



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

08.10.2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთ კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე ნ---- გ-----,
მოპასუხე სსიპ შემოსავლების სამსახური,
წარმომადგენელი მ----- კ-----,

დავის საგანი: თანხის გადახდის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე სსიპ შემოსავლების სამსახურს მოსარჩელე ნ---- გ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს 7500 ლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე სსიპ შემოსავლების სამსახურის წარმომადგენელი არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნას და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე დასაქმებული იყო შპს ჰ----- კ-----ში და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება იყო დაახლოებით 562.50 ლარი.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს

შპს ჰ----- კ-----ის მიერ გაცემული ცნობის ასლი ს. ფ. 17.
ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან ს.ფ. 18.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.2. მოსარჩელე მოპასუხის სსიპ შემოსავლების სამსახურში დასაქმებასთან დაკავშირებით სატელეფონო და ელექტრონულ კონსულტაციებს აწარმოებდა ანუ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში იმყოფებოდა მოპასუხის სხვადასხვა თანამდებობის პირებთან, მათ შორის საკადრო საკითხებთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების პროექტების მომზადებაზე უფლებამოსილ მოხელეებთან.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს

მიმოწერის ამსახველი ფოტოები CD დისკზე ს. ფ. 27;37-51; 53-93.
ზარებისა და სმს-ების ამონაწერი 2018 წლის 1 იანვრიდან 31 იანვრამდე და 2018 წლის 01 მარტიდან 31 მარტამდე ს. ფ. 19-24; 28-30.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.3. 31.03.2018 წელს მოსარჩელემ შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა შპს ჰ----- კ-----ში, რათა შრომითი ურთიერთობა დაეწყო სსიპ შემოსავლების სამსახურში.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს

შპს ჰ----- კ-----ის მიერ გაცემული ცნობის ასლი ს. ფ. 17.
მიმოწერის ამსახველი ფოტოები CD დისკზე ს. ფ. 27; 37-51; 53-93.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.4. 29.03.2018 წელს მოპასუხის კადრების განყოფილების მოხელის მიერ მოსარჩელისათვის გადასცემულ იქნა მოპასუხე ადმინისტრაციულ დაწესებულებაში შესასვლელი შტატგარეშე მოსამსახურის საშვი. მოსარჩელემ ხელი მოაწერა შრომის კონტრაქტის პროექტს, რომელზედაც მოპასუხის უფლებამოსილ პირს ხელი არ ქონდა მოწერილი.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს

საშვის ასლი ს. ფ. 31.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.5. 28.03.2018 წელს მოპასუხის საზოგადოებასთან ურთიერთობის და მარკეტინგის დეპარტამენტის უფროსმა შემოსავლების სამსახურის უფროსის სახელზე გააკეთა წარდგინება მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების დადებასთან დაკავშირებით, რომელშიც მითითებულია შრომის

ურთიერთობის დაწყების თარიღად 28.03.2018 წელი, ვადა 6 თვე, შრომის ანაზღაურების ოდენობა 1250 ლარი, ასევე მითითებულია დასაკისრებელი სამუშაოს აღწერილობა. 02.04.2018 წელს 19:00 საათზე მოსარჩელეს აცნობეს, რომ სსიპ შემოსავლების სამსახურის უფროსმა უარი განაცხადა შრომითი ხელშეკრულების ხელმოწერაზე, რომელზედაც მოსარჩელეს უკვე ჰქონდა ხელი მოწერილი, შრომის ხელშეკრულებაზე ხელმოწერის უარი მოსარჩელეს ადმინისტრაციულმა ორგანომ დაუსაბუთა კანონით გათვალისწინებული შტატგარეშე თანამშრომელთა რაოდენობრივი შეზღუდვის არსებობა.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს

მიმოწერის ამსახველი ფოტოები CD დისკზე ს. ფ. 27; 37-51; 53-93.

წარდგინების ასლი ს. ფ. 110.

სამსახურეობრივი ბარათი ს. ფ. 109.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.6. მოპასუხეს შტატგარეშე თანამშრომლის მიღებასთან დაკავშირებით კონკურსი არ გამოუცხადებია. მოსარჩელეს შტატგარეშე თანამშრომლის ადგილის დასაკავებლად კონკურსში მონაწილეობა არ მიუღია. გასაუბრება მხოლოდ მოსარჩელემ გაიარა.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა არ წამოშობილა და არც წერილობით და არც ზეპირი ფორმით შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულია.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის ახსნა-განმარტებით 28.03.2018 წელს მას სატელეფონო ზარით ეცნობა, რომ იგი დასაქმდა სსიპ შემოსავლების სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობის და მარკეტინგის დეპარტამენტში შტატგარეშე თანამშრომლად, სატელეფონო ზარი განხორციელდა სსიპ შემოსავლების სამსახურის კადრების უფროსის ს.----- ჟ-----ის მიერ, რომელმაც აცნობა მისი შრომის ანაზღაურების თაობაზე, ასევე აცნობა რომ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა იქნებოდა 6 თვე. იგი დაკისრებული სამუშაოს შესრულებას შეუდგა 29.03.2018 წლიდან, ხოლო 02.04.2018 წელს სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ აცნობეს, რომ შრომით ხელშეკრულებას ხელი უფროსმა არ მოაწერა. რის დასადასტურებელადაც წარმოადგინა ელექტრონული მიმოწერა შემოსავლის სამსახურში დასაქმებულ მოხელეებთან, სამუშაო მაგიდის ფოტოსურათი და საკუთარი ახსნა-განმარტება.

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის "ვ" პუნქტით შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი განმატებულია როგორც – პირი, რომელსაც საჯარო სამსახურის განხორციელების უზრუნველსაყოფად შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მინიჭებული აქვს საჯარო დაწესებულების დამხმარე ან არამუდმივი ამოცანების შესრულების უფლებამოსილება.

ამავე კანონის 6.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ვრცელდება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოპასუხე წარმოადგენს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს.

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 83-ე მუხლი განსაზღვრავს თუ როგორ უნდა მოხდეს პირის შრომითი ხელშეკრულებით საჯარო სამსახურში მიღება. კერძოდ, პირის შრომითი ხელშეკრულებით საჯარო სამსახურში მიღებისათვის, როგორც წესი, ცხადდება გამარტივებული საჯარო კონკურსი ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ ვებგვერდზე. ამ შემთხვევაში განაცხადების წარდგენისათვის განისაზღვრება 10 კალენდარული დღის ვადა, ხოლო გადაწყვეტილებას იღებს უფლებამოსილი პირი მხოლოდ შერჩეულ კანდიდატებთან გასაუბრების საფუძველზე. ამასთანავე, გამარტივებული საჯარო კონკურსის გარეშე გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება ეგზავნება ბიუროს. საჯარო დაწესებულებაში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობისა და მათი შრომის ანაზღაურების ზღვრული ოდენობები განისაზღვრება საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ საქართველოს კანონით.

მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელეს კონკურსში მონაწილეობა არ მიუღია, ხოლო მოპასუხეს გამარტივებული წესით საჯარო კონკურსი არ გამოუცხადებია. მოხდა მხოლოდ მოსარჩელესთან გასაუბრება

საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ საქართველოს კანონის 10.3 მუხლით საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელი საქმეებს უძღვება ერთპიროვნულად. მასვე ეკისრება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის წარმომადგენლობა და პერსონალურად აგებს პასუხს მის საქმიანობის სწორ წარმართვაზე.

სასამართლო განმარტავს, რომ გადაწყვეტისათვის მიუხედავად იმისა, რომ დავა ეხება საჯარო სამართლის იურიდიულ პირთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის იგი უნდა გადაწყდეს საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმების გამოყენებით, ვინაიდან დავის საგანია მოპასუხის მიერ შტატგარეშე თანამშრომლის სამუშაო პოზიციაზე შრომის კონტრაქტის საფუძველზე შრომით - სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობას, რა

დროსაც საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 6.3 მუხლის და 84 მუხლის შესაბამისად გამოიყენება შრომის კოდექსის დებულებანი.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-7 მუხლით შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

ამავე კოდექსის 6.1 მუხლით შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე კოდექსის 6.1¹ მუხლით შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება, ხოლო 6.3 მუხლით პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

შრომის კოდექსის 5.7 მუხლით კანდიდატთან წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დასრულებულად ითვლება მხარეთა მიერ შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ შეტყობინებით.

ამავე კოდექსის 5.8 მუხლით დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.

სასამართლო განმარტავს, რომ უდაოა, რომ მხარეები იმყოფებოდნენ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში, მოსარჩელე მოპასუხესთან შტატგარეშე თანამშრომლად დასაქმებასთან დაკავშირებით აწარმოებდა კონსულტაციებს მოპასუხის სხვადასხვა მოხელესთან, რა დროსაც მოსარჩელე მოპასუხესთან უნდა დასაქმებულიყო 6 თვის ვადით რასაც ადასტურებს როგორც მოსარჩელის ახსნა-განმარტება ასევე მოპასუხის მოხელის წარდგინება მოპასუხის უფროსთან და მოსარჩელის მიერ ცალმხრივად მოწერილი შრომის კონტრაქტი. სასამართლო განმარტავს, რომ დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს სამართლებრივად შეფასდეს დაიდო თუ არა მხარეთა შორის ზეპირი ან წერილობითი ფორმით შრომის ხელშეკრულება და წარმოიშვა თუ არა მხარეთა შორის შრომით - სამართლებრივი ურთიერთობები. ვინაიდან, მოსარჩელე, მხარეთა შორის კონსულტაციებით უნდა დასაქმებულიყო 6 თვის ვადით საქართველოს შრომის კოდექსის 6.1¹-ე მუხლით მასთან ზეპირი ფორმით შრომის ხელშეკრულება ვერ დაიდებოდა და მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებული სატელეფონო და ელექტრონული მიმოწერა და ტელეფონის მეშვეობის ინფორმაციის გაცვალ მიჩნეულ უნდა იქნეს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობად. ასევე უდაოა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელემ მოაწერა ხელი შრომის ხელშეკრულებას მოპასუხის უფროსმა უარი განაცხადა ხელშეკრულებაზე

ხელის მოწერაზე შესაბამისად მხარეები ვერ შეთანხმდნენ ხელშეკრულების არსებით პირობებზე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327.1 მუხლის შესაბამისად და მხარეთა შორის წერილობითი შრომის ხელშეკრულება არ დადებულია და მხარეთა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა დამთავრდა 02.04.2018 წელს მოსარჩელისათვის დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ შეტყობინებით. შრომის კოდექსით შრომის კონტრაქტი ასევე შეიძლება დაიდოს დასაქმებულის განცხადების საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი რომლითაც შეიძლება დადასტურდეს დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, რასაც ამ შემთხვევაში ადგილი არ ქონია, ვინაიდან დამსაქმებელს შემოსავლების სამსახურის უფროსს არ გამოუცია ბრძანება მოსარჩელის სამუშაოზე მიღების შესახებ და ასეთ ბრძანებას ვერც გამოსცემდა, ვინაიდან შტატგარეშე თანამშრომლის მიღება უნდა განხორციელებულიყო წერილობითი კონტრაქტის (ხელშეკრულების) და არა ბრძანების საფუძველზე. შრომითი ურთიერთობა შრომის კოდექსის მე-7 მუხლის შესაბამისად წარმოიშვება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივი დაწყების მომენტიდან თუ შრომის ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ კონკრეტულ შემთხვევაში მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისათვის აუცილებელი იყო წერილობითი შრომის ხელშეკრულება, შესაბამისად იმის მიუხედავად მოსარჩელეს რომც დაედასტურებინა 29.03.2018 წლიდან შრომითი საქმიანობის დაწყება (კონკრეტული დავალების ან დავალებების შესრულება), რისი დადასტურებაც მან ვერ შეძლო, მხოლოდ შენობაში შესასვლელი საშვის ქონა და გაურკვეველი წარმოშობის სამუშაო მაგიდის ფოტოსურათი, რომელიც მოპასუხემ სადაო გახადა არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მოსარჩელის მიერ სამუშაოს შესრულების დაწყებად და შრომითი ურთიერთობის წარმოშობად. ამასთან მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელის ხელთ არსებული საშვზე მითითებულია შტატგარეშე მოსამსახურე და დეპარტამენტის დასახელება და დატანილია მოსარჩელის ფოტოსურათი და სახელი (სახელი და გვარი) იგი ვერ მიიჩნევა მოპასუხის უფროსის მიერ მოსარჩელის დასაქმების ნების გამოვლენად, რადგან საშვზე შემოსავლების სამსახურის უფროსის ხელმოწერა დატანილია ელექტრონულად კადრების დეპარტამენტის მოხელის მიერ, რისი უფლებამოსილებაც აღნიშნული საშვის დამამზადებელს არ ქონდა შემოსავლების სამსახურის უფროსის მიერ შრომის ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერამდე.

დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე სხვა ფაქტობრივი გარემოებები მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას სასარჩელო

მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლობის გამო.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი 327-ე, 317-ე მუხლები.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსი 5-7-ე, 31-32-ე მუხლები.

საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 3-ე, 6-ე, 83-84-ე მუხლები.

საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ საქართველოს კანონის 10-ე მუხლი.

6. სამართლებრივი შეფასება

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილია ექვსი თვის მისაღების ხელფასი ერთობლიობაში 7500 ლარის ოდენობით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

ამავე კანონის 32.1 მუხლით თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

სასამართლო განმარტავს, რომ ამ გადაწყვეტილების 3.2.1 მუხლით დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა არ წამოშობილა და არც წერილობით და არც ზეპირი ფორმით შრომითი ხელშეკრულება არ დადებულია, რის გამოც მოპასუხეს არ წარმოეშობა ვალდებულება გადაუხადოს მოსარჩელეს შრომის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317.1 მუხლით ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

ამავე კოდექსის 317.3 მუხლით მოლაპარაკების მონაწილეს შეუძლია მეორე მონაწილეს მოსთხოვოს იმ ხარჯების ანაზღაურება, რომლებიც მან გასწია ხელშეკრულების დასადებად, მაგრამ ეს ხელშეკრულება მეორე მონაწილის ბრალეული მოქმედების შედეგად არ დადებულია.

სასამართლო განმარტავს, რომ უდაოა, რომ მხარეები იმყოფებოდნენ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, რაც დასრულდა მოსარჩელის დასაქმებაზე მოპასუხის მხრიდან უარის თქმით, სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ დამსაქმებელი არ არის ვალდებული დაუსაბუთოს მეორე მხარეს დასაქმებაზე უარის თქმის საფუძვლები თუ ადგილი არ ააქვს არათანაბარი, დისკრიმინაციულ მოპყრობას რა დროსაც დასაქმებაზე უარის დასაბუთების ვალდებულება წარმოეშობა დამსაქმებელს, თუმცა ამ შემთხვევაში მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელეს განემარტა დასაქმებაზე უარის თქმის საფუძვლები, ვინაიდან მოპასუხე შეზღუდული იყო კანონის მოთხოვნებით შტატგარეშე თანამშრომელთა რაოდენობასთან მიმართებით, რაც თავის დროზე უნდა გაერკვია მოპასუხე მხარეს და მინიმუმ გასაუბრებაზე არ უნდა დაებარებინა მოსარჩელე. შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ იკვეთება მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელესთან მიმართებით ბრალეული ქმედება რის შედეგიც არის მოსარჩელის დასაქმებაზე უარი. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ მოცემულობიდან გამომდინარე მოსარჩელეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317.3 მუხლით წარმოეშვა არა ზიანის ანაზღაურების უფლება რაც მის მიერ წინა სამსახურიდან წამოსვლით შეიძლება მიადგა მიუღებელი ხელფასის სახით, რაც მისთვის სავარაუდო უნდა ყოფილიყო და არ უნდა შეეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა წინა დამსაქმებელთან მოპასუხის მხრიდან შრომის ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერამდე, არამედ შელშეკრულების დასადაბად გაწეული ხარჯების ანაზღაურების უფლება ანუ იმ ხარჯის რაც მოსარჩელემ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის დროს გასწია სხვადასხვა ცნობების და დოკუმენტების შესაგროვებისას, რისი მითითების და მტკიცებულების წარმოდგენის ვალდებულებაც მოსარჩელეს აქვს, რაც მას არ მიუთითებია და მტკიცებულება არ წარმოუდგენია.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ ორივე მხარე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, მაშინ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებულ ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო.

ვინაიდან მოსარჩელის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა და მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან, საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯების გადახდა მოპასუხეს არ დაეკისრება.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.
2. მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს 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 თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
გოგიჩაშვილი**

გიორგი