო აღწერილობით გათვალისწინებული სამუშაო. ამასთან, ამავე ხელშეკრულების მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს მასზე დაკისრებული მოვალეობები უნდა შეესრულებინა პირადად; (3) ბიუროს ქიმიურ-ნარკოლოგიური ექსპერტიზის დეპარტამენტის დებულებით დეპარტამენტის უფროსი იყო უფლებამოსილი, გაენაწილებინა მოვალეობები დეპარტამენტის თანამშრომლებს შორის, მიეცა მითითებები და დავალებები. ამასთან, გაეკონტროლებინა თანამშრომლების მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება (მითითებული დეპარტამენტის დებულების მე-11 მუხლის „ბ” და „გ” პუნქტები). გაეკონტროლებინა თანამშრომლების მიერ შინაგანაწესის დაცვა (ამავე დებულების მე-11 მუხლის „ი” პუნქტი). ამავე დეპარტამენტის სამმართველოს უფროსს ევალებოდა ხელმძღვანელობა სამმართველოს საქმიანობაზე, განეხილა სამმართველოში შემოსული დოკუმენტები, გაენაწილებინა მოვალეობები სამმართველოს თანამშრომლებს შორის და გაეკონტროლებინა მათი შესრულება (ამავე დებულების მე-13 მუხლის მე-3 პუნქტის „ა”, „ბ”, „გ” ქვეპუნქტები). ნ--- მ---ს სამუშაო აღწერილობაში მითითებულია, რომ ექსპერტის პასუხისმგებლობები/ფუნქციები, უფლებამოსილებანი განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით, ბიუროს დებულებით, ქიმიურ-ნარკოლოგიური ექსპერტიზის დეპარტამენტის დებულებით, შრომითი ხელშეკრულებით და ამავე პირის სამუშაო აღწერილობით. (4) ნ--- მ---ს დაეწერა შესასრულებლად საპატრულო პოლიციის დეპარტამენტის კახეთის სამმართველოს საგამოძიებო განყოფილების გამომძიებლის 2016 წლის 25 მაისის მიმართვის წერილი და ამავე პირის დადგენილება, რომლითაც იყო დანიშნული კომპლექსური ექსპერტიზა (ქიმიურ-ტოქსიკოლოგიური და ნარკოლოგიური). ნ--- მ---ს უნდა გამოეკვლია ორი

ბიოლოგიური ნიმუში მათში ეთილის სპირტის გამოვლენის მიზნით (ნარკოლოგიური ექსპერტიზა უნდა ჩატარებინა სხვა ექსპერტს). ნ--- მ---მა ბიუროს საქმისწარმოების სამმართველოდან ჩაიბარა ბიუროში შემოსული ბიოლოგიური ნიმუშები თავისი ხელმოწერით. ხელმოწერის მომენტიდან ნიმუშების დაცვა-შენახვაზე პასუხისმგებლობა მთლიანად დაეკისრა ექსპერტ ნ--- მ---ს. მან ჩაატარა ექსპერტიზა და დადგენილი პროცედურების დაცვით შეინახა ბიომასალა. ბიომასალის შენახვის მიზანი იყო, ყოფილიყო უზრუნველყოფილი ექსპერტის დასკვნის გადამოწმების შესაძლებლობა (ამ კონკრეტულ შემთხვევაში აქტუალობას იძენდა არა ნიმუშებში ალკოჰოლის შემცველობის გადამოწმება, არამედ ბიოლოგიური ნიმუშების მიკუთვნების გადამოწმება ანუ მათი გენეტიკური კვლევა). ნივთმტკიცებების ბრუნვის რეგლამენტაციის ნორმები ბიუროში განსაზღვრულია ბიუროს ნივთმტკიცების ბრუნვის სახელმძღვანელოთი, რომელსაც ექსპერტი ნ--- მ--- იცნობდა და უნდა ეხელმძღვანელა თავის საქმიანობაში. ვიდრე არ მოხდებოდა დადგენილი პროცედურების დაცვით ბიოლოგიური ნიმუშების უტილიზაცია, სწორედ ნ--- მ---ს სახელზე ირიცხებოდა ბიოლოგიური ნიმუშები. ამასთან, ისინი ინახებოდა სპეციალურ მაცივარში, რომელთანაც უცხო პირების დაშვება იკრძალებოდა. გამომძიებელი თავისი 2016 წლის 30 ივნისის წერილით (ბიუროში შემოვიდა 2016 წლის 06 ივლისს) ითხოვდა სისხლის სამართლის საქმეზე გამომძიების ინტერესებიდან გამომდინარე, მისი ნებართვის გარეშე არ მომხდარიყო შენახული ნიმუშების განადგურება და ნიმუშები ყოფილიყო დაცული სათანადო პირობებით. მითითებული წერილი ექსპერტ ნ--- მ---ს დაეწერა მისი სამმართველოს უფროსის მიერ. ექსპერტმა ნ--- მ---მა ამ დავალებაზე ელექტრონული წესით გააკეთა თავისი აღნიშვნა: „ინახება ობიექტები“. აღნიშნულის მიუხედავად, 2016 წლის დეკემბერში ნიმუშები იყო განადგურებული. 2017 წლის 12 იანვარის წერილით გამომძიებელმა ითხოვა მითითებული ნიმუშების დაბრუნება. ვინაიდან ნიმუშები უკვე იყო განადგურებული, წერილში მითითებული მოთხოვნა ვერ აღსრულდა. (5) ნ--- მ---ს დისციპლინური გადაცდომის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ მან თვითნებურად, საგამომძიებო ორგანოსთან შეთანხმების გარეშე, აგრეთვე ბიუროს ადმინისტრაციასთან შეუთანხმებლად განადგურა მასზე რიცხული ბიოლოგიური ნიმუშები. ბიუროს ადმინისტრაციამ ასეთი ქმედება მიიჩნია უხეშ დისციპლინურ გადაცდომად, რაც საფუძვლად დაედო ნ--- მ---ს სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების გამოცემას.

3.6. აპელანტი თვლის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტში, გვ. 17-ის მე-6 აბზაცი, სასამართლომ არასწორად არ მიიჩნია დადგენილად, რომ ნ--- მ---მა ნამდვილად ჩაიდინა დისციპლინური გადაცდომა ამ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით. ამ მიზეზით არ არსებობს სასამართლოს განმარტებით „საკმაოდ სერიოზული“ გარემოება, რაც დაედო საფუძვლად სადავო ბრძანების ბათილობას. აპელანტი მიიჩნევს, რომ მითითებული დებულება უსაფუძვლოა, რის თაობაზეც ზემოთ უკვე ჰქონდა აღნიშნული, ამასთან „საკმაოდ სერიოზული“ გარემოება შეფასებითი კატეგორიაა.

ამ მიზეზით ეს დებულება გადაწყვეტილების ერთ-ერთი ფაქტობრივი უსწორობაა. ამასთან, აპელანტის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ ბიურომ დისციპლინური სახდელი ნ--- მ---ს მიმართ გამოიყენა დაგვიანებით ანუ ერთთვიანი ვადის დარღვევით. სამართალდარღვევა იყო გამოვლენილი 2017 წლის 31 იანვარს, ხოლო ნ--- მ---ს გათავისუფლების ბრძანება იყო გამოცემული 2017 წლის 01 სექტემბერს. გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით არ არის აკრძალული დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ორსულობის პერიოდში საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის არსებობის შემთხვევაში (გადაწყვეტილების მე-6 პუნქტი, გვ.18, 19). აპელანტი მხარე ამხვრილებს ყურადღებას შემდეგ გარემოებებზე: (1) მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი ნამდვილად არ იცნობს აკრძალვას დამსაქმებლის მიერ საკუთარი ინიციატივით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით ორსულობის პერიოდში (იმის მიუხედავად იცის დამსაქმებელმა რომ დასაქმებული არის ორსულად თუ არა); (2) ბიურომ ნამდვილად გამოავლინა ნ--- მ---ს მხრიდან სამართალდამრღვევის ფაქტი 2017 წლის 31 იანვარს. შესაბამისად, ბიუროს შინაგანაწესის მე-11 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად დისციპლინური პასუხისმგებლობა სამართალდამრღვევს უნდა დაკისრებოდა მისი გამოვლენიდან ერთი თვის ვადაში (მოცემულ შემთხვევაში 2017 წლის 28 თებერვლის ჩათვლით); (3) ნ--- მ--- 2017 წლის 31 იანვრიდან 06 თებერვლამდე იმყოფებოდა ბიულეტენზე (საავადმყოფო ფურცელზე). ვერ ასრულებდა თავის სამსახურებრივ მოვალეობას. 2017 წლის 06 თებერვლიდან 10 თებერვლის ჩათვლით ნ--- მ--- ასრულებდა თავის სამსახურებრივ მოვალეობებს. 11 და 12 თებერვალი იყო შაბათი და კვირა - დასვენების დღეები. 2017 წლის 13 თებერვლიდან 2017 წლის 01 სექტემბრამდე ნ--- მ--- იმყოფებოდა შვებულებაში ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებით. შვებულებიდან გამოსვლისთანავე პირველ სამუშაო დღეს იყო გამოცემული ბრძანება მისი გათავისუფლების თაობაზე; (4) საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნისას და შვებულებაში ყოფნის პერიოდში ნ--- მ----თან იყო შეჩერებული შრომითი ურთიერთობები. 2017 წლის 13 თებერვლამდე არ ყოფილა ამოწურული დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესაძლებლობის ერთთვიანი ვადა. შესაბამისად, ბიურომ ვერ გამოსცა ბრძანება მითითებული პირის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე (აღნიშნული ბრძანება როგორც გამონაკლისი შეიძლება ყოფილიყო გამოცემული გამონაკლის შემთხვევებში, თუ უნდა მომხდარიყო ბიუროს ლიკვიდაცია ან იმ სტრუქტურული ქვედანაყოფის რეორგანიზაცია, სადაც მუშაობდა ნ--- მ---). დამატებით აპელანტმა განმარტა, რომ მთელი რიგი საერთაშორისო კონვენციები და პაქტები ითვალისწინებენ გარკვეულ ბენეფიციებს ორსული ქალების მიმართ შრომითი ურთიერთობების პერიოდში (მაგ.: ევროპის სოციალური ქარტიის მე-8 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად ორსულობისა და ბავშვის გაჩენის შემდეგ დასაქმებულ ქალთა უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით ქარტიის წევრი ქვეყნები ვალდებულია იღებენ უკანონოდ მიიჩნიონ დამსაქმებლის მიერ ქალისათვის სამსახურიდან

დათხოვნის შესახებ გადაწყვეტილების შეტყობინება, ქალის მიერ ფეხმძიმობის შესახებ დამსაქმებლისათვის ინფორმაციის მიწოდებიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე პერიოდის განმავლობაში). შესაბამისად, ბიურო მოკლებული იყო შესაძლებლობას გამოეცა ნ--- მ---ს სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანება იმ მომენტში, როდესაც მასთან ფაქტობრივად შრომითი ურთიერთობები იყო შეჩერებული. ამ მიზეზით სადავო გადაწყვეტილებაში მითითებული მსჯელობა უსაფუძვლოა.

3.7. სააპელაციო საჩივრის ავტორი თვლის, რომ გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლუტურ საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 394-ე მუხლის „ე“ პუნქტი, ანუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული. სადავო გადაწყვეტილებაში არსებული ურთიერთგამომრიცხავი დებულებები. გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ ნ--- მ---ს საერთოდ არა აქვს ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომა თვითნებურად, ბიოლოგიური ნიმუშების განადგურებასთან დაკავშირებით. ამასთან, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ მითითებული ქმედება გადაცდომად რომ იყოს მიჩნეული, ასეთი გადაცდომა ვერ დაედებოდა საფუძვლად დამსაქმებლის მხრიდან უკიდურესად მძიმე დისციპლინური სახდელის გამოყენებას ანუ დასაქმებული პირის დამსაქმებლის ინიციატივით სამუშაოდან განთავისუფლებას. დაუსაბუთებლად თვლის სასამართლოს მსჯელობას იმის თაობაზე, რომ დამსაქმებელმა დაარღვია დისციპლინური სახდელის ნ--- მ---სათვის დაკისრების მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი ერთთვიანი ვადა. ასევე დაუსაბუთებლად მიაჩნია სასამართლოს მსჯელობა იმის თაობაზე, რომ საერთაშორისო ექსპერტების მიერ შემუშავებულია „საკმაოდ სერიოზული“ წინაპირობები დასაქმებულის გათავისუფლებასთან დაკავშირებით, რასაც არ პასუხობდა სადავო ბრძანება ნ--- მ---ს გათავისუფლებასთან დაკავშირებით. აღნიშნულმა განაპირობა არასწორი დასკვნა იმის თაობაზე, რომ დისციპლინურ სამართალდარღვევას საერთოდ ადგილი არ ჰქონია.

3.8. სააპელაციო საჩივრის ავტორი უთითებს, რომ სადავო გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში სასამართლომ მიუთითა იმ კანონებზე, რომლითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ გადაწყვეტილების გამოტანისას და რამაც განაპირობა გადაწყვეტილების გამოტანა (ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #158 კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფილადელფიის დეკლარაცია (1944წ.); ევროპის სოციალური ქარტია (მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტი, 24-ე მუხლი); საქართველოს კონსტიტუცია (26-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 31-ე მუხლის პირველი პუნქტი); საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი (115-ე მუხლი, 317-ე მუხლის პირველი ნაწილი); საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს

შრომის კოდექსი (მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“) ქვეპუნქტი); საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2003 წლის 10 დეკემბრის #---- ბრძანება (მე-10 მუხლი)). აპელანტი თვლის, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს გააჩნია სამართლებრივი უსწორობები. გადაწყვეტილება იყო გამოტანილი მატერიალური სამართლის ნორმათა დარღვევით. აგრეთვე არ იყო გათვალისწინებული სისხლის სამართლის საპროცესო კანონმდებლობის ნორმაც, რომელიც ეხება მტკიცებულებების (მოცემულ შემთხვევაში ბიოლოგიური ნიმუშების) დაცვას და საჭიროების შემთხვევაში დაბრუნების ვალდებულებას ექსპერტის მხრიდან. მატერიალური სამართლის ნორმის დარღვევა ან არასწორი გამოყენება ნიშნავს, რომ სასამართლომ არასწორი დასკვნა გამოიტანა მხარეთა სამართალურთიერთობების შესახებ, არასწორი კვალიფიკაცია მისცა საქმის გარემოებებს, არასწორად განსაზღვრა გამოსაყენებელი კანონი, ფაქტიურად ვერ გაიგო მისი აზრი და დანიშნულება. პირველი ინსტანციის სასამართლომ დაარღვია სამართლის ნორმები, ვინაიდან არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“) პუნქტი) და გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ბ“) პუნქტი).

3.9. იმის გათვალისწინებით, რომ ნ--- მ---ს ჰქონდა სამი სასარჩელო მოთხოვნა, ამასთან, წამყვან მოთხოვნას წარმოადგენს ბიუროს მიერ გამოცემული ბრძანების ბათილობა (რაც დააკმაყოფილა უსაფუძვლოდ პირველი ინსტანციის სასამართლომ), აპელანტი მხარე ძირითადად ამახვილებს ყურადღებას ბიუროს ბრძანების მართებულობაზე და ნ--- მ---ს დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტის ნამდვილობაზე.

3.10. ნ--- მ---ს გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან იმ მიზეზით, რომ მან უგულბებლყო გამომძიებლის სპეციალური მითითება მის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების (ბიოლოგიური ნიმუშების) შენახვის თაობაზე. აპელანტი ამახვილებს ყურადღებას ორ ცნებაზე: „მტკიცებულებათა შენახვა“ და „მტკიცებულებათა განადგურება“. ნ--- მ---ს როგორც ექსპერტს, ევალუბოდა გამომძიებლის მითითების საფუძველზე შეენახა უკვე გამოკვლეული დარჩენილი ბიოლოგიური ნიმუშები (მოცემულ შემთხვევაში სისხლი) არა მხოლოდ ერთი თვის ვადის განმავლობაში, რასაც განსაზღვრავს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 10 დეკემბრის #---- ბრძანებით დამტკიცებული „ფსიქოაქტიურ ნივთიერებათა მოხმარებით გამოწვეული ფსიქიკური და ქცევითი აშლილობის მდგომარეობის ფაქტის დადგენის წესის შესახებ“ ინსტრუქციის 25-ე პუნქტი და იმ პერიოდში მოქმედი ქიმიურ-ტოქსიკოლოგიური ექსპერტიზის სამმართველოს პროცედურების სახელმძღვანელოს მე-9 კარის „ბიოლოგიური ობიექტების შენახვის“ თავის პირველი წინადადება. ორივე წყარო განსაზღვრავდა, რომ მითითებული ნივთმტკიცებები უნდა ყოფილიყო შენახული მინიმუმ 30 დღით, ხოლო ბიუროს

სახელმძღვანელოს ადრინდელი რედაქცია განსაზღვრავდა ერთი თვის ვადას. ექვსი თვით სისხლის შენახვა, რომელიც იყო გამოკვლეული მხოლოდ ეთილის სპირტის შემცველობაზე, არ გამოიყენებოდა არც ერთი სამართლის წყაროს მიერ (გამოიყენებოდა ექვსთვიანი ვადა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ბიოლოგიური ობიექტი იყო გამოკვლეული ნარკოტიკულ და ფსიქოტროპულ ნივთიერებებზეც). აპელანტი ამახვილებს ყურადღებას იმ გარემოებაზე, რომ მოცემული კონკრეტული დავისათვის არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება არა ბიოლოგიური ნიმუშების შენახვის ვადების განსაზღვრას (ამ ვადების დარღვევა არ იწვევს დისციპლინური გადაცდომის მაკვალიფიცირებელ ნიშანს), არამედ იმ გარემოებას, რომ ექსპერტმა დამკვეთის მოთხოვნის არგათვალისწინებით გაანადგურა ბიოლოგიური ნიმუში ანუ არასათანადოდ შეასრულა მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობა.

3.11. აპელანტი მიიჩნევს, რომ ნ--- მ---ს მიერ ნივთმტკიცების თვითნებური განადგურება წარმოადგენდა დისციპლინურ გადაცდომას და თავისი კომპეტენციის ფარგლებში ბიუროს ხელმძღვანელობამ დისციპლინური სახდელის განსაზღვრის მიზნით ჩაატარა სამსახურებრივი მოკვლევა და მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ ნ--- მ---ს მიერ ბრალეულად იყო ჩადენილი ბიუროს შინაგანაწესის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის „ა)“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართალდარღვევა (შრომის ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა). შესაბამისად, ნ--- მ---ს სამუშაოდან გათავისუფლებას მატერიალურ - სამართლებრივ საფუძვლად დაედო „საქართველოს შრომის კოდექსის“ საქართველოს ორგანული კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ)“ ქვეპუნქტი, აგრეთვე ბიუროს შინაგანაწესის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის „ა)“ ქვეპუნქტი და ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის „ე)“ ქვეპუნქტი.

3.12. ნ--- მ---ს არამართლობიერმა ქმედებამ (ნივთმტკიცებების განადგურება) მიაყენა ზიანი სისხლის სამართლის #0----- საქმის გამოძიებას, დაბრკოლება შეუქმნა თელავის რაიონულ სასამართლოში მართლმსაჯულების განხორციელებას. შელახა ს-----ს საქმიანი რეპუტაცია. ნ--- მ---მა ბრალეულად არაჯეროვნად შეასრულა შრომითი ხელშეკრულების მე-3 მუხლში გათვალისწინებული სამუშაო, რითაც წარმოიშვა მისი დისციპლინური დევნის საფუძველი, რომლის მატერიალურ-სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს ამავე ბიუროს შინაგანაწესის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის „ა)“ ქვეპუნქტი და „საქართველოს შრომის კოდექსის“ საქართველოს ორგანული კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ)“ ქვეპუნქტი.

3.13. ბიუროს ბრძანება გამოსცა ამისათვის უფლებამოსილმა პირმა, ს-----ს უფროსმა, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში. მან გამოიყენა თავისი დისკრეციული უფლებამოსილება ბრძანების გამოცემისას, რის უფლებამოსილებასაც მას ანიჭებს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ლ-----

-----ოს დებულება. მითითებული ნორმატიული აქტი იყო დამტკიცებული საქართველოს მთავრობის 2010 წლის 20 აგვისტოს N#255 დადგენილებით (დაწვრილებით იხ. მითითებული დებულების მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი). დაცული იყო დისციპლინური გადაცდომის გამოვლენის პროცედურა, სადავო ბრძანების მომზადების და გამოცემის პროცედურა, აგრეთვე დისციპლინური სახდელის შეფარდების პროცედურა და ვადები. ბრძანება გამოიცა მხოლოდ მას შემდეგ, როდესაც შრომითი ურთიერთობები ნ--- მ---თან არ ყოფილა შეჩერებული. როდესაც ნ--- მ--- ავადმყოფობისა და შვებულების შემდგომ გამოვიდა სამსახურში თავისი მოვალეობების შესასრულებლად (პირველსავე სამუშაო დღეს).

3.14. დისციპლინური გადაცდომის არსი მდგომარეობდა არა იმაში, რომ ნ--- მ---მა გაანადგურა მისთვის ჩაბარებული ბიოლოგიური ნიმუშები მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილ ვადაზე ადრე (მან გაანადგურა ნორმატიული აქტით დადგენილი მინიმალური ვადის გასვლის შემდგომ), არამედ იმაში, რომ მან გაანადგურა ბიოლოგიური ნიმუშები ისე, რომ წინასწარ აღნიშნულის თაობაზე არ შეუტყობინებია არც დამკვეთისათვის და არც ბიუროს შესაბამისი ხელმძღვანელი პირებისათვის (მისივე სამმართველოს უფროსისათვის და მისივე დეპარტამენტის ხელმძღვანელისათვის). ამასთან, აპელანტი უთითებს, რომ მხოლოდ ნ--- მ--- ითვლებოდა პასუხისმგებელ პირად ბიოლოგიური ნიმუშების დაცვასა და შენახვაზე მას შემდგომ, რაც მის მიერ უკვე ჩატარდა საექსპერტო გამოკვლევა და დარჩენილი კვლევის ულუფა უნდა ყოფილიყო დაცული და შენახული შესაბამისი პირობების დაცვით მაცივარში. ნ--- მ--- უშუალოდ აგებდა პასუხს მითითებული ბიოლოგიური ნიმუშების დაცვა-შენახვაზე, მათ განადგურებამდე (უტილიზაციამდე). სწორედ მის მიერ იყო მომზადებული უტილიზაციისათვის, ხოლო შემდგომ განადგურებული დადგენილი პროცედურების დაცვით ბიოლოგიური ნიმუშები.

3.15. აპელანტის მითითებით, საქმის არსი მდგომარეობდა შემდეგში. საქართველოს შსს საპატრულო პოლიციის დეპარტამენტის სამმართველოს საგამოძიებო განყოფილების გამომძიებელმა ვ-----მ თავისი 2017 წლის 12 იანვრის მიმართვის წერილით მოითხოვა მის მიერ გამოკვლევის ჩასატარებლად ჩაბარებული შ-----ის და დ-----ის სისხლის ნიმუშების დაბრუნება. ვინაიდან ნ--- მ---ს მიერ იყო განადგურებული მითითებული ნიმუშები (მტკიცებულებები) 2016 წლის დეკემბრის ბოლოს, დამკვეთს ვეღარ დაუბრუნდებოდა მის მიერ ჩაბარებული და შემდგომ გამოთხოვილი ბიოლოგიური ნიმუშების დარჩენილი ნაწილი. აღნიშნულმა განაპირობა, რომ ბიუროს ქიმიურ-ნარკოლოგიური ექსპერტიზის დეპარტამენტის უფროსის ვ-----ის 2017 წლის 17 იანვრის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, ბიუროს უფროსის მითითებით, ამავე ბიუროს შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების დეპარტამენტმა დაიწყო სამსახურებრივი მოკვლევა ნ--- მ---ს მიერ ნივთმტკიცებების განადგურების ფაქტზე. სამსახურებრივი მოკვლევის

ფარგლებში ახსნა-განმარტებები ჩამოერთვათ ბიუროს ქიმიურ-ტოქსიკოლოგიური სამმართველოს უფროსს მ-----ს, ნ--- მ---ს. ბიუროს შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების დეპარტამენტში მომზადდა 2017 წლის 31 იანვარს ამავე დეპარტამენტის უფროსის მოხსენებითი ბარათი #-----, რომელიც თავისი შინაარსით წარმოადგენს ამავე დეპარტამენტის დასკვნას ნ--- მ---ს მიერ ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომასთან დაკავშირებით, რომელსაც მიეცა კვალიფიკაცია: ბიუროს შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამ დოკუმენტაციის ბაზაზე მომზადდა ს-----ს უფროსის 2017 წლის 01 სექტემბრის #---- ბრძანება. ამ ბრძანებით ნ--- მ---ს გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან გამოვლენილი გადაცდომიდან 7 თვის შემდგომ.

3.16. სააპელაციო საჩივრის ავტორმა განმარტა, რომ დღეის მდგომარეობით ბიუროში მოქმედებს ბიუროს შინაგანაწესი, რომელიც იყო დამტკიცებული ამავე ბიუროს უფროსის 2013 წლის 17 აპრილის #---- ბრძანებით. მითითებული შინაგანაწესის მე-11 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობა შეიძლება დასაქმებულს დაეკისროს დარღვევის გამოვლენისთანავე, მაგრამ არაუგვიანეს ერთი თვისა გამოვლენის დღიდან. ბიუროში ნ--- მ---ს ქმედებას მიეცა კვალიფიკაცია, როგორც შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევა სამსახურებრივი მოკვლევის შემაჯამებელი აქტის მომზადებისთანავე ანუ 2017 წლის 31 იანვარს (დაწვრილებით იხ. ბიუროს შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების დეპარტამენტის უფროსის კ-----ის 2017 წლის 31 იანვრის #----- მოხსენებითი ბარათი). ბიუროში მომხდარ გადაცდომაზე რეგირება ვერ მოხერხდა, ვინაიდან ნ--- მ--- 2017 წლის 31 იანვრიდან 2017 წლის 05 თებერვლის ჩათვლით იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე (ბიულეტენზე). 06 თებერვლიდან 10 თებერვლის ჩათვლით ნ--- მ--- ასრულებდა თავის სამსახურებრივ მოვალეობებს. ამ მომენტისათვის ბიუროს უფროსი სწავლობდა ნ--- მ---ს გადაცდომის ფაქტობრივ გარემოებებს და საბოლოო პოზიცია დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახდელის სახის არჩევის თაობაზე, არ ჰქონდა მიღებული არ ყოფილა. 11 და 12 თებერვალი იყო უქმე დღეები (შაბათი და კვირა), ხოლო 2017 წლის 13 თებერვლიდან 2017 წლის 01 სექტემბრამდე ნ--- მ--- იმყოფებოდა შვებულებაში ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო. ნ--- მ--- გამოვიდა შვებულებიდან 2017 წლის 01 სექტემბერს და კვლავ მოითხოვა ამჯერად კუთვნილი შვებულება 01 სექტემბრიდან 06 ოქტომბრის ჩათვლით - 26 სამუშაო დღის დროის პერიოდით. ვინაიდან, ქიმიურ - ნარკოლოგიურ დეპარტამენტში ექსპერტთა დიდი ნაწილი იმყოფებოდა შვებულებაში, მას ეთქვა უარი ს-----ს ადმინისტრაციის უფროსის 2017 წლის 31 აგვისტოს #----- წერილით. ბიუროში მიიჩნიეს, რომ არსებობდა ვარაუდი ნ--- მ---ს მიერ შესაძლო დანაშაულის ჩადენის თაობაზე, რასაც ითვალისწინებს საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 368-ე მუხლით გათვალისწინებული დანაშაული (მტკიცებულების განადგურება). შესაბამისი რეაგირებისათვის ბიუროს შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების დეპარტამენტის

უფროსის კ-----ის 2017 წლის 31 იანვრის #----- თანხმლები წერილით თბილისის პროკურორს გადაეგზავნა სამსახურებრივი მოკვლევის მასალები შემდგომი რეაგირებისათვის. მოპასუხე მხარისათვის ცნობილია, რომ 2018 წლის 12 აპრილის მდგომარეობით აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით თბილისის პროკურატურაში მიმდინარეობდა სისხლის სამართლის #----- საქმის ძიება (საგამოძიებო ნაწილის უფროსი გამომძიებელი მ-----).

3.17. აპელანტის მითითებით, ნ--- მ---ს მიერ მოხდა მტკიცებულებების განადგურება სისხლის სამართლის საქმესთან დაკავშირებით. ბიუროს ხელმძღვანელობამ მისცა მას კვალიფიკაცია, როგორც ბიუროს შინაგანაწესის უხეში დარღვევა, ვინაიდან ნ--- მ---მა უხეშად დაარღვია თავისი შრომითი ვალდებულებები, რაც გამოიხატებოდა შემდეგში. აპელანტის მოწინააღმდეგე მხარემ არ გაითვალისწინა დამკვეთი მხარის წარმომადგენლის ნება კვლევის ობიექტის (ბიოლოგიური ნიმუშის - სისხლის) შენახვის თაობაზე. აღნიშნული გადაცდომის საფუძველზე მოისპო 2016 წლის 20 ივნისის #----- ექსპერტის დასკვნის გადამოწმების შესაძლებლობა. შესაბამისად, ექსპერტმა ნ--- მ---მა ბრალეული ქმედებით არაჯეროვნად შეასრულა თავისი სამსახურებრივი მოვალეობა, რაც კვალიფიცირდება როგორც უხეში დისციპლინური გადაცდომა ბიუროს შინაგანაწესის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის „ა)“ ქვეპუნქტის თანახმად, მისი ქმედება შეფასდა ბიუროსა და ნ--- მ---ს შორის შრომითი ხელშეკრულების და ბიუროს შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად. ბიუროს უფროსის მიერ მისი დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში იყო გამოცემული 2017 წლის 01 სექტემბრის #---- ბრძანება „ნ--- მ---ს გათავისუფლების შესახებ“.

3.18. აპელანტი აღნიშნავს, რომ საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 145-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, ექსპერტიზის დამთავრებისთანავე საექსპერტო კვლევის ობიექტის დაუზარჯავი ნაწილი შეფუთული და დალუქული სახით უნდა დაუბრუნდეს ექსპერტიზის დამნიშვნელ პირს ან ორგანოს. აღნიშნულით დასტურდება, რომ ექსპერტიზის შემდგომ გამოკვლეული ობიექტის დარჩენილი ნაწილი (დარჩენილი ულუფა) წარმოადგენს დამკვეთის კუთვნილებას და ნებისმიერ შემთხვევაში ამ ულუფის ბედი უნდა გადაწყვიტოს დამკვეთმა. ვინაიდან იყო გამოკვლეული სისხლი ბიუროს სტანდარტების მიხედვით დარჩენილი სისხლის ნაწილი არ უბრუნდება დამკვეთს ვინაიდან დამკვეთი ვერ უზრუნველყოფს მის სათანადო შენახვას (შესაბამის მაცივარში შესაბამისი ტემპერატურის უზრუნველყოფა). სწორედ ამ მიზნით სისხლის ნიმუშს აღარ უბრუნებენ დამკვეთს და ინახება გარკვეული დროის ვადაში. ნებისმიერ შემთხვევაში ექსპერტს არ აქვს უფლება თუ არსებობს დამკვეთის პირდაპირი მითითება გამოკვლეული ულუფის ნაწილის შენახვის თაობაზე გაანადგუროს დარჩენილი კვლევის ობიექტი დამკვეთის თანხმობის გარეშე. ნ--- მ---ს ქმედების შედეგად, რაც გამოიხატებოდა ბიოლოგიური ნიმუშების (მტკიცებულებების) უკანონო განადგურებაში, შეუძლებელი გახდა

ბიუროში მომზადებული 2016 წლის 20 ივნისის #----- ექსპერტის დასკვნის გადამოწმება (ანუ იმ ფაქტის დადგენა, თუ ვის ეკუთვნოდა ის ბიოლოგიური ნიმუში, სადაც აღმოჩნდა ეთილის სპირტი). აღნიშნულით ზიანი მიადგა საპატრულო პოლიციის დეპარტამენტის კახეთის სამმართველოს საგამოძიებო განყოფილებაში წარმოებაში არსებულ სისხლის სამართლის #0----- საქმის გამოძიებას, ამ საქმის თელავის რაიონულ სასამართლოში წარმართვისას მართლმსაჯულების განხორციელებას, ზიანი მიადგა ს-----
-----ს საქმიან რეპუტაციას, რომელმაც ვერ უზრუნველყო ნივთმტკიცებების დაცვა-შენახვა.

3.19. აპელანტი მხარე მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ ნ--- მ---ს პირველ სასარჩელო მოთხოვნაზე გადაწყვეტილების მიღებისას სასამართლოს უნდა ეხელმძღვანელა მატერიალური სამართლის ნორმებით: საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ)“ ქვეპუნქტით; საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 145-ე მუხლის მე-3 ნაწილით; ბიუროს შინაგანაწესის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის „ა)“ ქვეპუნქტით, ბიუროსა და ნ--- მ---ს შორის გაფორმებული 2013 წლის 05 ივლისის შრომითი ხელშეკრულების მე-3 და მე-10 მუხლებით. ს-----
-----ს უფროსის მიერ მიღებული 2017 წლის 01 სექტემბრის #---- ბრძანებით არ ყოფილა დარღვეული ნ--- მ---ს კანონიერი შრომის უფლება. სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულმა ბიურომ, როგორც დამსაქმებელმა კეთილსინდისიერად ისარგებლა მისთვის მინიჭებული უფლებებით. ეს უფლება მან განახორციელა ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონია უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში ნ--- მ---ს, როგორც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება იყო გამოყენებული ნ--- მ---ს მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე. კონკრეტულ შემთხვევაში უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას დაკარგული ჰქონდა აზრი. დარღვევა რეალურად შეფასდა მისი სიმძიმის შესაბამისად. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან იყო ადექვატური, საჭირო და პროპორციული ღონისძიება. სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება ამ შემთხვევაში ჩაითვალა არამიზანშეწონილად. ამასთან, აპელანტს მიაჩნია, რომ სამუშაოდან ნ--- მ---ს გათავისუფლება განხორციელდა კონკრეტული მოტივით, შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის საფუძველით და საქმის მასალებით აღნიშნული მოტივი დადასტურებულია. ნ--- მ---მა არ გამოიყენა ის უნარები, რაც აუცილებელი იყო მისი სამსახურებრივი უფლება-მოვალეობების შესრულებასთან და მისი დამკვეთის მიერ წინასწარი გაფრთხილების მიუხედავად, დამკვეთთან შეთანხმების გარეშე გაანადგურა დამკვეთის მიერ გადაცემული ნივთმტკიცებები.

3.20. აღნიშნულის გათვალისწინებით, აპელანტი მიიჩნევს, რომ სადავო გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის პირველი პუნქტი ექვემდებარება გაუქმებას. სადავო გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-2 პუნქტით ნ---

მ--- აღდგენილ იქნა ბიუროში ქ-----ის სამმართველოში ექსპერტის თანამდებობაზე. ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილება უშუალოდ დაკავშირებულია სარჩელის პირველ მოთხოვნასთან. ვინაიდან აპელანტი თვლის, რომ არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, შესაბამისად, ამ ნაწილში სადავო გადაწყვეტილება ექვემდებარე გაუქმებას მოთხოვნის უსაფუძვლობის გამო. სადავო გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა ნ--- მ---ს სარჩელი და ბიუროს დაეკისრა ნ--- მ---ს სასარგებლოდ 2017 წლის 01 სექტემბრიდან 2018 წლის 15 დეკემბრის ჩათვლით ყოველთვიურად 1 650 ლარი, ხოლო 2018 წლის 15 დეკემბრიდან ნ--- მ---ს სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის განაცდურის სახით ყოველთვიურად დასაბეგრი 896.16 (რვაას ოთხმოცდათქვესმეტი ლარისა და 16 თეთრის) ლარის გადახდა. აპელანტი მხარე ასაჩივრებს სადავო გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მესამე პუნქტს ნაწილობრივ, მხოლოდ დაკისრებული ფულადი თანხის ბიუროზე გადახდევინების ნაწილში. აპელანტი მიიჩნევს, რომ ვინაიდან სადავო გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის პირველი პუნქტი უსაფუძვლობის გამო ექვემდებარება გაუქმებას, შესაბამისად, საფუძველს მოკლებულია ამავე სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტის შინაარსი. შესაბამისად, ნ--- მ---ს სასარგებლოდ ფულადი თანხის დაკისრება ბიუროსათვის აპელანტ მხარეს უსაფუძვლოდ მიაჩნია.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატამ განიხილა საქმის მასალები, მოისმინა მხარეთა ახსნა-განმარტებები, შეამოწმა გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა და მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

სააპელაციო პალატა თვლის, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძველს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. იმავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე

მითითებით.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო სასამართლო სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, რასაც იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.2. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე ნ--- მ--- 02.06.2008 წლიდან დასაქმებული იყო სსიპ ლ-----ში. თავდაპირველად მას ეკავა ამავე ბიუროს ქ-----ის ლაბორანტის თანამდებობა. 15.02.2010 წლიდან იგი გადაყვანილ იქნა ნ-----ის სამსახურის ექსპერტის თანამდებობაზე, ხოლო 01.09.2010 წლიდან ნ--- მ---ს ეკავა ამავე ბიუროს ქ-----ის სამმართველოს ექსპერტის თანამდებობა ბიუროს უფროსის ბრძანების საფუძველზე. 05.07.2013 წელს სსიპ ლ-----ს და ნ--- მ---ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით, რომლითაც დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1550 ლარით. 01.10.2013 წლიდან ნ--- მ---ს შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში დასაბეგრი 1650 ლარის ოდენობით.

4.3. 05.07.2013 წელს ნ--- მ--- გაეცნო სსიპ ლ-----ში მოქმედ შრომის შინაგანაწესს, რაც დაადასტურა ხელმოწერით. შინაგანაწესის 8.3. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა. შინაგანაწესის 11.1. პუნქტის თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს სამსახურებრივ მოვალეობათა ბრალეული შეუსრულებლობა ან არაჯეროვნად შესრულება. შინაგანაწესის 11.2. პუნქტის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომისათვის დასაქმებულის მიმართ გამოიყენება შემდეგი ზომები: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) არა უმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; დ) უფრო დაბალ თანამდებობაზე გადაყვანა; ე) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და სამსახურიდან გათავისუფლება. შინაგანაწესის 11.3. პუნქტის თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებამდე დამრღვევს შიდა აუდიტისა და ინსპექტირების დეპარტამენტის მიერ უნდა ჩამოერთვას წერილობითი ახსნა-განმარტება. 11.4. პუნქტის თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობა შეიძლება დასაქმებულს დაეკისროს დარღვევის გამოვლენისთანავე, მაგრამ არა უგვიანეს ერთი თვისა გამოვლენიდან.

4.4. 01.06.2016 წელს სსიპ ლ-----ში შევიდა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საპატრულო პოლიციის

დეპარტამენტის კახეთის სამმართველოს საგამოძიებო განყოფილების გამომძიებლის 25.05.2016 წლის მიმართვის წერილი და ამავე გამომძიებლის 2016 წლის 25 მაისის დადგენილება ალკოჰოლური თრობის ექსპერტიზის დანიშვნის შესახებ სისხლის სამართლის საქმეზე. დამკვეთი ითხოვდა ქიმიურ-ტოქსიკოლოგიური ექსპერტიზის ჩატარებას, რომელსაც უნდა დაედგინა: შ-----ის სხეულიდან აღებული სისხლის ნიმუში შეიცავდა თუ არა ეთილის სპირტს. დადებით შემთხვევაში, როგორი იყო მისი სიმთვრალე - სიფხიზლის ხარისხი; დ-----ის სხეულიდან აღებული სისხლის ნიმუში შეიცავდა თუ არა ეთილის სპირტს. დადებით შემთხვევაში, როგორი იყო მისი სიმთვრალე-სიფხიზლის ხარისხი. ექსპერტს წარედგინა გამოსაკვლევად შ-----ის და დ-----ის სხეულებიდან აღებული 05-05 მლ. გრამი სისხლის ნიმუშები (საკვლევი ბიოლოგიური მასალა), რომლებიც იყო მოთავსებული თეთრი ფერის ქაღალდის კონვერტებში და დალუქულ მდგომარეობაში. საექსპერტო დაწესებულებას წარედგინა ორი პაკეტი. საექსპერტო დავალება შესასრულებლად დაეწერა ექსპერტ ნ--- მ---ს, რომელსაც უნდა დაედგინა ეთილის სპირტის შემცველობა სისხლში და ექსპერტ გ-----ს, რომელსაც უნდა დაედგინა სიმთვრალის ხარისხი. 20.06.2016 წელს მომზადდა N----- ექსპერტის დასკვნა, რომელიც დადგენილი პროცედურების დაცვით ჩაბარდა დამკვეთს. ექსპერტიზის დასკვნაში გაკეთებული შენიშვნის მიხედვით „შენიშვნა: ექსპერტიზაზე წარდგენილი ობიექტების დარჩენილი ოდენობა ინახება ბიუროში, დასკვნის გაცემიდან 30 დღის განმავლობაში, შემდეგ იგი ექვემდებარება განადგურებას სათანადო წესების შესაბამისად (საფუძველი - საქართველოს შრომის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 10 დეკემბრის #---- ბრძანება“.

4.5. სსიპ ლ-----ში 06.07.2016 წელს ექსპერტიზის დამნიშვნელ გამომძიებლის მიერ შეტანილ იქნა 30.06.2016 წლით დათარიღებული მიმართვის წერილი. წერილის ავტორი ითხოვდა საგამოძიებო ორგანოს მიერ ქიმიურ-ტოქსიკოლოგიური ექსპერტიზის ჩასატარებლად საექსპერტო დაწესებულებაში წარდგენილი შ-----ის და დ-----ის სისხლის ნიმუშების სისხლის სამართლის საქმეზე გამოძიების ინტერესებიდან გამომდინარე, გამომძიებლის ნებართვის გარეშე არ მომხდარიყო განადგურება და ნიმუშები შენახულიყო სათანადო პირობების დაცვით. აღნიშნული წერილი დაეწერა მოსარჩელეს ელექტრონულად და იგი გაეცნო მას.

4.6. სსიპ ლ-----ოს სამმართველოს უფროსის დავალებით ექსპერტ ე-----ს მიერ 05.07.2016 წელს განხორციელდა 2016 წლის 20 ივნისს ნ--- მ---ს მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგების გადამოწმება. ექსპერტ ე-----ს კვლევის შედეგები იდენტური აღმოჩნდა ნ--- მ---ს მიერ ჩატარებული ექსპერტიზის პასუხის.

4.7. სსიპ ლ-----ოს საქმისწარმოების სამმართველოს 12.01.2017 წელს წერილით მიმართა ექსპერტიზის დამნიშვნელმა გამომძიებელმა. წერილის შინაარსიდან ირკვევა, რომ გამომძიებელი ითხოვდა 25.05.2016 წლის დადგენილების შესაბამისად ბიუროში წარდგენილი შ-----ის და დ-----ის სისხლის ნიმუშების დაბრუნებას. აღნიშნული ნიმუშების დაბრუნება ვერ განხორციელდა, ვინაიდან ამ დროისათვის ნიმუშები უკვე განადგურებული იყო.

4.8. სსიპ ლ-----ოს შიდა აუდიტის და ინსპექტირების დეპარტამენტის უფროსის მოხსენებითი ბარათით დგინდება, რომ 17.01.2017 წლის წერილის საფუძველზე განხორციელდა სამსახურებრივი შემოწმება ნ--- მ---ს მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტზე. მოხსენებით ბარათში აღნიშნულია, რომ ახსნა-განმარტება ჩამოერთვა ექსპერტს ნ--- მ---ს, რომელმაც განმარტა, რომ მის მიერ არ იქნა გათვალისწინებული დამკვეთი მხარის წარმომადგენლის ნება კვლევის ობიექტის შენახვის თაობაზე. ნ--- მ---ს წერილობითი ახსნა-განმარტებით დგინდება, რომ მის მიერ სისხლის ნიმუშების განადგურება განხორციელდა არა ერთი თვის ვადაში, არამედ 6 თვის გასვლის შემდეგ.

4.9. მოსარჩელე ნ--- მ--- 31.01.2017 წლიდან 06.02.2017 წლამდე არ ასრულებდა სამსახურებრივ უფლებამოსილებას, საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის გამო. მოსარჩელეს 13.02.2017 წლიდან 31.08.2017 წლამდე შეჩერებული ჰქონდა შრომითი ურთიერთობა, ვინაიდან იგი იმყოფებოდა შვებულებაში ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო 200 კალენდარული დღით.

4.10. მოსარჩელე ნ--- მ---ს ქმედება მოპასუხე სსიპ ლ-----ოს მხრიდან 01.09.2017 წელს გამოვლენილი ნებით შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიჩნეულ იქნა უხეშ დარღვევად და მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

4.11. მოსარჩელე ნ--- მ---ს გათავისუფლების მომენტამდე 1 წლის წინა პერიოდში დისციპლინური გადაცდომა შეფარდებული არ ჰქონია. ამ დროისათვის მის მიმართ არსებული დისციპლინური სახდელები მოხსნილი/გაქარწყლებული იყო.

4.12. მოსარჩელე ნ--- მ--- 2018 წლის 15 ნოემბრიდან დასაქმებულია კერძო კომპანიაში და მისი დასაბეგრი ხელფასი ყოველთვიურად შეადგენს 753.84 ლარს.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.13. სააპელაციო სასამართლო ასევე სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, პირველი ინსტანციის

სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებს.

4.14. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. საქმე ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ). ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცნაურობადაც წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, „საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ“ საქართველოს კანონისა და „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“. ასევე, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4

მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულიებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან. მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

4.15. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულიად განმარტა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულიება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 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, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა. როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. 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 დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.). სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა. საკასაციო სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური 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, შრომის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, მიზანშეწონილობის კუთხით, გაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. საქართველოს კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის

თვითნებობისაგან. სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული.

4.16. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის 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 განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის ფარგლებში. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით, რომლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, თუ კონკრეტულად რა უფლება-მოვალეობები გააჩნდა დასაქმებულს კვლევის ნიმუშის შენახვასთან დაკავშირებით და რომელი მოვალეობის დარღვევა მოხდა მის მიერ, რამაც გამოიწვია უმკაცრესი დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, მხარეთა შორის ხელშეკრულების არსებობა წარმოადგენს ვალდებულების წარმოშობისთვის აუცილებელ წინაპირობას, ხოლო ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. როგორც საქმის გარემოებებიდან ირკვევა, სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვანი და არამართლზომიერი შესრულება. შრომის კოდექსის ის ნორმა, რომელიც

გამოყენებულია დათხოვნის საფუძვლად, სწორედ უხეში დარღვევის ფაქტის წარმოჩენის ვალდებულებას აკისრებს დამსაქმებელს. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად მოიშველია ზემოაღნიშნული N166 რეკომენდაცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ. ამ დოკუმენტის მე-10 პუნქტის შესაბამისად, ივარაუდება, რომ დამსაქმებელმა უარი განაცხადა ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლებაზე, თუ დასაქმებულის მიერ ამგვარი დარღვევის აღიარებიდან გონივრულ ვადაში იგი არ გამოიყენებს აღნიშნულ უფლებას. ეს ჩანაწერიც ცხადყოფს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია მოახდინოს დროული რეაგირება, კერძოდ, თუ სახეზე არის დამსაქმებლის მიერ ჩადენილი უხეში სამსახურებრივი გადაცდომა და ამის თაობაზე შეიცყო დამსაქმებელმა, უნდა მოხდეს მასზე დროული რეაგირება, რომ დასაქმებულს ასევე დროულად ჰქონდეს უფლება დაიცვას თავისი უფლებები. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, საბოლოო ჯამში, საქალაქო სასამართლომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ნ--- მ---თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა სწორად მიიჩნია უკანონოდ. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზა - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს. ვინაიდან, მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ იყო „საკმაოდ სერიოზული“ გარემოება, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია საფუძვლიანად.

4.17. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნეს გამოყენებული 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 შეწყვეტასთან შედარებით. ამა თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების

ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. განსახილველ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია არა მარტო დამსაქმებლის ნების გამოვლენის კანონიერების შემოწმება, არამედ ასევე რა ვადაში იქნა დამსაქმებლის მიერ მისთვის გადაცდომის ჩადენის შესახებ ინფორმაციის მიღებიდან დისციპლინარული სახდელის დადება, ანუ რა მოლოდინები უნდა ჰქონდეს დასაქმებულს მის მიერ გადაცდომის ჩადენის შემთხვევაში. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში მოპასუხისათვის მოსარჩელის მიერ სავარაუდო გადაცდომის ჩადენის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება განხორციელდა 31.01.2017 წელს შიდა აუდიტის და ინსპექტირების დეპარტამენტის უფროსის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, რა დროსაც მოსარჩელეს უკვე ჩამორთმეული ჰქონდა ახსნა-განმარტება, მოპასუხის შიანგანაწესის მიხედვით დისციპლინარული სახდელის შეფარდების ვადაა 1 თვე მისი გამოვლენიდან. მოსარჩელე საავადმყოფო ფურცელზე იმყოფებოდა 31.01.2017-06.02.2017 წ. პერიოდში, ხოლო შვებულებაში ორსულობისა, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო 13.02.2017-31.08.2017 წ. პერიოდში. მოპასუხის მიერ ნება დისციპლინარული სახდელის სახით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლინდა 01.09.2017 წელს ანუ 7 თვის გასვლის შემდეგ, რის გამოც დასაქმებულს ამდენი ხნის გასვლის შემდეგ შეიძლება გონივრული მოლოდინი ჰქონდეს მის ქმედებაზე დამსაქმებლის მხრიდან რეაგირების შესახებ. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით არ არის აკრძალული დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ორსულობის პერიოდში საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში, რის გამოც დასაქმებულის მიერ ნების გამოვლენაც დისციპლინური სახდელის გამოყენების შესახებ დაგვიანებით მოხდა. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ შრომით-სამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სპეციფიური სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით მასზე ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა ან/და იმგვარი დარღვევა, რაც აუცილებელს ხდიდა მასთან უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებას - სამსახურიდან დათხოვნას და შედარებით უფრო მსუბუქი ხასიათის სხვა ღონისძიების გამოყენების მიზანშეუწონელობას. ამრიგად, დასაქმებულის ქმედება, რაც საფუძველად დაედო მოსარჩელესთან შრომის

ხელშეკრულების შეწყვეტას, საქალაქო სასამართლოს მიერ არ შეფასდა გადაცდომად, რაც ამართლებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ნებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხის 01.09.2018 წელს გამოცემული ბრძანება ანუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სწორად იქნა ბათილად ცნობილი, როგორც მართლსაწინააღმდეგო.

4.18. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კერძო ჩაითვლება ლეგიტიმურად, თუ გამყარებული არ არის მნიშვნელოვანი და გონივრული წინაპირობით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რეგულაციაც ამ პრინციპის მიმდევარია და ასევე გამორიცხავს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მნიშვნელოვანი საფუძვლის გარეშე. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებანი, კერავითარ შემთხვევაში შექმნის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ „გონივრულ საფუძველს“, რომელსაც ითვალისწინებს ზემოაღნიშნული 158-ე კონვენცია და რომლის სულისკვეთებაც აშკარად ასახულია ასევე ეროვნულ კანონმდებლობაში - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. აღნიშნული მსჯელობით, საბოლოო ჯამში, გამოირიცხება დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების საფუძვლიანობა, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარი ეჭვსგარეშე მოჰყვა სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია (რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა), ასევე ზემოთ ნახსენები „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თანახმადაც, სასამართლოები, აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით. შესაბამისად, სასამართლომ ბათილად ცნო სადავო ბრძანება, როგორც არამართლზომიერი სამოქალაქო სამართლებრივი ნება, რასაც შედეგად თავის მხრივ უნდა მოჰყვეს მანამდე არსებული სამართლებრივი რეალობის აღდგენა - მოსარჩელის დაბრუნება დათხოვნამდე დაკავებულ თანამდებობაზე. დათხოვნის თაობაზე მიღებული

აქტის ბათილად ცნობისა და მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შედეგია მოპასუხისათვის იმ მიუღებელი შემოსავლის/განაცდურის დაკისრება, რასაც ნ--- მ---- მიიღებდა იმ შემთხვევაში, მოპასუხეს არამართლზომიერად რომ არ დაერღვია მისი უფლებანი. ამასთან, გადაწყვეტილების 3.1.11. პუნქტით დადგენილია, რომ მოსარჩელე ნ--- მ---- 2018 წლის 15 ნოემბრიდან დასაქმებულია კერძო კომპანიაში და მისი დასაბეგრი ხელფასი ყოველთვიურად შეადგენს 753.84 ლარს. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილებულიყო სასარჩელო მოთხოვნა განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე და მოსარჩელეს უნდა ანაზღაურებოდა თანხა გათავისუფლების მომენტიდან სამსახურში აღდგენამდე ამასთან, იმ თანხის გამოკლებით, რომელიც მას ახალ სამსახურში მუშაობის პერიოდში უკვე მიღებული აქვს ხელფასის სახით. კერძოდ, მოპასუხე სსიპ ლ-----

-----ოს დაეკისრა მოსარჩელე ნ--- მ----ს სასარგებლოდ 01.09.2017 წლიდან 15.12.2018 წლამდე ყოველთვიურად 1650 ლარის გადახდა, ხოლო 15.12.2018 წლიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის, განაცდურის სახით, ყოველთვიურად დასაბეგრი 896.16 ლარის გადახდა. აღნიშნული მსჯელობის სამართლებრივ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის რეგულაციები, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408 – 411-ე მუხლები ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

4.19. სააპელაციო პალატა ვერ გაიზიარებს აპელანტის მსჯელობას მასზედ, თითქოს სადავო საკითხი უნდა შეფასდეს არა იმ კრიტერიუმით, თუ რა ვადა იყო გათვალისწინებული ბიოლოგიური ნიმუშის შესანახად და რა ვადაში გაანადგურა მოსარჩელემ ეს ბიოლოგიური ნიმუში, არამედ იმ ფაქტობრივი გარემოებით, რომ დამკვეთმა ითხოვა მის მიერ ბიუროში ჩაბარებული ნიმუშების არ განადგურება მისი მითითების გარეშე და ამ ნიმუშების სათანადო პირობებში შენახვა. აპელანტს მიაჩნია, რომ გადაცდომის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ ნიმუშები განადგურდა დამკვეთის თხოვნის იგნორირებით მასთან შეთანხმების (შეტყობინების) და ბიუროს ადმინისტრაციასთან შეთანხმების და თანხმობის გარეშე. აპელანტის მითითებით, დამკვეთ მხარეს წარმოადგენდა საპატრულო პოლიციის დეპარტამენტის კახეთის სამმართველოს საგამოძიებო განყოფილების გამომძიებელი. მან 2016 წლის 25 მაისს დანიშნა ექსპერტიზა ორი პირის მიმართ მათ ბიოლოგიურ ნიმუშებში ალკოჰოლის შემცველობისა და სიმთვრალე - სიფხიზლის ხარისხის დადგენის მიზნით. ექსპერტის დასკვნა მომზადდა 2016 წლის 20 ივნისს. 30 დღის ვადის ამოწურვამდე დამკვეთმა თავისი 2016 წლის 30 ივნისის წერილით გამოძიების ინტერესებიდან გამომდინარე სთხოვა საექსპერტო დაწესებულებას გამომძიებლის ნებართვის გარეშე არ ყოფილიყო განადგურებული დარჩენილი ბიოლოგიური ნიმუშები და მომხდარიყო მათი შენახვა სათანადო პირობების დაცვით. აღნიშნული წერილი დაეწერა ნ--- მ---ს და მას უნდა გაეთვალისწინებინა ეს მოთხოვნა. ნ--- მ---მა თვითნებურად ხელმძღვანელობასთან და დამკვეთთან შეთანხმების გარეშე 2016 წლის დეკემბრის თვეში გაანადგურა მითითებული ნიმუშები. 2017 წლის 12 იანვარს

იმავე დამკვეთმა მოითხოვა მითითებული სისხლის ნიმუშების დაბრუნება. აღნიშნული მითითება ვერ შესრულდა, ვინაიდან ნიმუშები უკვე იყო განადგურებული. აპელანტის განმარტებით, დამკვეთს ჰქონდა კანონიერი და ლოგიკური მოლოდინის უფლება მიეღო მის მიერ წარმოდგენილი სისხლის ნიმუშები, ვინაიდან დამკვეთმა წინასწარ გააფრთხილა საექსპერტო დაწესებულება ბიოლოგიური ნიმუშების შენახვის თაობაზე, ამასთან მოქმედი სისხლის სამართლის საპროცესო კანონმდებლობით გამოსაკვლევი ობიექტები წარმოადგენდა დამკვეთის კუთვნილებას. საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების პროცესში დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, უფლებამოსილი იყო გარკვეული ვადის გასვლის შემდეგ გაენადგურებინა თუნდაც მისთვის შესაბამისად ჩაბარებული ბიოლოგიურ ნიმუშებში ალკოჰოლის შემცველობისა და სიმთვრალე-სიფხიზლის ხარისხის დადგენის თაობაზე, მიუხედავად იმისა, დამკვეთმა წინასწარ გააფრთხილა თუ არა საექსპერტო დაწესებულება ბიოლოგიური ნიმუშების შენახვის თაობაზე და ამასთან, არსებობდა თუ არა ბიუროს ადმინისტრაციის თანხმობა ამის თაობაზე. სააპელაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ 20.06.2016 წელს მომზადებულ N----- ექსპერტის დასკვნაში, რომელიც დადგენილი პროცედურების დაცვით ჩაბარდა დამკვეთს - საპატრულო პოლიციის დეპარტამენტის კახეთის სამმართველოს საგამოძიებო განყოფილებას, შენიშვნის სახით მითითებული იყო, რომ „ექსპერტიზაზე წარდგენილი ობიექტების დარჩენილი ოდენობა ინახება ბიუროში, დასკვნის გაცემიდან 30 დღის განმავლობაში, შემდეგ იგი ექვემდებარება განადგურებას სათანადო წესების შესაბამისად (საფუძველი - საქართველოს შრომის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 10 დეკემბრის N----- ბრძანება“. ამდენად, დამკვეთმა წინასწარ იცოდა, რომ, თუ იგი ექსპერტიზაზე წარდგენილი ობიექტების დარჩენილ ოდენობას არ მოითხოვდა და წაიღებდა უკან დასკვნის გაცემიდან 30 დღის განმავლობაში, მაშინ ამ ვადის გასვლის შემდეგ იგი დაექვემდებარება განადგურებას სათანადო წესების შესაბამისად. სააპელაციო პალატა განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 10 დეკემბრის N----- ბრძანებით დამტკიცებული „ფსიქოპატიურ ნივთიერებათა მოხმარებით გამოწვეული ფსიქიკური და ქცევითი აშლილობის მდგომარეობის ფაქტის დადგენის წესების შესახებ“ ინსტრუქციის მე-10 მუხლის თანახმად, სადაო შემთხვევაში სასურველია ალკოჰოლის შემცველობის განსაზღვრა მოხდეს ორი განსხვავებული მეთოდით. ასეთ შემთხვევაში გამოსაკვლევი პირისაგან საანალიზოდ აღებული მასალის ნაწილი ილუქება დადგენილი წესით და ინახება სათანადო პირობების დაცვით 10 დღის განმავლობაში, რათა საჭიროების შემთხვევაში მოხერხდეს განმეორებითი ანალიზის ჩატარება. ამავე წესების თანახმად, კლინიკური შემოწმების გარდა გამოსაკვლევი პირისაგან აღებულ ბიოლოგიურ მასალაში (შარდში)

ნარკოტიკული ან სხვა გამაბრუებელი საშუალებების შემცველობის განსაზღვრა ხდება ექსპრეს ტესტებით და თხელფენოვანი ქრომატოგრაფიის მეთოდით. ბიოლოგიური მასალა ილუქება ორ ულუფად და ინახება მაცივარში სათანადო წესების დაცვით ოცდაათი დღის განმავლობაში. ექსპერტიზის ბიუროს შიდა ნორმატიული აქტებით (საკვლევი ნიმუშების განადგურების დროისათვის მოქმედი რედაქციით) ქ-----

-----ის სამმართველოს პროცედურების სახელმძღვანელოს ბიოლოგიური ობიექტების შენახვის თავში მითითებულია, რომ ალკოჰოლურ ნივთიერებებზე გამოკვლეული ბიოლოგიური ობიექტები (სისხლი, შარდი, კუნთი, მინისებური სხეული) უნდა ინახებოდეს 1 თვის განმავლობაში მაცივრის პირობებში (-20C0). ნარკოტიკულ და ფსიქოტროპულ ნივთიერებებზე გამოკვლეული ბიოლოგიური ობიექტები (სისხლი, შარდი) უნდა ინახებოდეს 6 თვის განმავლობაში მაცივრის პირობებში (-20C0). ალკოჰოლურ ნივთიერებებზე გამოსაკვლევი ბიოლოგიური ობიექტების, კერძოდ სისხლის შენახვის ვადა შეადგენს 1 თვეს. განსახილველ შემთხვევაში კი დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ მისთვის შესანახამდ მიბარებული ბიოლოგიური ნიმუშის განადგურება მოხდა 6 თვის შემდეგ. საქართველოს კანონმდებლობა კი მოსარჩელეს არ ავალდებულებდა განუსაზღვრელი ვადით შეენახა მისთვის მიბარებული ბიოლოგიური ნიმუშები, ან მათი განადგურება შეეთანხმებინა ბიუროს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელობასთან. მოსარჩელეს რომ ამის ვალდებულება გააჩნდა, ამის დამადასტურებელი არანაირი მტკიცებულება ან სამართლებრივი აქტი მოპასუხის მიერ მითითებული არ არის. რაც შეეხება იმ გარემოებას, რომ ექსპერტიზის ჩატარება მოთხოვნილი იყო საგამოძიებო ორგანოს მიერ და მითითებული იყო, რომ არ მომხდარიყო ბიოლოგიური ნიმუშის განადგურება, ეს გარემოება არ ავალდებულებდა ექსპერტს ბიოლოგიური ნიმუში შეენახა განუსაზღვრელი ვადით, მით უფრო მაშინ, როდესაც საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილია შენახვის კონკრეტული ვადები და ამ ვადების გასვლის შემდეგ სავალდებულოა ბიოლოგიური ნიმუშების განადგურება. სააპელაციო პალატა იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ დამკვეთს უნდა ჰქონოდა მოლოდინი იმისა, რომ საექსპერტო დაწესებულება მუდმივად საკვლევ ნიმუშებს ვერ შეინახავდა და გარკვეულ გონივრულ ვადაში მოხდებოდა მისი უტილიზაცია. საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ 6 თვიანი შენახვის ვადა იმ პირობებში, როდესაც ნორმატიული აქტებით ასეთი მასალის შენახვის ვადა 30 დღეს არ აღემატება, სავსებით გონივრულია და ამ ვადის გასვლის შემდეგ დამკვეთს აღარ უნდა ჰქონოდა გონივრული მოლოდინი იმისა, რომ საკვლევი მასალა კვლავ შენახული იქნებოდა. საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ საქმის მასალებით ცალსახად არ დადგინდა, თუ ვის ვალდებულებას წარმოადგენდა საკვლევი ნიმუშების შენახვა, მით უმეტეს ისეთ შემთხვევაში, როდესაც ორ სხვადასხვა ექსპერტს უნდა ჩატარებინა ექსპერტიზა, ხოლო მოპასუხის გადაწყვეტილებით მოგვიანებით სხვა ექსპერტმა გადაამოწმა ექსპერტიზის შედეგები. იმ პერიოდში მოქმედი ნორმატიული აქტები არ შეიცავდა ჩანაწერს იმის შესახებ, თუ კონკრეტულად ვინ იყო პასუხისმგებელი დამკვეთის მიერ

წარდგენილი ბიოლოგიური მასალის შენახვაზე ექსპერტიზის ჩატარების შემდგომ. შესაბამისად, ამ პირობებში ცალსახად იმის თქმა, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილ იქნა საკვლევი ნიმუშების ბიოლოგიური მასალის 6 თვის შენახვის შემდგომ განადგურებით დისციპლინური გადაცდომა, სააპელაციო სასამართლოსაც შეუძლებლად მიაჩნია. ამასთან, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ, თუნდაც დადასტურებულიყო მოსარჩელის მხრიდან რაიმე სახის გადაცდომის ჩადენის ფაქტი, დამსაქმებლის მხრიდან, ამ ფაქტის გამო დასაქმებულისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის უმკაცრესი ზომის გამოყენება, მაინც ვერ ჩაითვლებოდა მართლზომიერ მოქმედებად, იმის გათვალისწინებით, რომ გათავისუფლების დროისათვის მას წინა 1 წლის პერიოდის განმავლობაში დისციპლინური გადაცდომა არ ჩაუდენია. შესაბამისად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ არ დადასტურდა მოსარჩელის მოქმედებით დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტი, მით უმეტეს ისეთი გადაცდომის, რომელიც უმკაცრესი სანქციით უნდა დაესაჯა დამსაქმებელს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სახეზე არ არის გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებული საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით, მხარის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად მტკიცებულებები, რომლებიც გააბათილებდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებებს და გაკეთებულ სამართლებრივ დასკვნებს.

6. საპროცესო ხარჯები

სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე-55-ე მუხლების შესაბამისად, აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 372-ე, 390-ე, 391-ე, 397-ე მუხლებით და

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. სსიპ ლ-----ოს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 21 მარტის გადაწყვეტილება;

3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით;
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

მერაბ ლომიძე