



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

3 თებერვალი, 2020 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

მოსამართლე - მერაბ ლომიძე

სხდომის მდივანი - ბექან ნემსაძე

აპელანტი (მოსარჩელე) - თ-----

წარმომადგენელი - ნ-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე) - სს-----

ო

წარმომადგენლები - ი-----ი, ვ-----, თ-----ი

**დავის საგანი - დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა**

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 20 მაისის გადაწყვეტილება**

**გასაჩივრებული განჩინება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 20 მაისის საოქმო განჩინება**

**1. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სრულად გაუქმება
და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება**

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 20 მაისის გადაწყვეტილებით თ-----ს უარი ეთქვა სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

საქალაქო სასამართლოს დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით:

2.1. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე თ----- 02.05.2018 წლისთვის დასაქმებული იყო სს-----
--ოს ინსპექტირებისა და რეაგირების სამსახურში უფროსი ინსპექტორის თანამდებობაზე.

2.2. 08.05.2017 წლის №50/დ ბრძანებით თ-----ს სააგენტოს უფროსის ბრძანებით შეეფარდა დისციპლინარული სახდელის ზომა-შენიშვნა. ზემოაღნიშნული ბრძანება მოსარჩელის მიერ სადავოდ გამხდარი არ ყოფილა.

2.3. 02.05.2018 წლის №34/დ ბრძანებით თ-----ის მიმართ სააგენტოს ინსპექტირებისა და რეაგირების სამსახურის უფროსის გ-----ს 2018 წლის 5 აპრილის N585 მოხსენებითი ბარათის, სააგენტოს ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსის მ-----ს 2018 წლის 11 აპრილის N611 და 2018 წლის 2 მაისის N789 მოხსენებითი ბარათების საფუძველზე შეეფარდა დისციპლინარული სახდელის ზომა - გაფრთხილება.

2.4. სს-----ოს უფროსის 31.05.2018 წლის N55/კ ბრძანებით საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის, 21.4. მუხლისა და საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის მინისტრის 24.12.2015 წლის N237 ბრძანებით დამტკიცებული ს-----ს დებულების მე-3 მუხლის მე-4 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სს-----
-----ოს ინსპექტირებისა და რეაგირების სამსახურის უფროსი სპეციალისტი თ----- 2018 წლის 31 მაისიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, რაც მოსარჩელის მიერ გასაჩივრებულია სასამართლოში.

2.5. მოსარჩელისათვის კანონით დადგენილი წესით ცნობილი იყო როგორც საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის მინისტრის 24.12.2015 წლის N237 ბრძანებით დამტკიცებული სს-----
-ოს დებულების, ასევე სს-----ოს შინაგანაწესი. სს-----ოს შინაგანაწესის მე-9 მუხლის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია: ა) ჯეროვნად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობანი; ბ) სპეციალური მითითების გარეშე დაიცვას ის სამართლებრივი აქტები, რომლებიც მის სამსახურებრივ საქმიანობას უკავშირდება; გ) შეასრულოს ხელმძღვანელის ბრძანება, განკარგულება და

მითითება, რომლებიც გამოცემულია კანონმდებლობით დადგენილი უფლებამოსილების ფარგლებში; დ) დაიცვას შრომის დისციპლინა, რაციონალურად გამოიყენოს სამუშაო დრო, არ დაუშვას ისეთი ქმედება, რომელიც აფერხებს სააგენტოს მუშაობას და ლახავს სააგენტოს ავტორიტეტს; ე) გაუფრთხილდეს სააგენტოს საკუთრებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები; ვ) დაიცვას შინაგანაწესი; ზ) გაუფრთხილდეს სამსახურებრივი დანიშნულების მოწმობას და გამოიყენოს იგი დანიშნულებისამებრ. მოწმობის დაკარგვის შემთხვევაში დაუყოვნებლივ აცნობოს ადმინისტრაციის სამსახურს; თ) წესრიგში ჰქონდეს სამუშაო ადგილი, დაიცვას სისუფთავე სააგენტოს შენობაში და მის ტერიტორიაზე. შინაგანაწესის 13.2. მუხლის თანახმად, შინაგანაწესის დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულს ეკისრება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) არაუმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; დ) სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება ხელფასის გაცემის შეჩერებით - არა უმეტეს ათი სამუშაო დღისა; ე) დაბალი რანგის თანამდებობაზე გადაყვანა არაუმეტეს ექვსი თვისა; ვ) სამსახურიდან გათავისუფლება. შინაგანაწესის 13.4. პუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილებას წახალისების ან დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ იღებს სააგენტოს უფროსი საკუთარი ინიციატივით ან სტრუქტურული ერთეულის უფროსის მოტივირებული წინადადების საფუძველზე. შინაგანაწესის 13.7. მუხლის თანახმად, თუ დასაქმებულს ექვსი თვის ვადაში არ შეეფარდა ახალი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, იგი ითვლება დისციპლინური პასუხისმგებლობის არმქონედ.

2.6. საქალაქო სასამართლოს შეფასებით, 04.04.2018 წელს ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანაწესით დადგენილი ვალდებულებების დარღვევას. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო, ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების

სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. 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. სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი „affirmanti, non negati, incumbit probatio“- „მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს“. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე და განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის 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 მართლობიერება 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 მართლობიერად. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების გამოცემის წინაპირობა გახდა სს-----
---ოს ინსპექტირებისა და რეაგირების სამსახურის უფროსის გ-----ს 2018 წლის 5 აპრილის მოხსენებითი ბარათი. მასში მითითებულია, რომ 2018 წლის 4 აპრილს სააგენტოში ატომური ენერგიის საერთაშორისო სააგენტოს მოწვეული ექსპერტების მიერ ჩატარდა ტრენინგი, რომელიც სავალდებულო იყო დასასწრებად სააგენტოს რადიოაქტიური ნარჩენების მართვის დეპარტამენტის სპეციალისტებისათვის, ვინაიდან აპარატურა, რომლის ოპერირების სწავლებასაც ეხებოდა ტრენინგი, სააგენტომ მიიღო სწორედ რადიოაქტიური ნარჩენების მართვის დეპარტამენტის თანამშრომლების მიერ გამოსაყენებლად (ხსენებული აპარატურა მიღებულ იქნა ატომური ენერგიის საერთაშორისო სააგენტოს პროექტის ფარგლებში GEO/9/013). აღნიშნულ ტრენინგს სააგენტოს უფროსის ზეპირი მითითების შესაბამისად ასევე უნდა დასწრებოდა ინსპექტირებისა და

რეაგირების სამსახურის 2 სპეციალისტი, რომელთა შორის მოსარჩელე დასახელებული არ ყოფილა. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა მოხსენებითი ბარათზე (ს. ფ. 75-76), რომლის შესაბამისადაც, მოსარჩელემ 2018 წლის 4 აპრილს თვითნებურად მიატოვა სამუშაო ადგილი, შეწყვიტა უშუალოდ მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება და ჩაერთო სხდომათა დარბაზში მიმდინარე სწავლებაში. ვინაიდან მოსარჩელეს დავალებული ჰქონდა განხორციელებული და დაგეგმილი ინსპექტირების მასალების ანალიზი, მას მიეცა მითითება, რომ დაბრუნებულიყო სამუშაო ადგილზე და გაეგრძელებინა მასზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულება, თუმცა იგი არ დაემორჩილა უფროსის მითითებას და უხეში ჟესტიკულაციით განაცხადა უარი მითითების შესრულებაზე, რადგან თვლიდა, რომ მისთვის სწავლებაზე დასწრება უფრო სასარგებლო იქნებოდა. მოხსენებითი ბარათის თანახმად, დაახლოებით 15 წუთში სხდომათა დარბაზში შემოვიდა სააგენტოს უფროსის მოადგილე ხ-----ე და ინსპექტორებისა და რეაგირების სამსახურის უფროსს გ-----ს სთხოვა ა-----ს ინსპექტორების მასალების წარმოდგენა დამატებითი განხილვის მიზნით, ამასთან მან იკითხა, თუ რატომ იმყოფებოდა თ----- სწავლებაზე, რომელიც არ იყო მისთვის განკუთვნილი, რის შემდეგაც დამატებით მიუთითა თ-----ს დაბრუნებოდა სამუშაო ადგილს და წარმოადგინა ინსპექტირების მასალები, რამაც თ-----ის გაღიზიანება გამოიწვია, დერეფანში სააგენტოში მყოფი ბირთვული და რადიაციული საქმიანობის ლიცენზიის მფლობელი ორგანიზაციების წარმომადგენლების თანდასწრებით, ხმამაღალი და უხეში ტონით დააფიქსირა პრეტენზია სწავლებიდან მისი გამოყვანის გამო. მდგომარეობის გამწვავებისაგან და სააგენტოს ავტორიტეტის დამატებით შელახვის თავიდან აცილების მიზნით, უფროსის მოადგილის ინიციატივით, შედეგების განხილვა მოხდა უფროსის მოადგილის კაბინეტში, სადაც გაგრძელდა თ-----ის მხრიდან არაკორექტული მიმართვა და ქმედებები უფროსის მოადგილის მისამართით. საქალაქო სასამართლოს სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა პირებმა დაადასტურეს, რომ 2018 წლის 4 აპრილს თ-----მართლაც არ იმყოფებოდა მის სამუშაო ადგილზე, კერძოდ, იგი ესწრებოდა ტრენინგს, საიდანაც ხელმძღვანელის თხოვნით გამოვიდა, რასაც მისი მხრიდან უკმაყოფილება და ხმამაღალი საუბარი მოჰყვა კოლიდორში, რაც გაიგო სააგენტოში შეხვედრაზე მყოფმა ლიცენზიატებმა და სააგენტოს თნამშრომლებმა. მოწმეთა ჩვენებით მოსარჩელის და უფროსის მოადგილის საუბარი იყო ხმამაღალი და ურთიერთშეურაცხმყოფელი, რაც გაგრძელდა უფროსის მოადგილის სამუშაო ოთახში, რასაც ასევე ესწრებოდნენ სააგენტოს სხვა თანამშრომლებიც. მოწმეთა ჩვენებით, მოსარჩელეს გააჩნია ფეთქებადი და გაუწონასწორებელი ხასიათი, რის გამოც არაერთხელ მიღებული ჰქონდა სიტყვიერი შენიშვნა ხელმძღვანელობის მხრიდან. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, სხდომაზე თავად მოსარჩელე მხარემაც დაადასტურა, რომ იგი მართლაც ესწრებოდა სწავლებას, რომელზეც იგი ოფიციალურად მიწვეული არ ყოფილა. თუმცა, მისი ახსნა-განმარტებიდან ირკვევა, რომ თ-----მ ისე, რომ აღნიშნულთან დაკავშირებით ხელმძღვანელის ინფორმირება არ მოახდინა,

დამოუკიდებლად მიიღო გადაწყვეტილება სამუშაო საათების დროს დასწრებოდა სწავლებას. მან ჩათვალა, რომ ტრენინგზე დასწრება მისთვის უფრო მნიშვნელოვანი იყო, ვიდრე სამუშაო ოთახში ყოფნა, რადგანაც ეს მისი სპეციალობიდან გამომდინარე სწავლება იყო. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა გარემოებაზე, რომ სასამართლო სხდომაზე თავად მოსარჩელემ განაცხადა, რომ „იგი ყოველთვის იყო მეამბოხე და არ ემორჩილებოდა უფროსობას“. სასამართლომ საქმეში არსებული მტკიცებულებების, მოწმეთა ჩვენებების და თავად მოსარჩელის ახსნა-განმარტების ერთობლივი შეფასების შედეგად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან მართლაც ჰქონდა ადგილი შრომის შინაგანაწესის დარღვევას, კერძოდ, მის მიერ სამუშაო საათებში სამსახურებრივი უფლებამოსილების შესრულების სანაცვლოდ, თვითნებური გადაწყვეტილებით, იმავე შენობაში გამართულ სწავლებაში დასწრება, ხელმძღვანელი პირის კანონიერი მოთხოვნის უგულებელყოფა და სამსახურის იმიჯის და რეპუტაციის შემლახველი არაეთიკურ ქმედება ხელმძღვანელის თანამდებობის პირის მიმართ, რის გამოც სასამართლომ მიიჩნია, რომ დისციპლინური სახდელის ის ზომა, რაც მოპასუხის მიერ იქნა გამოყენებული მოსარჩელის მისამართით მართლზომიერი, პროპორციულია და არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, იმის გათვალისწინებით, რომ სახდელის შეფარდების დროისათვის მის მიმართ უკვე შეფარდებული იყო უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური სახდელი.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.7. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილებანი, თუმცა ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ). აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად. უპირველეს ყოვლისა, სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია აღენიშნა შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალი საკაცობრიო მნიშვნელობა და განმარტა, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ არ უნდა იქნეს განხილული გარკვეულ გადახვევად ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ კვლავ გააკეთა გარკვეული მიმოხილვა ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ. საქალაქო სასამართლომ მიუთითა, რომ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქვეყნის 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 უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა. საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის 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“. აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავთენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ, ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: „საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონი). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის

მონაწილე სახელმწიფო ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

2.8. საქალაქო სასამართლომ ასევე მიუთითა ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტზე - ევროპის სოციალურ ქარტიაზე, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას. იმავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი 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 მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს შეფასებით, 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. სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა, თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი, დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, 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. საქალაქო სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. შრომის კოდექსის დასახელებული მუხლი მითითებული რედაქციით მოქმედებდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის. შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? სასამართლომ ასევე მიუთითა, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშავს

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.

2.9. 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 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. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა) აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში. ანუ, უნდა შეიქმნას მოცემულობა, რომელიც თანაზომიერი იქნება მიღებული გადაწყვეტილების - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მაღალი სიმკაცრისა. ასევე, უნდა ნათლად წარმოჩინდეს სხვა, უფრო ნაკლებად მკაცრი სახდელის გამოყენების მიზანშეუწონლობა. საქალაქო სასამართლოს განმარტებით,

ზემოაღნიშნული მიმოხილვა განხორციელდა შრომის უფლების მაღალი სტანდარტით დაცვის აუცილებლობის წარმოჩენის მიზნით. თუმცა, განსახილველ შემთხვევაში სადავოდ ქცეულია შრომით ურთიერთობის დროს დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ გადაწყვეტილება. აღნიშნულის ბათილად ცნობას კი მოსარჩელე (მისი წარმომადგენელი) უკავშირებს მისთვის სასურველ იურიდიულ შედეგს - შრომით ურთიერთობაში აღდგენას, რადგან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „თ“ პუნქტით, ხოლო სადავოდ გამხდარი სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობით საფუძველი გამოეცლება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ნებას, რის გამოც მოსარჩელეს გააჩნია იურიდიული ინტერესი დავის საგნის მიმართ. საქალაქო სასამართლოს მითითებით, მართალია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს, რაც მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის (სამსახურისათვის), ხოლო ცუდი მუშაობისათვის (გადაცდომისათვის) შეუფარდოს სახდელი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

2.10. საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ 2018 წლის 4 აპრილს მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომის შინაგანაწესის დარღვევას. მოპასუხე ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესი კი, თავის მხრივ ითვალისწინებს დამსაქმებლის შესაძლებლობას თანამშრომელთა მიმართ გამოიყენოს სხვადასხვა დისციპლინური სახდელები, მათ შორის გაფრთხილება. საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, მოსარჩელე თ----- 2018 წლის 4 აპრილს მოიქცა არაეთიკურად და დაარღვია სააგენტოში მოქმედი შინაგანაწესი, რაც გახდა მის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი. სასამართლომ

მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ გამოყენებული დისციპლინური სახდელის ზომა არის ადეკვატური ჩადენილი გადაცდომის და მოსარჩელის მიმართ, ადრე უკვე გამოყენებული სახდელის გათვალისწინებით. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ მძიმე შედეგის, ან ზოგადად რაიმე უარყოფითი შედეგის დადგომის დასაბუთების ვალდებულება დამსაქმებელს უნდა დაეკისროს ისეთ მოცემულობაში, როდესაც დამსაქმებელი პირდაპირ შრომით ხელშეკრულებას წყვეტს ისეთ დასაქმებულთან, რომლის მიმართაც მანამდე სხვა უფრო მსუბუქი სახით სადამსჯელო ღონისძიება არ გამოუყენებია. სხვა შემთხვევაში, დამსაქმებლის არასათანადო და არაგონივრული შეზღუდვა იქნებოდა, რომ სასამართლომ მოსთხოვოს მას აუცილებლად მძიმე შედეგის წარმოჩენა მაშინ, როდესაც დასაქმებული სისტემატიურად ვერ იცავს შრომის შინაგანაწესს. როგორც თვითონ განმარტავს, არის მეამბოხე და არ ემორჩილება ხელმძღვანელობას, ხოლო მოწმეთა ჩვენებით მოსარჩელეს გააჩნია არაპროგნოზირებადი ფეთქებადი ხასიათი, რასთან დაკავშირებით მიღებული ჰქონდა ხელმძღვანელობისა და სხვა თანამშრომლების მხრიდან სიტყვიერი შენიშვნა და მეგობრული რჩევა. მაგალითისათვის საქალაქო სასამართლომ აღინიშნა, რომ თუნდაც ყოველ სამუშაო დღეს დასაქმებულის მიერ 5 წუთით სამსახურში დაგვიანება, სავარაუდოდ ვერასდროს შექმნის მძიმე შედეგს (თუ დასაქმებული არ გახლავს მაგალითად მეისრე, რომელმაც მატარებლების მოძრაობის მარშუტები უნდა განსაზღვროს ყოველ წუთს რათა თავიდან აიცილოს მათი შეჯახება), თუმცა პერმანენტული დაგვიანების გამო შენიშვნის მიცემის, გაფრთხილების, ან რაიმე დისციპლინური სახის სახდელის გამოყენების შემდგომ, დამსაქმებელი უკვე ლეგიტიმური უფლებით იქნება აღჭურვილი დაითხოვოს ასეთი „ურჩი“ თანამშრომელი. საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებით, მოვლენათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად დაარღვევდა იმ ბალანსს, რომელიც უნდა დამყარდეს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შრომით უფლებებს შორის. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელი საქმეში წარმოჩენილი გარემოებების გათვალისწინებითაც, სავსებით აღჭურვილი იყო ლეგიტიმური უფლებით მიეღო დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ გადაწყვეტილება. ამდენად, საქალაქო სასამართლომ კანონიერად მიიჩნია სადავო 2018 წლის 2 მაისის ბრძანება დისციპლინური სასჯელის გამოყენების თაობაზე და არ მიიღო გადაწყვეტილება მისი ბათილად ცნობის თაობაზე. სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ დისციპლინური სახდელის შეფარდებას, ერთის მხრივ გააჩნია პრევენციული ხასიათიც, რათა მომავალში იმავე ან სხვა დასაქმებულების მხრიდან არ მოხდეს შრომის შინაგანაწესით დადგენილი წესრიგის და შრომის დისციპლინის დარღვევა, ასევე მოხდეს დისციპლინურ სახდელშეფარდებულის ქმედების გამოსწორება, რაც დასაქმებულს მომავალში დაიცავს მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის აუცილებლობისაგან. საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ მხარეებს შორის წლების განმავლობაში არსებობდა შრომისამართლებრივი ურთიერთობა. ხელშეკრულების ნაწილს წარმოადგენდა ასევე შრომის შინაგანაწესი, რომლითაც გათვალისწინებული იყო, რომ ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში დასაქმებული შესაძლოა

დაექვემდებაროს დისციპლინურ სახდელებს (მათ შორის გაფრთხილებას). შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მიუხედავად გაფრთხილებისა, თ----- და დამსაქმებელი დაწესებულება კვლავ ზემოაღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების არეალში დარჩნენ. ამასთანავე, სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნული ბრძანება ანუ გამოვლენილი ნება არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს უცილოდ ბათილ გარიგებად მისი მართლზომიერებიდან გამომდინარე და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძვლები. სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ სწავლებაზე არ დაშვებით მოხდა მისი დისკრიმინაცია სხვა თანამშრომლებთან მიმართებით, რადგან მის მიერ საზღვარგარეთ არაერთ სწავლებაში მონაწილეობის და მაღალი კვალიფიკაციის მიუხედავად, მას არ მიეცა შესაძლებლობა დასწრებოდა მისთვის საინტერესო სააგენტოს შენობაში გამართულ სწავლებას. აღნიშნულთან დაკავშირებით საქალაქო სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენს იზრუნოს დასაქმებულების კვალიფიკაციის მუდმივ ამაღლებაზე და ამ მიზნით განახორციელოს და ორგანიზება გაუკეთოს სხვადასხვა სწავლებას და სემინარებს. ასევე სასამართლომ გაითვალისწინა, რომ კონკრეტული სწავლების გამართვის პარალელურად შეუძლებელია მასში მონაწილეობა მიიღოს ყველა დასაქმებულმა ერთდროულად, რამეთუ აღნიშნული საზოგადოების პარალიზებას გამოიწვევს, მათ შორის, როდესაც სწავლება სამუშაო საათებში და დღეებში იმართება, რის გამოც დასაქმებული უფლებამოსილია დისკრეციულ უფლებამოსილების ფარგლებში შეარჩიოს ის დასაქმებულები და პირველ რიგში მათ აუმაღლოს კვალიფიკაცია, ვისაც „ჩავარდნები“ გააჩნია საქმიანობაში, რათა მათი შრომის საქმიანობის პროდუქტიულობა გაიზარდოს. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში გამართულ სწავლებაში მოსარჩელე ვერ მოხდა სამსახურის უფროსის მიერ შერჩეულ იმ ორ კაცში, რომელთა დასწრებაზეც გადაწყვეტილება იქნა მიღებული. ასევე, საქალაქო სასამართლომ უდავოდ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ცოდნა და კვალიფიკაცია უფრო მაღალი იყო მისი რანგის იმ თანამშრომლებთან შედარებით, ვინც სწავლებას ესწრებოდნენ. მოპასუხის მიერ არაერთხელ იქნა მოსარჩელე ცოდნის და კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით საქართველოს ფარგლებს გარეთ გამართულ შეხვედრებში და სწავლებებში მივლინებული სხვა მისი რანგის თანამშრომლებთან შედარებით, რასაც არც მოსარჩელე უარყოფს. ამდენად, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან მიმართებით არ მომხდარა მისი დისკრიმინაცია და სხვებთან არათანაბარ პირობებში ჩაყენება, სააგენტოს შენობაში სწავლებაში მონაწილეობისათვის არ შერჩევით. ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, საქალაქო სასამართლომ გაუმართლებლად მიიჩნია სარჩელის დაკმაყოფილება.

3. სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ დაადგინა, რომ „...2018 წლის 4 აპრილს თ----- მართლაც არ იმყოფებოდა მის სამუშაო ადგილზე, კერძოდ

იგი ესწრებოდა ტრენინგს, საიდანაც ხელმძღვანელის თხოვნით გამოვიდა, რასაც მისი მხრიდან უკმაყოფილება და ხმამაღალი საუბარი მოჰყვა კორიდორში, რაც გაიგო სააგენტოში შეხვედრაზე მყოფმა ლიცენზიატებმა და სააგენტოს თანამშრომლებმა. მოწმეთა ჩვენებით მოსარჩელის და უფროსის მოადგილის საუბარი იყო ხმამაღალი და ურთიერთშეურაცხყოფელი, რაც გაგრძელდა უფროსის მოადგილის სამუშაო ოთახში, რასაც ასევე ესწრებოდნენ სააგენტოს სხვა თანამშრომლებიც. მოწმეთა ჩვენებით, მოსარჩელეს გააჩნია ფეთქებადი და გაუწონასწორებელი ხასიათი, რის გამოც არაერთხელ მიღებული ჰქონდა სიტყვიერი შენიშვნა ხელმძღვანელობის მხრიდან. ამასთან, საგულისხმოა ის გარემოება, რომ სასამართლო სხდომაზე თავად მოსარჩელემ განაცხადა, რომ „იგი ყოველთვის იყო მეამბოხე და არ ემორჩილებოდა უფროსობას.“ აპელანტის მითითებით, სასამართლომ აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება დაადგინა არასწორად და ასევე არასწორი ინტერპრეტაცია მისცა სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელის განმარტებას. აპელანტმა დაადასტურა, რომ ის ნამდვილად იმყოფებოდა ტრენინგზე, რომელიც მისი პროფესიული ცოდნისათვის მნიშვნელოვანი ტრენინგი იყო. აპელანტის მითითებით, იგი შევიდა მხოლოდ 15 წუთით, ვინაიდან იმ პერიოდში თავისუფალი იყო და არაფერი ფუჭდებოდა, დავალება არ ჰქონდა უფროსობისგან, რაც დაადასტურა კიდევ მოწმე გ-----მ, რომელიც იყო მოპასუხის უშუალო უფროსი. აპელანტის განმარტებით, არასწორია ასევე სასამართლოს დასკვნა, რომ თითქოს მას ფეთქებადი და გაუწონასწორებელი ხასიათი აქვს და თითქოს მოსარჩელემ აღნიშნული ფაქტი დაადასტურა სასამართლოს წინაშე. აპელანტის მითითებით, მან სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ თვალს არ ხუჭავდა სააგენტოში რაიმე სახის შეცდომასა თუ უკანონობაზე და მისი ახსნა-განმარტება იყო ფაქტებით არგუმენტირებულიც. კერძოდ, 2017 წლის 28 ნოემბერს ბათუმის პორტში დაფიქსირდა რადიაციული განგაში მანქანის შემოსვლისას. იგივე მანქანა 14 დეკემბერს სადახლოზე დააკავეს. აპელანტის მითითებით, მან აღნიშნულ მანქანასთან დაკავშირებით არ დაწერა დადებითი დასკვნა, ვინაიდან კომპეტენტურად და კეთილსინდისიერად ახორციელებდა მის სამსახურებრივ მოვალეობებს და შესაბამისად შეადგინა სათანადო დასკვნა. აპელანტმა განმარტა, რომ, როდესაც ქვეყნის ტერიტორიაზე შემოდის რადიოაქტიური ელემენტებით დაბინძურებული მანქანა, თუ რაიმე სახის ნივთი, რომელიც საშიშია ადამიანის ჯანმრთელობისთვის და გარემოსათვის, მის ადგილზე მყოფი ნებისმიერი კეთილსინდისიერი თანამშრომელი ასევე მოიქცეოდა. აპელანტის მტკიცებით, სწორედ მის მიერ დაწერილ დასკვნას მოჰყვა მასსა და სააგენტოს უფროსობას შორის დაპირისპირება. აპელანტმა დამატებით მიუთითა, რომ სასამართლო სხდომაზე აღნიშნა, რომ შპს გარდაბნის თბოსადგურზეც კანონდარღვევით გაიცა ლიცენზია (საქმეს იკვლევს პროკურატურა) და ამ საკითხზეც განსხვავებულ აზრს გამოთქვავდა, მისი განმარტება კი სასამართლოს მიერ შეფასდა ისე, რომ თითქოს ის მეამბოხე თანამშრომელი იყო და თითქოს მას რაიმე უკანონო პრეტენზიები და მოთხოვნები ჰქონდა სააგენტოს მიმართ. აპელანტმა აღნიშნა, რომ მოწმე ქ-----ს მიერ გაგონილი და კონტექსტიდან ამოგლეჯილი მისი ნათქვამი

სიტყვები „მე არ გავაკეთებ, მე არ დავემორჩილები“, სინამდვილეში შეეხებოდა იმ უკანონობას, რომელიც მისი პასუხისმგებლობის საკითხს დააყენებდა შემდგომ. აპელანტის განმარტებით, იგი თვალს არ ხუჭავდა ქვეყნის ტერიტორიაზე რადიოაქტიური ნივთიერებებით დაბინძურებული ნივთების შემოტანაზე, თუ არასწორად ლიცენზიების გაცემაზე, რადგან რადიაციული ნივთიერებები საშიში ნივთიერებებია და სააგენტოს თითოეული თანამშრომლის, სპეციალისტის თუ უფროსის პოზიციაზე მყოფი პირის ვალდებულება იყო და არის, რომ საქართველოს ტერიტორია დაცული იყოს რადიოაქტიური საშიშროებიდან. შპს გარდაბნის თბოსადგურის საკითხზე მოსარჩელის განსხვავებული აზრის ქონის ფაქტი მოწმე გ-----მ აღნიშნა სასამართლოზე, თუმცა რატომღაც ყვირილად აღიქვა მოსარჩელის კატეგორიული მოთხოვნა მითითებულ თბოსადგურთან დაკავშირებით. აპელანტის განმარტებით, სამწუხაროდ, მას ბუნებრივად აქვს მაღალი ტემბრის ხმა. აპელანტმა განმარტა, რომ სხვა სახის კონფლიქტი სააგენტოს თანამშრომლებთან მას არ ჰქონია და შესაბამისად, საერთოდ არ არის კონფლიქტური და ფეთქებადი პიროვნება, რასაც ადასტურებს მოწმე ნ-----ის ჩვენება, რომელმაც მოსამართლის შეკითხვაზე, ჰქონია თუ არა მას მოსარჩელესთან რაიმე კონფლიქტური უთანხმოება ან პირონული უსიამოვნება, განმარტა, რომ ასეთი არ ყოფილა. (18/03/2019 წ. სხდომის ოქმი - 36:59 წუთზე). აპელანტმა ასევე მიუთითა, რომ მოწმე ქ----- აღნიშნავს, რომ როცა იგი ლიცენზიანტებს ესაუბრებოდა, კივილის ხმა ესმოდა, რეალურად სააგენტოს უფროსის მოადგილე ყვიროდა და ამის სანაცვლოდ ის დამსაჯეს.

3.2. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოება: 04.04.2018 წელს ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანაწესით დადგენილი ვალდებულებების დარღვევას. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით...“ აპელანტის მტკიცებით, იმ მოწმეთა ჩვენებებით, რომელიც სასამართლომ გამოკითხა, ეს ფაქტი არ დასტურდება, ვინაიდან: (1) მათი ჩვენებები ურთიერთსაწინააღმდეგოა; (2) მოწმე ქ----- ა როგორც აღნიშნა, კივილის ხმა ესმოდა, ე.ი. ხ-----ს ხმა ესმოდა; (3) მოწმე ნ-----ს ხმამაღალი საუბრის ხმა ესმოდა, მაგრამ ვერ გაარჩია, ვისი ხმა ესმოდა; (4) მოწმე გ-----მ აღნიშნა, რომ მოსარჩელესა და ხ-----ეს შორის დერეფანში არ დაწყებულა დაპირისპირება. ჯერ მის კაბინეტში შედგა ჩვეულებრივი, სამუშაოსთან დაკავშირებული საუბარი, კერძოდ ააიპ „ა-----ან“ დაკავშირებით, რასაც მოსარჩელესთან ერთად მ-----ი ესწრებოდა. ეს მხოლოდ ამ მოწმემ აღნიშნა და ასეც იყო.

3.3. აპელანტის განმარტებით, ზოგადად სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები, რითაც დადასტურებულად მიიჩნია მის მიერ შრომის

დისციპლინის დარღვევა, ეფუძნება აბსოლუტურად უსაფუძვლო გარემოებებს. აპელანტმა მიზანშეწონილად მიიჩნია მიეთითებინა სასამართლოს მხრიდან დაშვებულ უსწოროებებზე, კერძოდ:

(1) გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით სასამართლოს მიერ არასწორად იქნა დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ 04/04/2018წ. ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანაწესით დადგენილი ვალდებულებების დარღვევას. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დადგენა დააფუძნა, ძირითადად, მოწმეთა ჩვენებებს. აღნიშნულ საქმეზე მოწმეებად დაკითხულნი იყვნენ: სააგენტოს უფროსის მოადგილე ხ-----ე, რომელთან ხმამაღალი საუბრის გამოც გამოსცა გ-----მ მოხსენებითი ბარათი და სააგენტოს უფროსს მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების საკითხის განხილვა სთხოვა. ასევე, თავად გ-----, რომლის მოხსენებითი ბარათიც საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებას. აპელანტის მითითებით, აღნიშნული პირები საქმეზე წარმოადგენდნენ დაინტერესებულ პირებს და მათი ჩვენებები აშკარად მიკერძოებულია. ასევე, მიკერძოებულია მოწმე ქ-----ს ჩვენებაც, რომელიც, რა თქმა უნდა, სააგენტოში რჩება სამუშაოდ და გარკვეულწილად, ვერ მისცემს თავისი უფროსობის საწინააღმდეგო ჩვენებას. პირიქით, იგი აშკარად ტენდენციურია, კერძოდ, იგი თავის ჩვენებაში აფასებს მოსარჩელის ქმედებას, სიტყვებით: „.....თქვენ გგონიათ, რომ ნორმალური სიტუაციაა?“ (დაახლოებით 45:29) იმის მაგივრად, რომ მხოლოდ ფაქტებზე ისაუბროს. ამდენად, მოწმეთა ჩვენებები არ უნდა ყოფილიყო გადაწყვეტილების მიღებისას გაზიარებული, როგორც სასარჩელო მოთხოვნაზე უარის თქმის საფუძველი. ამასთან, აპელანტის განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებებიდან მაინც გამოიკვეთა გარკვეული ფაქტები, რომლებიც შეესაბამება სიმართლეს და მის სასარგებლოდ მეტყველებდა, რაზედაც ყურადღება უნდა გამახვილდეს. მოწმეთა ჩვენებებთან დაკავშირებით აპელანტმა რამდენიმე გარემოებაზე გაამახვილა ყურადღება, კერძოდ: მოწმე ქ-----მა შეკითხვაზე, იყო თუ არა შეურაცხმყოფელი თ-----ის სიტყვები უფროსის მოადგილის მიმართ გასცა დადებითი პასუხი, მიუხედავად იმისა, რომ მოსამართლემ აღნიშნული შეკითხვა მოხსნა (42:57 - 42:02 წუთზე). აპელანტის მტკიცებით, ფაქტია, რომ მოწმე არასწორ ჩვენებას აძლევს, ვინაიდან თავად ხ-----ე უარყოფს მოსარჩელის მიერ შეურაცხმყოფელი სიტყვების გამოყენების ფაქტს. ამასთანავე, მოწმე ქ-----, (18/03/2019 წ. სხდომის ოქმი - 45:08 წუთზე) ამბობს, რომ თ-----ს სურდა, რომ ყოფილიყო იმ შეხვედრაზე და უარი მიიღო, მაშინ როდესაც მოწმეს თავად არც უნახავს, რომ მოსარჩელე ტრენინგს ესწრებოდა და იგი მხოლოდ სხვის მიერ მონაყოლ ფაქტებზე საუბრობს. გ-----ას ჩვენებასთან (17/04/2019 წ. სხდომის ოქმი - 28:33 წუთზე) მიმართებით აპელანტმა აღნიშნა, რომ იგი მისი ყოფილი უშუალო უფროსია, რომელიც მოწმედ დაკითხვისას თავის ჩვენებაში განმარტავს, რომ, თუ რაიმე დავალება არ აქვს კონკრეტული მომენტისათვის თანამშრომელს, მას ევალება

კანონმდებლობისა და ლიტერატურის გაცნობა და დავალებისაგან თავისუფალ დროს უნდა კითხულობდნენ დასაქმებულები. აპელანტის მტკიცებით, სწორედ აღნიშნულს ახორციელებდა კონკრეტული დავალების არ არსებობის პირობებში, კერძოდ ესწრებოდა ტრენინგს, რათა ახალ აპარატურასთან დაკავშირებით გაემყარებინა ცოდნა. აპელანტმა ყურადღება გაამახვილა ასევე მოწმე ქ-----ს ჩვენებაზე, რომელმაც განმარტა (47:09 - 47:13 შუალედი), რომ თ-----ის სიტყვები არ იყო შეურაცხმყოფელი, თუმცა მიუღებლად მიიჩნია მოსარჩელის შეწინააღმდეგება უფროსთან მიმართებით. აპელანტის მითითებით, მოწმეებმა განმარტეს, რომ კაბინეტში განიხილეს მის მიერ ჩატარებული ინსპექტირების შედეგები, სწორედ აღნიშნულზე საუბრობდნენ და გაუგებარია სასამართლომ როგორ დაადგინა ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ მისი მხრიდან დაირღვა შრომითი წესები და ამიტომ გააფრთხილეს.

(2) აპელანტმა ასევე ყურადღება გაამახვილა სასამართლოს მითითებაზე, რომ: „მოწმეთა ჩვენებით მოსარჩელეს გააჩნია ფეთქებადი და გაუწონასწორებელი ხასიათი, რის გამოც არაერთხელ მიღებული ჰქონდა სიტყვიერი შენიშვნა ხელმძღვანელობის მხრიდან“, რაც არასწორია შემდეგ გარემოებათა გამო: აპელანტის მტკიცებით, ის არ არის ფეთქებადი ხასიათის და ეს არცერთ მოწმეს ცალსახად არ დაუდასტურებია. მოსარჩელე მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს ასრულებდა კეთილსინდისიერად, არ იზიარებდა უფროსობის იმ მითითებებს, რომელიც მისი ცოდნიდან, უცხოეთში მიღებული პრაქტიკიდან და სამსახურებრივი მოვალეობიდან გამომდინარე არ შეიძლებოდა შესრულებულიყო, რადგან შეიძლება ქვეყანა სამოქალაქო უსაფრთხოების თვალსაზრისით დამდგარიყო საშიშროების წინაშე, ხოლო თავად დასაქმებული სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობის წინაშე. მაგალითის სახით აპელანტმა მიუთითა, რომ იგი წინააღმდეგი იყო რადიოაქტიური ელემენტებით დაბინძურებული ავტომანქანების საზღვრის გადმოკვეთის (ასეთმა მანქანებმა არაერთხელ გადმოკვეთეს საქართველოს საზღვარი), სამედიცინო რადიოლოგიაში მოქალაქეებზე, პაციენტებზე, ვეტერინალური რენტგენოაპარატის გამოყენების, რომელიც მაგალითად გამოიყენება შპს „2---“-ში (ლიცენზია გაცემულია სააგენტოს მიერ). აპელანტის მითითებით, იგი წინააღმდეგი იყო ააიპ „ა-----ს“ (ემსახურება „ც“ ჰეპატიტით და იმუნოდეფიციტით დაავადებულ პაციენტებს) მიერ ფაქტობრივი ადგილსამყოფლის შეცვლის და მისი ნ-----ს ქუჩის მიმდებარე ერთ-ერთ საბავშვო ბაღის შენობაში განთავსების, წინ აღუდგა ასეთ არაერთ ფაქტს, რის გამოც იქცა არასასურველ თანამშრომლად.

3.4. აპელანტი გადაწყვეტილებასთან ერთად ასაჩივრებს სასამართლოს 2019 წლის 20 მაისის საოქმო განჩინებას, რომლითაც საქმიდან ამოღებული იქნა მტკიცებულებები და დაირღვა მოსარჩელის პროცესუალური უფლებები (სასამართლოს მიერ ამოღებული მტკიცებულებები: 17.03.2018 წ. შემოწმების აქტი N3 და 20.03.2018წ. შემოწმების აქტი N4, საიდანაც დგინდება რადიოაქტიური ნივთიერებით დაბინძურებული ავტომანქანის საქართველოს

სახლვრის კვეტის ფაქტი. მეორადი დეტალური ინსპექტირების მიზნით მანქანა ჩამოიყვანეს თბილისში და მოსარჩელეს დაევალა სიტყვიერად ამ აქტების გამო მანქანის რადიოლოგიური შემოწმება. მოსარჩელემ შეამოწმა, სიტყვიერად აღნიშნა, რომ დაბინძურებული იყო და დაწერა შესაბამის აქტი, თუმცა უფროსობა დაუპირისპირდა. აღნიშნული მტკიცებულებით აპელანტს სურდა დაედასტურებინა, რომ ტრენინგზე დასწრება არ იყო დაკავშირებული მის გაფრთხილებასთან და რეალურად ხსენებულმა უთანხმოებებმა განაპირობა. აპელანტის მტკიცებით, მის მიმართ მოწინააღმდეგე მხარე იქცეოდა დისკრიმინაციულად, დევნიდნენ და ავიწროებდნენ, რაც საბოლოოდ მისი სამსახურიდან გათავისუფლებით დაასრულეს).

3.5. აპელანტმა გადაწყვეტილების გაუქმების აბსოლიტურ საფუძვლებთან მიმართებით განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილით, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. მეორე ნაწილით კი, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით. აღნიშნულ შემთხვევაში, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია, როგორც გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არასწორად დადგენილი ფაქტი, ასევე ის, რომ გადაწყვეტილება არ არის იურიდიულად დასაბუთებული. კერძოდ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, სამართლის ნორმები დარღვეულად ითვლება, თუ სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა. იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, საპროცესო სამართლის ნორმების დარღვევა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი, თუ ამ დარღვევის შედეგად საქმეზე არასწორი გადაწყვეტილება იქნა გამოტანილი. 394-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით, გადაწყვეტილება ყოველთვის ჩაითვლება კანონის დარღვევით მიღებულად, თუ გადაწყვეტილება იურიდიულად არ არის საკმარისად დასაბუთებული. სსსკ-ს 393-ე მუხლის მე-2 ნაწილის დანაწესით, სამართლის ნორმები დარღვეულად ითვლება, თუ სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა; გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა და არასწორად განმარტა კანონი. აპელანტის მტკიცებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სამართლებრივად დაუსაბუთებელია, სასამართლომ გამოიყენა კანონი, რომელიც არ უნდა გამოეყენებინა და არ გამოიყენა კანონი, რომელიც უნდა გამოეყენებინა, კერძოდ, სასამართლომ გადაწყვეტილებაში მიუთითა, რომ მან გადაწყვეტილების დასაბუთებისას გამოიყენა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია. სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია; საქართველოს კონსტიტუცია; საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (საქართველო არ არის აღნიშნულ კონვენციას შეერთებული); 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. აპელანტის განმარტებით, გაურკვეველია, თუ რატომ გამოიყენა სასამართლომ მითითებული აქტები ამგვარი დასაბუთებით, რადგან დავის საგანს არ წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, დავის საგანია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიების - 04.04.2018 წ. გაფრთხილების ბათილად ცნობა. სასამართლო თავადაც აღნიშნავს გადაწყვეტილების მე-10 გვერდზე შემდეგს: „აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა, თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი, დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურ ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.“ აპელანტის მითითებით, იქმნება შთაბეჭდილება, რომ სასამართლომ აღნიშნულის კოპირება სხვა გადაწყვეტილებიდან მოახდინა. იგივე ითქმის გადაწყვეტილების მე-10 გვერდის ბოლო აბზაცში მითითებულ სამართლებრივ მოტივაციაზე : „მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია.“

3.6. აპელანტის მითითებით, სასამართლომ ეროვნული კანონმდებლობა ფაქტობრივად არ გამოიყენა დავის გადაწყვეტისას. სასამართლომ არ გამოიყენა საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს სს-----
-----ოს უფროსის 12/02/2016 წ. Nი-33 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროს სს-----ოს შინაგანაწესი. სასამართლო მხოლოდ მიუთითებს, რომ 04.04.2018წ. მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომის შინაგანაწესის დარღვევას. მოპასუხე ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესი კი თავის მხრივ ითვალისწინებს დასაქმებულის შესაძლებლობას, თანამშრომელთა მიმართ გამოიყენოს სხვადასხვა დისციპლინური სახდელები, მათ შორის, გაფრთხილება. აღნიშნული შინაგანაწესის მე-13 მუხლის მე-2 პუნქტი ადგენს, რომ შინაგანაწესის დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულს ეკისრება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა. კერძოდ, „ბ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, ასეთი პასუხისმგებლობა შეიძლება იყოს გაფრთხილება. თუმცა, სასამართლოს არ მიუთითებია შინაგანაწესის არც ერთი კონკრეტული ნორმა, რომელიც საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის

ზომის შეფარდების კანონიერად ცნობას. სასამართლო მხოლოდ უთითებს, რომ თ. ქიმერიძე მოიქცა არაეთიკურად და დაარღვია სააგენტოში მოქმედი შინაგანაწესი. რაში გამოიხატა შინაგანაწესის დარღვევა ან არაეთიკური ქმედება, კონკრეტულ ნორმას სასამართლო არ მიუთითებს და იგი საქმესთან პირდაპირი კავშირის არმქონე თეორიული მსჯელობებით შემოიფარგლება. ამასთანავე, სასამართლო, ყოვლად დაუსაბუთებლად, ყოველგვარი მტკიცებულების გარეშე ადგენს, რომ დასაქმებული სისტემატიურად არ იცავს შრომის შინაგანაწესს და როგორც თვითონ განმარტავს, არ ემორჩილება ხელმძღვანელობას. უფროსობასთან „დაუმორჩილებლობის“ საკითხზე, აპელანტმა დამატებით განმარტა, რომ აღნიშნული სასამართლოს მიერ არასწორ კონტექსტში იქნა შეფასებული. აპელანტმა მიუთითა, რომ ის არ იზიარებდა უფროსობის იმ მითითებებს, რომელიც მისი ცოდნიდან, უცხოეთში მიღებული პრაქტიკიდან და სამსახურებრივი მოვალებიდან გამომდინარე არ შეიძლებოდა შეესრულებინა, რადგან შეიძლება ქვეყანა სამოქალაქო უსაფრთხოების თვალსაზრისით დამდგარიყო საშიშროების წინაშე, მაგალითად, წინააღმდეგი იყო რადიოაქტიური ელემენტებით დაბინძურებული ავტომანქანების საზღვრის გადმოკვეთის, სამედიცინო რადიოლოგიაში მოქალაქეებზე, პაციენტებზე, ვეტერინალური რენტგენოაპარატის გამოყენების, რომელიც მაგალითად გამოიყენება შპს „2---“-ში, წინააღმდეგი იყო ააიპ „ახალმა ვექტორის“ (ემსახურება „ც“ ჰეპატიტით და იმუნოდეფიციტით დაავადებულ პაციენტებს) მიერ ფაქტობრივი ადგილსამყოფლის შეცლის და მისი ნ-----ს ქ.-ის მიმდებარედ ერთ-ერთ საბავშვო ბაღის შენობაში განთავსების და წინ აღუდგა ასეთ არაერთ ფაქტს, რის გამოც იქცა არასასურველ თანამშრომლად. აპელანტმა აღნიშნა, რომ მოწინააღმდეგე მხარის მენეჯმენტის მნიშვნელოვანი ნაწილი არ წარმოადგენს იმ სპეციალური განათლების მქონე პირს, როგორიც მას გააჩნია. ასევე აღნიშნა, რომ მოწინააღმდეგე მხარე თავისი პროფილიდან - ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოებიდან გამომდინარე ერთ-ერთი ფინანსურად კარგად უზრუნველყოფილი ორგანიზაციაა, მათ შორის საერთაშორისო გრანტებით და ფინანსური ინტერესებიდან გამომდინარე, ხელმძღვანელობა ხშირად არასწორ პრიორიტეტებს ირჩევდა, რაც სამოქალაქო საზოგადოებისათვის დამღუპველიც შეიძლება აღმოჩენილიყო და მოსარჩელის პროფესიული დასკვნები უგულვებელყოფილი იყო. მოწმეები, რომელიც დაიკითხა, ყველა დღემდე დასაქმებულია მოწინააღმდეგე მხარესთან და მათი ჩვენებები სასამართლოს წინაშე არ იყო ბოლომდე გულწრფელი და ვერც იქნებოდა, ამიტომ მათ ფაქტიურად ურთიერთსაწინააღმდეგო ჩვენებები მისცეს, რომელზედაც შეუძლებელია დაყრდნობა და სწორი სამართლებრივი შეფასებების გაკეთება. აპელანტის მოსაზრებით, შეუძლებელია თანამშრომელი დასაჯო ტრენინგზე დასწრებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების გამო. მოწმე ხ-----ემ (სააგენტოს უფროსის მოადგილე) ბოლოს განმარტა, რომ არ ყოფილა მოსარჩელისათვის გაფრთხილების მიცემის საფუძველი თურმე ტრენინგზე დასწრება, გაფრთხილების საფუძველი თურმე ყოფილა ხმამაღალი ტონით საუბარი, თუმცა, როგორც სასამართლომ დაადგინა მოწმეთა დაკითხვის საფუძველზე, თავად ხ-----

-----ე ხმამაღალი ტემბრით საუბრობდა, მაშინ, როცა მოსარჩელე მისი ჩვეულებრივი ტემბრით საუბრობდა (აპელანტის მითითებით, მას ბავშვობის ასაკიდან მოყოლებული ასეთი მკვეთრი, ხმამაღალი ხმის ტემბრი აქვს და ეს მისი ბუნებრივი მდგომარეობაა). ხ-----ს ხმამაღალი საუბრის გამო, თ----- არ უნდა დასჯილიყო. აღნიშნული სამწუხაროდ სასამართლომაც კანონიერად ცნო იმ ფონზე, როცა თავად ადგენს ფაქტს, რომ : „.....მოწმეთა ჩვენებით მოსარჩელის და უფროსის მოადგილის საუბარი იყო ხმამაღალი და ურთიერთშეურაცხყოფელი, რაც გაგრძელდა უფროსის მოადგილის სამუშაო ოთახში...“ ე. ი. უფროსის მხრიდან დასაქმებულის შეურაცხყოფის ფაქტი სასამართლომ ნორმალურ ფაქტად მიიჩნია, რაც არღვევს მოსარჩელის შრომით უფლებებს.

3.7. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციად მიიჩნევა პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაზინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. აპელანტის მტკიცებით, მისი შევიწროება მოწინააღმდეგე მხარემ დაიწყო 2017 წლის 14 დეკემბრიდან, როცა იაპონიიდან შემოვიდა რადიოაქტიური ელემენტებით დაბინძურებული ავტომანქანა, რომელზედაც რეაგირება მოახდინა თ-----მ და სწორად მიუთითა ა/მანქანის დაბინძურებული უბნების გამოსხივების დოზის სიმძლავრის მნიშვნელობები და მოსარჩელის მიერ შედგენილი აქტის გამო არაერთი ზარი განხორცილდა უფროსობიდან იმის თაობაზე, რომ შედგენილი აქტი შეცვლილიყო, ვინაიდან წინააღმდეგობაში იყო სხვა კოლეგების მიერ შედგენილ აქტთან. აპელანტის მითითებით, სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში სასამართლომ იმსჯელა, რომ მოსარჩელე თ----- 2018 წლის 4 აპრილს მოიქცა არაეთიკურად და დაარღვია სააგენტოში მოქმედი შინაგანაწესი, რაც გახდა მის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი. სასამართლო მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ გამოყენებული დისციპლინური სახდელის ზომა არის ადეკვატური ჩადენილი გადაცდომის და მოსარჩელის მიმართ ადრე უკვე გამოყენებული სახდელის გათვალისწინებით. სააგენტოს შინაგანაწესის მე-13 მუხლის მე-7 ნაწილით, თუ დასაქმებულს 6 თვის ვადაში არ შეეფარდა ახალი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, იგი ითვლება დისციპლინური პასუხისმგებლობის არმქონედ. შესაბამისად, აპელანტის მტკიცებით, სასამართლოს მითითებული დასკვნა არ გამომდინარეობს საქმის მასალებიდან, ასევე ეწინააღმდეგება შრომის შინაგანაწესს, ვინაიდან სასამართლომ სადავო გაფრთხილებამდე თითქმის ერთი წლის წინ - 2017 წლის 8 მაისს გამოცემული გაფრთხილება იგულისხმა, რომელიც ამ დავისთვის არაარსებითი მნიშვნელობის იყო. ამასთან, 2017 წლის 8 მაისის ეს გაფრთხილება უკვე გაქარწყლებული იყო

და ე.ი. მოსარჩელე ითვლებოდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის არმქონედ. მითითებული გარემოებებიდან გამომდინარე, აპელანტმა აღნიშნა, რომ სს-----
-----ოს უფროსის 02.05.2018წ. N34/დ ბრძანება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის სახით გაფრთხილების გამოცხადებასთან დაკავშირებით არის უკანონო და შესაბამისად მოითხოვა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 20.05.2019წ. გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

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 საფუძვლებს.

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 თ----- 02.05.2018 წლისთვის დასაქმებული იყო სს-----ოს ინსპექტირებისა და რეაგირების სამსახურში უფროსი ინსპექტორის

თანამდებობაზე.

4.3. 08.05.2017 წლის №50/დ ბრძანებით თ-----ს შეეფარდა დისციპლინარული სახდელის ზომა-შენიშვნა. ზემოაღნიშნული ბრძანება მოსარჩელის მიერ სადავოდ გამხდარი არ ყოფილა.

4.4. 02.05.2018 წლის №34/დ ბრძანებით თ-----ის მიმართ სააგენტოს ინჰექტირებისა და რეაგირების სამსახურის უფროსის გ-----ს 2018 წლის 5 აპრილის N585 მოხსენებითი ბარათის, სააგენტოს ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსის მ-----ს 2018 წლის 11 აპრილის N611 და 2018 წლის 2 მაისის N789 მოხსენებითი ბარათების საფუძველზე შეეფარდა დისციპლინარული სახდელის ზომა - გაფრთხილება.

4.5. სს-----ოს უფროსის 31.05.2018 წლის N55/კ ბრძანებით საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37.1. მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის, 21.4. მუხლისა და საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის მინისტრის 24.12.2015 წლის N237 ბრძანებით დამტკიცებული სს-----ოს დებულების მე-3 მუხლის მე-4 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სს-----ოს ინჰექტირებისა და რეაგირების სამსახურის უფროსი სპეციალისტი თ----- 2018 წლის 31 მაისიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, რაც მოსარჩელის მიერ გასაჩივრებულია სასამართლოში.

4.6. საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მოსარჩელისათვის კანონით დადგენილი წესით ცნობილი იყო როგორც საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის მინისტრის 24.12.2015 წლის N237 ბრძანებით დამტკიცებული სს-----ოს დებულების, ასევე სს-----ოს შინაგანაწესი. სს-----ოს შინაგანაწესის მე-9 მუხლის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია: ა) ჯეროვნად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობანი; ბ) სპეციალური მითითების გარეშე დაიცვას ის სამართლებრივი აქტები, რომლებიც მის სამსახურებრივ საქმიანობას უკავშირდება; გ) შეასრულოს ხელმძღვანელის ბრძანება, განკარგულება და მითითება, რომლებიც გამოცემულია კანონმდებლობით დადგენილი უფლებამოსილების ფარგლებში; დ) დაიცვას შრომის დისციპლინა, რაციონალურად გამოიყენოს სამუშაო დრო, არ დაუშვას ისეთი ქმედება, რომელიც აფერხებს სააგენტოს მუშაობას და ლახავს სააგენტოს ავტორიტეტს; ე) გაუფრთხილდეს სააგენტოს საკუთრებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები; ვ) დაიცვას შინაგანაწესი; ზ) გაუფრთხილდეს სამსახურებრივი დანიშნულების მოწმობას და გამოიყენოს იგი დანიშნულებისამებრ. მოწმობის დაკარგვის შემთხვევაში დაუყოვნებლივ აცნობოს ადმინისტრაციის სამსახურს; თ) წესრიგში ჰქონდეს სამუშაო ადგილი, დაიცვას სისუფთავე სააგენტოს შენობაში და მის

ტერიტორიაზე. შინაგანაწესის 13.2. მუხლის თანახმად, შინაგანაწესის დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულს ეკისრება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) არაუმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; დ) სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება ხელფასის გაცემის შეჩერებით - არაუმეტეს ათი სამუშაო დღისა; ე) დაბალი რანგის თანამდებობაზე გადაყვანა არაუმეტეს ექვსი თვისა; ვ) სამსახურიდან გათავისუფლება. შინაგანაწესის 13.4. პუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილებას წახალისების ან დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ იღებს სააგენტოს უფროსი საკუთარი ინიციატივით ან სტრუქტურული ერთეულის უფროსის მოტივირებული წინადადების საფუძველზე. შინაგანაწესის 13.7. მუხლის თანახმად, თუ დასაქმებულს ექვსი თვის ვადაში არ შეეფარდა ახალი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, იგი ითვლება დისციპლინური პასუხისმგებლობის არმქონედ.

4.7. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, 04.04.2018 წელს ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანაწესით დადგენილი ვალდებულებების დარღვევას. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო, ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რომლის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. 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 სწორად გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ” წესზე და განმარტა, რომ 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. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების გამოცემის წინაპირობა გახდა სს-----

---ოს ინსპექტირებისა და რეაგირების სამსახურის უფროსის გ-----ს 2018 წლის 5 აპრილის მოხსენებითი ბარათი. მასში მითითებულია, რომ 2018 წლის 4 აპრილს სააგენტოში ატომური ენერგიის საერთაშორისო სააგენტოს მოწვეული ექსპერტების მიერ ჩატარდა ტრენინგი, რომელიც სავალდებულო იყო დასასწრებად სააგენტოს რადიოაქტიური ნარჩენების მართვის დეპარტამენტის სპეციალისტებისათვის, ვინაიდან აპარატურა, რომლის ოპერირების სწავლებასაც ეხებოდა ტრენინგი, სააგენტომ მიიღო სწორედ რადიოაქტიური ნარჩენების მართვის დეპარტამენტის თანამშრომლების მიერ გამოსაყენებლად (ხსენებული აპარატურა მიღებულ იქნა ატომური ენერგიის საერთაშორისო სააგენტოს პროექტის ფარგლებში GEO/9/013). აღნიშნულ ტრენინგს სააგენტოს უფროსის ზეპირი მითითების შესაბამისად ასევე უნდა დასწრებოდა ინსპექტირებისა და რეაგირების სამსახურის 2 სპეციალისტი, რომელთა შორის მოსარჩელე დასახელებული არ ყოფილა. საქალაქო სასამართლომ მართებულად მიუთითა მოხსენებითი ბარათზე (ს. ფ. 75-76), რომლის შესაბამისადაც, მოსარჩელემ 2018 წლის 4 აპრილს თვითნებურად მიატოვა სამუშაო ადგილი, შეწყვიტა უშუალოდ მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება და ჩაერთო სხდომათა დარბაზში მიმდინარე სწავლებაში. ვინაიდან მოსარჩელეს დავალებული ჰქონდა განხორციელებული და დაგეგმილი ინსპექტირების მასალების ანალიზი, მას მიეცა მითითება, რომ დაბრუნებულიყო სამუშაო ადგილზე და გაეგრძელებინა მასზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულება, თუმცა იგი არ დაემორჩილა უფროსის მითითებას და უხეში ჟესტიკულაციით

განაცხადა უარი მითითების შესრულებაზე, რადგან თვლიდა, რომ მისთვის სწავლებაზე დასწრება უფრო სასარგებლო იქნებოდა. მოხსენებითი ბარათის თანახმად, დაახლოებით 15 წუთში სხდომათა დარბაზში შემოვიდა სააგენტოს უფროსის მოადგილე ხ-----ე და ინსპექტორებისა და რეაგირების სამსახურის უფროსს გ-----ს სთხოვა ა-----ს ინსპექტორების მასალების წარმოდგენა დამატებითი განხილვის მიზნით, ამასთან მან იკითხა, თუ რატომ იმყოფებოდა თ----- სწავლებაზე, რომელიც არ იყო მისთვის განკუთვნილი, რის შემდეგაც დამატებით მიუთითა თ-----ს დაბრუნებოდა სამუშაო ადგილს და წარმოადგინა ინსპექტირების მასალები, რამაც თ-----ის გაღიზიანება გამოიწვია, დერეფანში სააგენტოში მყოფი ბირთვული და რადიაციული საქმიანობის ლიცენზიის მფლობელი ორგანიზაციების წარმომადგენლების თანდასწრებით, ხმამაღალი და უხეში ტონით დააფიქსირა პრეტენზია სწავლებიდან მისი გამოყვანის გამო. მდგომარეობის გამწვავებისაგან და სააგენტოს ავტორიტეტის დამატებით შელახვის თავიდან აცილების მიზნით, უფროსის მოადგილის ინიციატივით, შედეგების განხილვა მოხდა უფროსის მოადგილის კაბინეტში, სადაც გაგრძელდა თ-----ის მხრიდან არაკორექტული მიმართვა და ქმედებები უფროსის მოადგილის მისამართით. საქალაქო სასამართლოს სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა პირებმა დაადასტურეს, რომ 2018 წლის 4 აპრილს თ----- მართლაც არ იმყოფებოდა მის სამუშაო ადგილზე, კერძოდ, იგი ესწრებოდა ტრენინგს, საიდანაც ხელმძღვანელის თხოვნით გამოვიდა, რასაც მისი მხრიდან უკმაყოფილება და ხმამაღალი საუბარი მოჰყვა კოლიდორში, რაც გაიგო სააგენტოში შეხვედრაზე მყოფმა ლიცენზიატებმა და სააგენტოს თნამშრომლებმა. მოწმეთა ჩვენებით მოსარჩელის და უფროსის მოადგილის საუბარი იყო ხმამაღალი და ურთიერთშეურაცხმყოფელი, რაც გაგრძელდა უფროსის მოადგილის სამუშაო ოთახში, რასაც ასევე ესწრებოდნენ სააგენტოს სხვა თანამშრომლებიც. მოწმეთა ჩვენებით, მოსარჩელეს გააჩნია ფეთქებადი და გაუწონასწორებელი ხასიათი, რის გამოც არაერთხელ მიღებული ჰქონდა სიტყვიერი შენიშვნა ხელმძღვანელობის მხრიდან. საქალაქო სასამართლოს სხდომაზე თავად მოსარჩელე მხარემაც დაადასტურა, რომ იგი მართლაც ესწრებოდა სწავლებას, რომელზეც იგი ოფიციალურად მიწვეული არ ყოფილა. თუმცა, მისი ახსნა-განმარტებიდან ირკვევა, რომ თ-----მ ისე, რომ აღნიშნულთან დაკავშირებით ხელმძღვანელის ინფორმირება არ მოახდინა, დამოუკიდებლად მიიღო გადაწყვეტილება სამუშაო საათების დროს დასწრებოდა სწავლებას. მან ჩათვალა, რომ ტრენინგზე დასწრება მისთვის უფრო მნიშვნელოვანი იყო, ვიდრე სამუშაო ოთახში ყოფნა, რადგანაც ეს მისი სპეციალობიდან გამომდინარე სწავლება იყო. ამასთან, საქალაქო სასამართლომ ყურადღება სწორად გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ სასამართლო სხდომაზე თავად მოსარჩელემ განაცხადა, რომ „იგი ყოველთვის იყო მეამბოხე და არ ემორჩილებოდა უფროსობას“. აქედან გამომდინარე, საქმეში არსებული მტკიცებულებების, მოწმეთა ჩვენებების და თავად მოსარჩელის ახსნა-განმარტების ერთობლივი შეფასების შედეგად, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მხრიდან მართლაც ჰქონდა

ადგილი შრომის შინაგანაწესის დარღვევას, კერძოდ, მის მიერ სამუშაო საათებში სამსახურებრივი უფლებამოსილების შესრულების სანაცვლოდ, თვითნებური გადაწყვეტილებით, იმავე შენობაში გამართულ სწავლებაში დასწრება, ხელმძღვანელი პირის კანონიერი მოთხოვნის უგულვებელყოფა და სამსახურის იმიჯის და რეპუტაციის შემლახველი არაეთიკურ ქმედება ხელმძღვანელის თანამდებობის პირის მიმართ, რის გამოც სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ დისციპლინური სახდელის ის ზომა, რაც მოპასუხის მიერ იქნა გამოყენებული მოსარჩელის მისამართით მართლზომიერია, პროპორციულია და არ არსებობდა ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, იმის გათვალისწინებით, რომ სახდელის შეფარდების დროისათვის მის მიმართ უკვე შეფარდებული იყო უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური სახდელი.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.8. 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.

4.9. სააპელაციო პალატა სრულად იზიარებს საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას მასზედ, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილებანი, თუმცა ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ). საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ 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 უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის 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“. აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავთენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ, ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტულის მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: „საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონი). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

4.10. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად მიუთითა ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტზე - ევროპის სოციალურ ქარტიაზე, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას. იმავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. აღნიშნულ

დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი 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 სწორად მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სააკუელაციო პალატის მოსაზრებითაც, 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. საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს. აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა, თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი, დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა

განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. შრომის კოდექსის დასახელებული მუხლი მითითებული რედაქციით მოქმედებდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის. შესაბამისად, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ ნებისმიერი დარღვევა პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შრომის სამართალში Ultima Ratio-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? 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, სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, 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.

4.11. 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 დატმო 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. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა) აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში. ანუ, უნდა შეიქმნას მოცემულობა, რომელიც თანაზომიერი იქნება მიღებული გადაწყვეტილების - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მაღალი სიმკაცრისა. ასევე, უნდა ნათლად წარმოჩინდეს სხვა, უფრო ნაკლებად მკაცრი სახდელის გამოყენების მიზანშეუწონლობა. ზემოაღნიშნული მიმოხილვა განხორციელდა შრომის უფლების მაღალი სტანდარტით დაცვის აუცილებლობის წარმოჩენის მიზნით. თუმცა, განსახილველ შემთხვევაში სადავოდ ქცეულია შრომით ურთიერთობის დროს დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ გადაწყვეტილება. აღნიშნულის ბათილად ცნობას კი მოსარჩელე (მისი წარმომადგენელი) უკავშირებს მისთვის სასურველ იურიდიულ შედეგს - შრომით ურთიერთობაში აღდგენას, რადგან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „თ“ პუნქტით, ხოლო სადავოდ გამხდარი სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობით საფუძველი გამოეცლება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ნებას, რის გამოც მოსარჩელეს გააჩნია იურიდიული ინტერესი დავის საგნის მიმართ. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, მართალია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას,

რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს, რაც მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი კერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის (სამსახურისათვის), ხოლო ცუდი მუშაობისათვის (გადაცდომისათვის) შეუფარდოს სახდელი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში. საქალაქო სასამართლოს ზემოაღნიშნულ მსჯელობას სრულად იზიარებს სააპელაციო პალატაც.

4.12. განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 2018 წლის 4 აპრილს მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომის შინაგანაწესის დარღვევას. მოპასუხე ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესი კი, თავის მხრივ ითვალისწინებს დამსაქმებლის შესაძლებლობას თანამშრომელთა მიმართ გამოიყენოს სხვადასხვა დისციპლინური სახდელები, მათ შორის გაფრთხილება. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, მოსარჩელე თ----- 2018 წლის 4 აპრილს მოიქცა არაეთიკურად და დაარღვია სააგენტოში მოქმედი შინაგანაწესი, რაც გახდა მის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი. საქმის მასალების შესწავლის საფუძველზე სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ გამოყენებული დისციპლინური სახდელის ზომა არის ადეკვატური ჩადენილი გადაცდომის და მოსარჩელის მიმართ, ადრე უკვე გამოყენებული სახდელის გათვალისწინებით. საქალაქო სასამართლომ მართებულად განმარტა, რომ მძიმე შედეგის, ან ზოგადად რაიმე უარყოფითი შედეგის დადგომის დასაბუთების ვალდებულება დამსაქმებელს უნდა დაეკისროს ისეთ მოცემულობაში, როდესაც დამსაქმებელი პირდაპირ შრომით ხელშეკრულებას წყვეტს ისეთ დასაქმებულთან, რომლის მიმართაც მანამდე სხვა უფრო მსუბუქი სახით სადამსჯელო ღონისძიება არ გამოუყენებია. სხვა შემთხვევაში, დამსაქმებლის არასათანადო და არაგონივრული შეზღუდვა იქნებოდა, რომ სასამართლომ მოსთხოვოს მას აუცილებლად მძიმე შედეგის

წარმოჩენა მაშინ, როდესაც დასაქმებული სისტემატიურად ვერ იცავს შრომის შინაგანაწესს. როგორც თვითონ მოსარჩელე განმარტავს, არის მეამბოხე და არ ემორჩილება ხელმძღვანელობას, ხოლო მოწმეთა ჩვენებით მოსარჩელეს გააჩნია არაპროგნოზირებადი ფეთქებადი ხასიათი, რასთან დაკავშირებით მიღებული ჰქონდა ხელმძღვანელობისა და სხვა თანამშრომლების მხრიდან სიტყვიერი შენიშვნა და მეგობრული რჩევა. მაგალითისათვის საქალაქო სასამართლომ სწორად აღინიშნა, რომ თუნდაც ყოველ სამუშაო დღეს დასაქმებულის მიერ 5 წუთით სამსახურში დაგვიანება, სავარაუდოდ ვერასდროს შექმნის მძიმე შედეგს (თუ დასაქმებული არ გახლავს მაგალითად მეისრე, რომელმაც მატარებლების მოძრაობის მარშუტები უნდა განსაზღვროს ყოველ წუთს რათა თავიდან აიცილოს მათი შეჯახება), თუმცა პერმანენტული დაგვიანების გამო შენიშვნის მიცემის, გაფრთხილების, ან რაიმე დისციპლინური სახის სახდელის გამოყენების შემდგომ, დამსაქმებელი უკვე ლეგიტიმური უფლებით იქნება აღჭურვილი დაითხოვოს ასეთი „ურჩი“ თანამშრომელი. სააპელაციო პალატის მოსაზრებითაც, მოვლენათა საწინააღმდეგო განმარტება უცილობლად დაარღვევდა იმ ბალანსს, რომელიც უნდა დამყარდეს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შრომით უფლებებს შორის. შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ სწორად მიიჩნია, რომ დამსაქმებელი საქმეში წარმოჩენილი გარემოებების გათვალისწინებითაც, სავსებით აღჭურვილი იყო ლეგიტიმური უფლებით მიეღო დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ გადაწყვეტილება. აქედან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლოსაც კანონიერად მიაჩნია სადავო 2018 წლის 2 მაისის ბრძანება დისციპლინური სასჯელის გამოყენების თაობაზე. საქალაქო სასამართლომ ასევე მართებულად განმარტა, რომ დისციპლინური სახდელის შეფარდებას, ერთის მხრივ გააჩნია პრევენციული ხასიათიც, რათა მომავალში იმავე ან სხვა დასაქმებულების მხრიდან არ მოხდეს შრომის შინაგანაწესით დადგენილი წესრიგის და შრომის დისციპლინის დარღვევა, ასევე მოხდეს დისციპლინურ სახდელზეფარდებულის ქმედების გამოსწორება, რაც დასაქმებულს მომავალში დაიცავს მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის აუცილებლობისაგან. განსახილველ შემთხვევაში მხარეებს შორის წლების განმავლობაში არსებობდა შრომისამართლებრივი ურთიერთობა. ხელშეკრულების ნაწილს წარმოადგენდა ასევე შრომის შინაგანაწესი, რომლითაც გათვალისწინებული იყო, რომ ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში დასაქმებული შესაძლოა დაექვემდებაროს დისციპლინურ სახდელებს (მათ შორის გაფრთხილებას). შესაბამისად, საქალაქო სასამართლომ სწორად ჩათვალა, რომ მიუხედავად გაფრთხილებისა, თ----- და დამსაქმებელი დაწესებულება კვლავ ზემოაღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების არეალში დარჩნენ. ამასთანავე, აღნიშნული ბრძანება ანუ გამოვლენილი ნება არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს უცილოდ ბათილ გარიგებად მისი მართლზომიერებიდან გამომდინარე და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძვლები. მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ სწავლებაზე არ დაშვებით მოხდა მისი დისკრიმინაცია სხვა თანამშრომლებთან მიმართებით, რადგან მის მიერ საზღვარგარეთ არაერთ სწავლებაში მონაწილეობის და მაღალი კვალიფიკაციის მიუხედავად, მას არ მიეცა შესაძლებლობა დასწრებოდა მისთვის

საინტერესო სააგენტოს შენობაში გამართულ სწავლებას. აღნიშნულთან დაკავშირებით საქალაქო სასამართლომ სწორად განმარტა, რომ დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენს იზრუნოს დასაქმებულების კვალიფიკაციის მუდმივ ამაღლებაზე და ამ მიზნით განახორციელოს და ორგანიზება გაუკეთოს სხვადასხვა სწავლებას და სემინარებს. ასევე, კონკრეტული სწავლების გამართვის პარალელურად შეუძლებელია მასში მონაწილეობა მიიღოს ყველა დასაქმებულმა ერთდროულად, რამეთუ აღნიშნული საზოგადოების პარალიზებას გამოიწვევს, მათ შორის, როდესაც სწავლება სამუშაო საათებში და დღეებში იმართება, რის გამოც დასაქმებული უფლებამოსილია დისკრეციულ უფლებამოსილების ფარგლებში შეარჩიოს ის დასაქმებულები და პირველ რიგში მათ აუმაღლოს კვალიფიკაცია, ვისაც „ჩავარდნები“ გააჩნია საქმიანობაში, რათა მათი შრომის საქმიანობის პროდუქტიულობა გაიზარდოს. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში გამართულ სწავლებაში მოსარჩელე ვერ მოხდა სამსახურის უფროსის მიერ შერჩეულ იმ ორ კაცში, რომელთა დასწრებაზეც გადაწყვეტილება იქნა მიღებული. ასევე, საქალაქო სასამართლომ უდავოდ სწორად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ცოდნა და კვალიფიკაცია უფრო მაღალი იყო მისი რანგის იმ თანამშრომლებთან შედარებით, ვინც სწავლებას ესწრებოდნენ. მოპასუხის მიერ არაერთხელ იქნა მოსარჩელე ცოდნის და კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით საქართველოს ფარგლებს გარეთ გამართულ შეხვედრებში და სწავლებებში მივლინებული სხვა მისი რანგის თანამშრომლებთან შედარებით, რასაც არც მოსარჩელე უარყოფს. ამდენად, სააპელაციო პალატაც მიიჩნევს, რომ მოსარჩელესთან მიმართებით არ მომხდარა მისი დისკრიმინაცია და სხვებთან არათანაბარ პირობებში ჩაყენება, სააგენტოს შენობაში სწავლებაში მონაწილეობისათვის არ შერჩევით.

4.13. აპელანტი გადაწყვეტილებასთან ერთად ასაჩივრებს სასამართლოს 2019 წლის 20 მაისის საოქმო განჩინებას, რომლითაც საქმიდან ამოღებული იქნა მტკიცებულებები (სასამართლოს მიერ ამოღებული მტკიცებულებებია: 17.03.2018 წ. შემოწმების აქტი N3 და 20.03.2018წ. შემოწმების აქტი N4, საიდანაც დგინდება რადიოაქტიური ნივთიერებით დაბინძურებული ავტომანქანის საქართველოს საზღვრის კვეთის ფაქტი. მეორადი დეტალური ინსპექტირების მიზნით მანქანა ჩამოიყვანეს თბილისში და მოსარჩელეს დაევალა სიტყვიერად ამ აქტების გამო მანქანის რადიოლოგიური შემოწმება. მოსარჩელემ შეამოწმა, სიტყვიერად აღნიშნა, რომ დაბინძურებული იყო და დაწერა შესაბამის აქტი, თუმცა უფროსობა დაუპირისპირდა. აღნიშნული მტკიცებულებით აპელანტს სურდა დაედასტურებინა, რომ ტრენინგზე დასწრება არ იყო დაკავშირებული მის გაფრთხილებასთან და რეალურად ხსენებულმა უთანხმოებებმა განაპირობა. აპელანტის მტკიცებით, მის მიმართ მოწინააღმდეგე მხარე იქცეოდა დისკრიმინაციულად, დევნიდნენ და ავიწროებდნენ, რაც საბოლოოდ მისი სამსახურიდან გათავისუფლებით დაასრულეს). სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, ზემოაღნიშნულ მტკიცებულებებს არანაირი კავშირი არ ჰქონდათ განსახილველ საქმესთან, რის გამოც არ არსებობდა მათი საქმეში დარჩენისა და მათზე მსჯელობის სამართლებრივი საფუძველი. მოსარჩელის მიმართ

დისციპლინური სახდელი გამოყენებულია კონკრეტული შემთხვევის ფაქტზე და არა იმ ფაქტებზე, რასაც ზემოაღნიშნული მტკიცებულებები დაადასტურებდნენ. ზემოაღნიშნულ მტკიცებულებებს არანაირი ფაქტობრივი ან სამართლებრივი კავშირი არ გააჩნდათ დავის საგანთან. ამასთან, საქმის მასალებით არანაირად არ დგინდება და მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია სასამართლოში იმის დამადასტურებელი არანაირი მტკიცებულება, რომ იგი იდევნებოდა მოპასუხისაგან, მით უფრო იმ გარემოებების გამო, რაც მის მიერ წარმოდგენილ და საქმიდან ამოღებულ მტკიცებულებებს უნდა დაედასტურებინათ.

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. თ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 20 მაისის გადაწყვეტილება და 2019 წლის 20 მაისის საოქმო განჩინება;
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