



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

13
ქ.რუსთავი

თებერვალი

2018

წელი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე: ეკატერინე ყანჩელი

სხდომის მდივანი: მაგდა შენგელია

მოსარჩელე- გ-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენელი- თ-----ა

მოპასუხე- შ-----ს

მოპასუხის წარმომადგენელი- დ-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, განაცდურის ანაზღაურება და სამსახურში აღდგება

აღწერილობითი ნაწილი

1.სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი 2017 წლის 19 ივნისის #354 ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. იძულებითი განაცდურის აღდგენა.

1.3. სამსახურში აღდგენა.

სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები:

სარჩელში მითითებულია, რომ 2007 წლიდან გ-----ი მუშაობდა რუსთავის მეტალურგიულ ქარხანაში შ-----ს" სატვირთო მანქანის მძღოლად. ამ ხნის მანძილზე იგი კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას და არანაირი საყვედური მიუღია.

2017 წლის 17 მაისს სამსახურის ცვლის უფროსმა გ-----ამ მას შეატყობინა, რომ გათავისუფლებულია სამსახურიდან, 2017 წლის 19 ივნისს კი შ-----ს" დირექტორის ნუგზარ კაჩუხაშვილის წერილობითი ბრძანებით მოხდა მისი სამსახურიდან დათხოვნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე

მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

მოსარჩელის განმარტებით, აღნიშნული საფუძველით მისი სამსახურიდან დათხოვნა არის უკანონო და დაუსაბუთებელი, ვინაიდან მას თვითნებურად არასდროს დაუტოვებია სამსახური. მან ელექტროსადენების გაწყვეტის გამო დამსაქმებლისაგან დისციპლინური სახდელის სახით მიიღო საყვედური და ხელფასიდან ჯარიმის სახით ჩამოეჭრა თანხა. ამასთან აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ მას არასდროს მიუყენებია შეურაცხყოფა დაცვის თანამშრომლისთვის, ადგილი ჰქონდა მხოლოდ უსიამოვნო სიტყვიერ შელაპარაკებას.

სარჩელში მითითებულია, რომ გათავისუფლების საფუძველად ბრძანებაში აღნიშნულია 2016 წელს მხარეებს შორის დადებული შრომის კონტრაქტზე და შინაგანაწესზე, რომელთა შინაარსიც მოსარჩელისათვის უცნობია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, გ-----ი ითხოვს:

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი 2017 წლის 19 ივნისის #354 ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
- 1.2. იძულებითი განაცდურის აღდგენა.
- 1.3. სამსახურში აღდგენა.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შ-----ს” წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ გ-----ი სამსახურიდან განთავისუფლებული იქნა კანონის მოთხოვნათა დაცვით, შესაბამისად, სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2011 წლის 27 დეკემბრიდან 2017 წლის 19 მაისამდე, გ-----ი მუშაობდა შპს „რ-----ში“ წილისა და ჯარტის გადამამუშავებელი საამქროს მექანიზაციისა და ტრანსპორტის უბანზე მძღოლის პოზიციაზე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

მხარეთა ახსნა-განმარტებები, ცნობა რუსთავის მეტალურგიული ქარხნიდან (ს.ფ. 49)

3.1.2. 2017 წლის 18 აპრილს წილისა და ჯარტის გადამამუშავებელი საამქროს მძღოლ გ-----ს საქმისადმი უპასუხისმგებლო და გულგრილი დამოკიდებულებისადმი გამოეცხადა საყვედური და აპრილის თვის ხელფასი შეუმცირდა 50 ლარით.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

მხარეთა ახსნა-განმარტება, 05.05.2017 წლის ბრძანება # 94 (ს.ფ. 55)

3.1.3. 2017 წლის 04 მაისს გ-----ი, შ-----ძე და ა-----ი გუშაგ მ-----ს დაემუქრნენ და მიაყენეს სიტყვიერი შეურაცხყოფა.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

მხარეთა ახსნა-განმარტება, მიმართვა (ს.ფ. 57)

3.1.4. 2017 წლის 19 მაისიდან წიდისა და ჯართის გადამამუშავებელი საამქროს მექანიზაციისა და ტრანსპორტის უბნის მძღოლი გ-----ი გათავისუფლებული იქნა შ-----დან” შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ” ქვეპუნქტით, შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევისათვის.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

მხარეთა ახსნა-განმარტებები, 19.05.2017 წლის ბრძანება # 2282/3 (ს.ფ. 62)

3.1.5. გ-----ი 2017 წლის 19 მაისს გაეცნო ბრძანება #2282/3-ს მისი განთავისუფლების შესახებ და უარი განაცხადა ხელის მოწერაზე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

მხარეთა ახსნა-განმარტებები, აქტი (ს.ფ. 64)

3.1.6. გ-----ს ეცნობა, რომ შრომის დისციპლინის უხეში დარღვევის გამო მასთან შეწყვეტილი იქნა 2016 წლის 1 ივლისის #563 ხელშეკრულება, აღნიშნული მიმართვა გ-----ს ჩაბარდა 2017 წლის 20 ივნისს.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

მხარეთა ახსნა-განმარტებები, მიმართვა გ-----ზე და შპს „რ----- --ზე” (ს.ფ. 65-66).

3.2. დადგენილი სადაო ფაქტობრივი გარემოებები

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ გ-----ის მიერ ჩადენილი ქმედება ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების „უხეშ” დარღვევას წარმოადგენს.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ

განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაუდონ საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის მიხედვით, გარემოებები, რომელიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

მოცემულ შემთხვევაში, გ-----ის მიმართ ელექტროსადენების გაწყვეტის გამო გამოყენებული იქნა დისციპლინური სახდელი, რის შემდეგაც მან კვლავ დაარღვია შრომის შინაგანაწესი და შელაპარაკება მოუვიდა თანამშრომელთან. მოპასუხის მიერ საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დასტურდება, რომ გ-----ის მხრიდან აღგილი ჰქონდა ვალდებულების უხეშ დარღვევას, რასაც უარყოფს მოსარჩელე, თუმცა მას არ წარმოუდგენია რაიმე საწინააღმდეგო მტკიცებულება, რითაც დაადასტურებდა, რომ განთავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მითითებული საფუძველი უკანონო და დაუსაბუთებელია.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებული მტკიცებულებების და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლი

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლი

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი, 37-ე მუხლები

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ

საერთაშორისო პაქტის მე-6, მე-7, 24-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს

სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 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 მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 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.

განსახილველ შემთხვევაში, შპს „რ-----ს“ და გ-----ს შორის ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშვა 2011 წლის 27 დეკემბერს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (მათ შორის 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.

ევროპის სოციალურ 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 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.

1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)), მართალია საქართველოსათვის ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), თუმცა 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 დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, 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 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 შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი. ამ მიმართებით, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის ჩანაწერზე მასზედ, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით, შეფასებული უნდა იქნეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ უნდა შეფასდეს გ-----ის მიერ ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა რამდენად ატარებს „უხეშ“ ხასიათს.

საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დასტურდება, რომ 2017 წლის 18 აპრილს წილისა და ჯარტის გადამამუშავებელი საამქროს მძღოლ გ-----ს საქმისადმი უპასუხისმგებლო და გულგრილი დამოკიდებულებისადმი გამოეცხადა საყვედური და აპრილის თვის ხელფასი შეუმცირდა 50 ლარით. მოსარჩელისადმი დისციპლინარული სახდელის გამოყენება გამოიწვა იმ ფაქტმა, რომ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას გ-----მა ავტომატურად მოძრაობისას გაწყვიტა ელექტროსადენი, რომლის დაზიანებამაც საწარმოს მიაყენა დიდი ზიანი.

აღნიშნულის შემდეგ, მხარეთა ახსნა-განმარტებებით და საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დასტურდება, რომ გ-----ს მომხდარის გამო შელაპარაკება მოუვიდა ეკონომიკური უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომელთან, კერძოდ, მოპასუხე გუმაგ მ-----ს დაემუქრა და მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხყოფა. აღნიშნული ქმედება დამსაქმებლის მიერ შეფასდა უხეშ დარღვევად.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო თვლის, რომ გ-----ის ქმედება, დამსაქმებლის მიერ, როგორც უხეში დარღვევა სწორად იქნა მიჩნეული, ვინაიდან მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების მე-7 მუხლის თანახმად ცნობილი იყო, რომ ხელშეკრულების მოქმედება შეიძლება შეწყდეს შრომითი შინაგანწესით და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში, შინაგანაწესის 7.14 პუნქტის თანახმად კი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება იყოს სერიოზული გადაცდომა, მათ შორის დასაქმებულის მიერ თანამდებობრივი ვალდებულებების შეუსრულებლობა ან დაუსაბუთებელი უარი მათ შესრულებაზე, შეურაცხყოფის მიყენება და აშშ. შესაბამისად, გ-----მა ხელშეკრულებაზე და შინაგანაწესზე ხელმოწერით დაადასტურა, რომ მისთვის ცნობილი იყო თუ რა შეიძლება ჩავლილიყო დასაქმებულის მიერ სერიოზულ გადაცდომად, რაც თავის მხრივ, გამოიწვევდა დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება დასაქმებულის უმთავრესი მოვალეობაა და დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლით, ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს.

სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - გ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზას - „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.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გ-----ის ქმედება დამსაქმებლის მიერ როგორც ვალდებულების „უხეში“ დარღვევა შეფასებული

იქნა სწორად, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოპასუხის მიერ განხორციელებული ქმედების პროპორციულია და იგი მიჩნეული უნდა იქნას ლეგიტიმურ ღონისძიებად.

მოპასუხის მიერ ჩადენილი ქმედების ხარისხიდან და დარღვევის სიხშირიდან გამომდინარე, შესაბამისად, გ-----ის სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების და სამსახურში აღდგენის თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, თუ სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა.

ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება არ ყოფილა გამოყენებული.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. გ-----ის სარჩელი მოპასუხე შ-----ს” მიმართ ბრძანების ბათილობის, განაცდურის ანაზღაურების და სამსახურში აღდგენის მოთხოვნით არ დაკმაყოფილდეს.

2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო

ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზ. #7^ა) დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს (ქ. რუსთავი, ბოსტან-ქალაქის ქ. #6) მეშვეობით.

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

მოსამართლე:
ყანჩელი

ეკატერინე