



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

19.02.2019 წელი

ქ. სენაკი

შ ე ს ა ვ ა ლ ი ნ ა წ ი ლ ი

სენაკის რაიონული სასამართლოს
მოსამართლე დარეჯან კვარაცხელია
სხდომის მდივანი -ვასილ გოგინავა

მოსარჩელე - იზ----- ტყ-----ა

წარმომადგენელი - გუ-----ა ან-----ე

მოპასუხე -ა(ა)იზ სე-----ი

(დირექტორი ლ---- უჩ-----ი)

წარმომადგენელი - მა----- გრ-----ა

დავის საგანი - სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად
ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1.მოსარჩელის იზ----- ტყ-----ას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ
მოპასუხე -ა(ა)იზ სე-----ის
დირექტორის 2017 წლის 10 მარტის №8 ბრძანების ბათილად ცნობა და იზ-----
ტყ-----ას აღდგენა იმავე ან ტოლფას სამუშაოზე;

1.2.მოპასუხე -ა(ა)იზ სე-----
ისათვის მოსარჩელე იზ----- ტყ-----ას სასარგებლოდ, იძულებით განაცდურის
ანაზღაურების დაკისრება.

მოსარჩელის განმარტებით, 70-90-იანი წლებიდან დასაქმებული იყო განათლებისა

და კულტურის სფეროში. 2007 წლის 4 დეკემბრიდან კულტურისა და სპორტის დირექტორის N266 ბრძანებით დაინიშნა მე-----ად, სადაც დასაქმებული იყო გათავისუფლებამდე. იგი დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა პირნათლად, ადმინისტრაციის მიერ არასოდეს დასჯილა.

2017 წლის იანვარში ადმინისტრაციის დირექტორმა გააფრთხილა თანამშრომლები, მათ შორის მოსარჩელე, მიმდინარე ორგანიზაციული ცვლილებების გამო, სამსახურიდან შესაძლო გათავისუფლების თაობაზე. დირექტორის განმარტებით, შეიცვლებოდა მხოლოდ იურიდიული პირის სახელწოდება და თანამდებობის დასახელება, სხვა მხრივ, მათ საფრთხე არ ემუქრებოდათ. 2017 წლის 11 იანვარს გაფრთხილების ხელწერილზე დააფიქსირა თავისი ხელმოწერა, ხოლო 2017 წლის 10 მარტის №8 ბრძანებით შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

მოსარჩელის განმარტებით, დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანება კანონსაწინააღმდეგოა, ვინაიდან რეორგანიზაციის შედეგად კოორდინატორის შტატი დატოვა ბევრ, ქალაქის ცენტრთან ახლომდებარე ისეთ სოფელში, სადაც ამის აუცილებლობა არ არსებობდა, ხოლო სოფელ ფოცხოში, რომელიც ქალაქის ცენტრიდან დიდი მანძილითაა დაშორებული და სადაც თვითონ იყო დასაქმებული, გააუქმა.

დირექტორმა არ გაითვალისწინა, რომ არის მარტოხელა დედა და ყავს ავადმყოფი შვილი, რომელიც მუდმივად საჭიროებს მეთვალყურეობას. ასევე არ გაითვალისწინა მისი დამსახურება, რის გამოც მისი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დირექტორის 2017 წლის 10 მარტის №8 ბრძანება კანონსაწინააღმდეგოა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მიუთითა, რომ მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" პუნქტის შესაბამისად, მოპასუხე ორგანიზაციაში განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების (შტატების შემცირებით) საფუძველზე.

მოპასუხის განმარტებით, რეორგანიზაციის შედეგად, ა(ა)იპ სე-----ი და ა(ა)იპ სე-----ი შეერწყა ერთმანეთს და ჩამოყალიბდა ა(ა)იპ სე-----ის სახით, რასაც მოყვა შტატების შემცირება.

მოპასუხის განმარტებით, კლუბის კოორდინატორის 9 საშტატო ერთეულიდან გაუქმდა კლუბის კოორდინატორის 7 საშტატო ერთეული, მათ შორის ფო-----ის შტატი და შენარჩუნებულ იქნა მხოლოდ ორი საშტატო ერთეული, (ძველი სენაკი და მე-2 ნოსირი), რაც განხორციელდა ამ სფეროში მოქმედი ყველა სამართლებრივი ნორმის მოთხოვნათა სრული დაცვით. შესაბამისად, არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1 დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე უდავო ფაქტობრივი გარემოებები დადგენილი არ არის.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სენაკის მუნიციპალიტეტის კულტურისა და სპორტის დირექტორის ე. გაბრავას 2007 წლის 4 დეკემბრის N266 ბრძანებით მოსარჩელე იბ-----ტყ-----ა 2007 წლის 4 დეკემბრიდან დაინიშნა მე-----ად, სახელოფასო განაკვეთი განისაზღვრა დამტკიცებული ხარჯთაღრიცხვისა და საშტატო განაკვეთის შესაბამისად.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

სენაკის მუნიციპალიტეტის კულტურისა და სპორტის დირექტორის №266 ბრძანება (04.01.2007წ).

3.2.2. სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 5 იანვრის N13 ბრძანების შესაბამისად, ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 54-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის, 61-ე მუხლის მე-3 პუნქტის, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის, 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის, სენაკის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2016 წლის 23 დეკემბრის 57-ე განკარგულებისა და „საქართველოს 2017 წლის ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონის 23-ე მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე არასამეწარმეო იურიდიული პირებს -

ა(ა)იპ სე-----ისა და ა(ა)იპ სე-----ის დირექტორებს დაევაღათ არასამეწარმეო იურიდიული პირების რეორგანიზაციის (შერწყმა) შესახებ გადაწყვეტილებების მიღება.

იმავე ბრძანებით დირექტორებს დაევაღათ სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგეობასთან შეთანხმებით ახალი საშტატო ნუსხის შემუშავება და დამტკიცება.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის N13 ბრძანება (05.01.2017 წ)

3.2.3. აღნიშნული ბრძანების საფუძველზე რეორგანიზაციის გამო 30 კალენდარული დღით ადრე თანამშრომელთა მოსალოდნელ გათავისუფლებაზე გაფრთხილებისა, ასევე ახალი საშტატო ნუსხის

შემუშავებისა და სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგეობასთან შეთანხმების შესახებ ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის კულტურის ცენტრის დირექტორის ლ--- უჩ-----ის მიერ 2017 წლის 10 იანვარს გამოცემულ იქნა N5 ბრძანება.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

-ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის კულტურის ცენტრის დირექტორის N5 ბრძანება (10.01.2017 წ)

3.2.4. 2017 წლის 11 იანვარს იზ----- ტყ-----ა ადმინისტრაციის მიერ გაფრთხილებულ იქნა ორგანიზაციული ცვლილების გამო დაკავებული პოზიციიდან

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ა" პუნქტის შესაბამისად შესაძლო გათავისუფლების შესახებ.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-გაფრთხილების ხელწერილი (11.01.2017წ)

**3.2.5. არასამეწარმეო იურიდიული პირების - სე-----
-----ისა და ა(ა)იპ სე-----ის
რეორგანიზაციის (შერწყმის) შედეგად ჩამოყალიბდა ა(ა)იპ სე-----
-----ი.**

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან.

**3.2.6.სენაკის მუნიციპალიტეტის შემადგენლობაში შემავალ 14 ადმინისტრაციულ ერთეულში რეორგანიზაციამდე სე-----
-----ისა და ა(ა)იპ სე-----ში
არსებობდა კლუბის კოორდინატორის 9 საშტატო ერთეული, მათ შორის ფოცხოს ადმინისტრაციულ ერთეულში კლუბის 1 კოორდინატორის შტატი, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე იზ----- ტყ-----ა.**

რეორგანიზაციის შემდეგ კლუბის კოორდინატორის 9 შტატიდან შემცირდა 7 შტატი და მხოლოდ ძველ სენაკისა და მე-2 ნოსირის ადმინისტრაციულ ერთეულებში დარჩა კლუბის კოორდინატორის ორი შტატი.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-საშტატო ნუსხები;

-მხარეთა განმარტებები.

3.2.7.ა(ა)იპ სე-----ის

დირექტორის 2017 წლის 10 მარტის №8 ბრძანებით იზ----- ტყ-----ა გათავისუფლდა ა(ა)იპ სე-----ის პოზიციიდან 2017 წლის 13 მარტიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო, საბოლოო ანგარიშსწორებით, მასვე მიეცა კომპენსაცია 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად მიეთითა: სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 5 იანვრის N13 ბრძანება; სენაკის კულტურის ცენტრის დირექტორის 2017 წლის 10 იანვრის N5 ბრძანება; საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტი, ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებით:

-(ა)იპ სე-----ის დირექტორის №1 ბრძანება (10.03.2017 წ.);
-მხარეთა განმარტებები.

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

4.1. სასამართლო წარმოდგენილი მასალების, მხარეთა ახსნა - განმარტებების საფუძველზე მიიჩნევა, რომ მოსარჩელე იზ----- ტყ-----ას სასარჩელო მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს ორგანული კანონის - კონსტიტუციის 42-ე,30-ე მუხლები; შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 37-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2-4-ე მუხლები; "ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის" 106¹.6.მუხლი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე, 408-ე, 411-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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 მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განახორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ 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);

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით,

აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას;

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის დავის საგანს წარმოადგენს იზ----- ტყ-----
-ას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ -ა(ა)იპ სე-----

-----ის დირექტორის 2017 წლის 10 მარტის №8 ბრძანების კანონიერების შემოწმება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე იზ----- ტყ-----ა მოპასუხე ორგანიზაციაში ფოცხოს ადმინისტრაციულ ერთეულში კლუბის კოორდინატორის პოზიციაზე დასაქმებული იყო განუსაზღვრელი ვადით, შესაბამისად, მოდავე მხარეები ერთმანეთთან იმყოფებოდნენ უვადო შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში.

ასევე, დადგენილია, რომ იზ----- ტყ-----ა -ა(ა)იპ სე-----
-----ის დირექტორის 2017 წლის 10 მარტის №8 ბრძანებით კლუბის კოორდინატორის თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ა" ქვეპუნქტის, კერძოდ, რეორგანიზაციის, რასაც მოყვა შტატების შემცირება, საფუძვლით.

შესაბამისად, სადავოა მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის ჩატარებისა და მოსარჩელის მიმართ რეორგანიზაციის შედეგების მართლზომიერება.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების კანონიერებას, რის მიხედვითაც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა საფუძვლიანობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შესწავლა.

ვინაიდან მოსარჩელე იზ----- ტყ-----ა სამუშაოდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, კერძოდ, რეორგანიზაციის (შტატების შემცირების) საფუძველზე, სასამართლო მოცემული დავის განხილვისას ამოწმებს რეალურად განხორციელდა თუ არა მოპასუხე ორგანიზაციაში რეორგანიზაცია, დადებით შემთხვევაში, წარმოეშვა თუ არა დამსაქმებელს მოსარჩელის შტატის შემცირების აუცილებლობა, ხომ არ ქონია ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაზეც სასამართლოს მხარეთა განმარტებების მოსმენის, საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებების ცალ-ცალკე და ერთობლიობაში შეფასების შედეგად ჩამოუყალიბდა ერთმნიშვნელოვანი პოზიცია, რომ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლებისას დამსაქმებლის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენებას ადგილი არ ქონია.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ შეჯიბრებითობის პრინციპის საფუძველზე უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. შესაბამისად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები (სსს კოდექსის მე-4, 102-ე მუხლები).

თუმცა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

შესაბამისად, მოსარჩელის (დასაქმებულის) სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება მოპასუხეს (დამსაქმებელს), რაც მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ განხორციელდა. მოპასუხე მხარის მიერ მითითებული გარემოებები და წარმოდგენილი მტკიცებულებები შინაარსობრივად გულისხმობდა რეორგანიზაციას, რამაც დამსაქმებელი დააყენა შტატების შემცირებისა და თანამშრომელთა სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.

სასამართლო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და მე-3 პუნქტის სამართლებრივ დანაწესზე დაყრდნობით, აღნიშნავს, რომ „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა“.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაცია არის საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა, რასაც შესაძლოა, გარკვეულ

შემთხვევებში, მოყვას შტატების შემცირება, მაგრამ რეორგანიზაცია ჯერ ერთი, არ უნდა იყოს ფორმალური, ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები საწარმო/ორგანიზაციაში რეალურად უნდა განხორციელდეს და მას უნდა გააჩნდეს შესაბამისი ფაქტობრივი და კანონიერი საფუძველი და მეორე, რაც მთავარია, ამგვარი ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს შტატების შემცირებას, ვინაიდან რეორგანიზაცია თავისთავად არ იწვევს შტატების შემცირებას.

საწარმოში რეორგანიზაციის რეალურად (სტრუქტურის ან სამართლებრივი ფორმის შეცვლის, გადაკეთების, გარდაქმნის) განხორციელების შემთხვევაში საწარმოს ადმინისტრაცია ვალდებულია ასაბუთოს შტატების შემცირების აუცილებლობა, რათა არ მოხდეს შტატების ფორმალურად შემცირება და არ იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძვლად. სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადმინისტრაციის მიერ ამგვარი ნების გამოვლენას, მიუხედავად იმისა, რა ფორმით არსებობს იგი (აქტი, ბრძანება, გარიგება), საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დისპოზიციური შინაარსი (საჯარო წესრიგისა და ზნეობის წინააღმდეგობა) ბათილად მიიჩნევს და მას იურიდიულ შედეგს არ უკავშირებს.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში რეალურად განხორციელდა რეორგანიზაცია, სამსახურების შერწყმა, რაც აუცილებელს ხდიდა შტატების შემცირებას, ამ დასკვნამდე სასამართლო მივიდა იმ გარემოებების კვლევის შედეგად, რაც მოპასუხემ დაუდო საფუძვლად მის მიერ გამოცემულ სადავო გადაწყვეტილებებს.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს ორგანული კანონის "ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის" 106^{1.6}. მუხლზე და აღნიშნავს, რომ მუნიციპალიტეტის/მუნიციპალიტეტების არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დამფუძნებლის/წევრის უფლებამოსილებებს ახორციელებს/ახორციელებენ მუნიციპალიტეტის/ მუნიციპალიტეტების შესაბამისი აღმასრულებელი ორგანო/ორგანოები. მუნიციპალიტეტის აღმასრულებელი ორგანო, როგორც დამფუძნებელი/წევრი, უფლებამოსილია მიიღოს გადაწყვეტილება მუნიციპალიტეტის/მუნიციპალიტეტების არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირისთვის ფინანსური სახსრებისა და მოძრავი ნივთების სარგებლობაში/საკუთრებაში გადაცემის შესახებ, უძრავი ნივთების სარგებლობაში გადაცემის შესახებ, დაამტკიცოს შესაბამისი იურიდიული პირის წესდება (დებულება), განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა უფლებამოსილებები.

დადგენილია, რომ სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის მიერ 2017 წლის 5 იანვარს გამოცემულ იქნა N13 ბრძანება, რომლის მიხედვით, არასამეწარმეო იურიდიული პირებს - ა(ა)იპ სე-----ისა და

ა(ა)იპ სე-----ის დირექტორებს დაევალოთ არასამეწარმეო იურიდიული პირების რეორგანიზაციის (შერწყმა) შესახებ გადაწყვეტილებების მიღება.

სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის, როგორც არასამეწარმეო იურიდიული პირების -სე-----ისა და სე-----ის დამფუძნებლის მიერ, მითითებული ნორმის შესაბამისად, თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში, 2017 წლის 5 იანვარს გამოცემულ იქნა N13 ბრძანება, რომლის მიხედვით, არასამეწარმეო იურიდიული პირების - ა(ა)იპ სე-----ისა და ა(ა)იპ სე-----ის დირექტორებს დაევალოთ არასამეწარმეო იურიდიული პირების რეორგანიზაციის (შერწყმა) შესახებ გადაწყვეტილებების მიღება, რომლის საფუძველზეც განხორციელდა არასამეწარმეო იურიდიული პირების - სე-----ისა და ა(ა)იპ სე-----ის შერწყმა და შედეგად ჩამოყალიბდა ა(ა)იპ სე-----ი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საწარმოს სტრუქტურის, ან მისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის შეცვლა თავისთავად არ ქმნის შტატების შემცირების საფუძველს და მარტოოდენ რეორგანიზაციაზე მითითება დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების მტკიცების ტვირთისაგან.

სასამართლო, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერად ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ლეგიტიმურ საფუძველს. ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ იგი თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებებიც, თავისთავად, არ არის მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს და იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძველით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელი არჩევანის გაკეთებისას ვალდებულია იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის

საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს.

დადგენილია, რომ სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის 2017 წლის 5 იანვრის N13 ბრძანება, რომლითაც არასამეწარმეო იურიდიულ პირებს მიეცათ მითითება რეორგანიზაციის დაწყების შესახებ, მიღებული იყო „საქართველოს 2017 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონის 23-ე მუხლის საფუძველზე, რაც გულისხმობდა სხვადასხვა სახის ადმინისტრაციული ხარჯების, მათ შორის შრომის ანაზღაურების ნაწილში, ხარჯების შემცირებას. საგულისხმოა, რომ ხარჯების შემცირების მოტივით, სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგებლის იგივე ბრძანების საფუძველზე განხორციელდა არა მხოლოდ - ა(ა)იპ სე-----ისა და ა(ა)იპ სე-----ის რეორგანიზაცია (შერწყმა), არამედ ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის კეთილმოწყობის, დასუფთავების და გამწვანების მოვლა-პატრონობის ცენტრისა“ და ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის სასაფლაოების მოვლა-პატრონობის ცენტრის“ რეორგანიზაციაც (ორგანიზაციის სტრუქტურის შეცვლა).

სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგეობის, როგორც არასამეწარმეო იურიდიული პირების დამფუძნებლის, მიერ, რაც თავის მხრივ, გამოწვეული იყო ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტის სიმცირით, მოთხოვნილი იყო რეორგანიზაციის განხორციელება ადმინისტრაციული ხარჯების (მათ შორის შრომის ანაზღაურების) შემცირების მიზნით, რის საფუძველზეც ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის კულტურის ცენტრის დირექტორის ლ---- უჩ-----ის მიერ 2017 წლის 10 იანვარს გამოცემულ იქნა N5 ბრძანება რეორგანიზაციის გამო ახალი საშტატო ნუსხის შემუშავებისა და სენაკის მუნიციპალიტეტის გამგეობასთან შეთანხმების შესახებ, რაც სრულ თანხვედრაშია კანონის მოთხოვნებთან, ვინაიდან არასამეწარმეო იურიდიული პირები ორგანიზაციის ქონებრივი და ფინანსური სახსრების მართვასა და განკარგვას ახორციელებენ დამფუძნებელთან შეთანხმებით.

ასევე დადგენილია, რომ სენაკის მუნიციპალიტეტის შემადგენლობაში შემავალ 14 ადმინისტრაციულ ერთეულში რეორგანიზაციამდე სე-----ისა და ა(ა)იპ სე-----ში არსებობდა კლუბის კოორდინატორის 9 საშტატო ერთეული, მათ შორის ფოცხოს ადმინისტრაციულ ერთეულში კლუბის კოორდინატორის ერთი შტატი, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე იზ----- ტყ-----ა. რეორგანიზაციის შემდეგ კი, ახალი საშტატო ნუსხის შესაბამისად, კლუბის კოორდინატორის 9 შტატიდან შემცირდა 7 შტატი, მათ შორის ფოცხოს ადმინისტრაციულ ერთეულში კლუბის კოორდინატორის (იზ----- ტყ-----ას) შტატი. კლუბის კოორდინატორის ორი შტატი ადმინისტრაციული ერთეულის ტერიტორიის სიდიდისა და ფუნქციონირებადი კლუბის შენობის გათვალისწინებით, დატოვებულ იქნა ძველი სენაკისა და მე-2 ნოსირის ადმინისტრაციულ ერთეულებში.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის, საფუძვლით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელი არჩევანის გაკეთებისას ვალდებულია იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საკასაციო სასამართლოს განმარტება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ № ას-941-891-2015, 29.01.2016 წ.).

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო სხდომაზე დადგინდა, რომ ფოცხოს ადმინისტრაციული ერთეულში, სადაც დასაქმებული იყო იზ----- ტყ-----ა, არ არსებობს კლუბის შენობა და კლუბის კოორდინატორის სამუშაო ოთახი განთავსებულია ადგილობრივი თვითმმართველობის შენობის ერთ-ერთ ოთახში. მიუხედავად აღნიშნულისა, კლუბის კოორდინატორის შტატი შენარჩუნებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ, თუმცა დამფუძნებლის მიერ ბიუჯეტის სიმცირის გამო შტატების შემცირების მოთხოვნის შემთხვევაში, ადმინისტრაციის მიერ კლუბის კოორდინატორის ცხრა შტატიდან, შენარჩუნებულ იქნა მხოლოდ ორი შტატი, რა დროსაც გათვალისწინებულ იქნა ადმინისტრაციული ერთეულის ტერიტორიული მოცულობა და შესაბამისად, მოსახლეობის რაოდენობა, ასევე კლუბის შენობის არსებობაც.

მითითებული დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელმა კეთილსინდისიერების კონტექსტში შეაფასა ყველა გარემოება და გადაწყვეტილების მიღებისას იხელმძღვანელა გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმებით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და მის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებას კანონიერს ხდის.

სასამართლო ვერ დაეთანხმება მოსარჩელეს იმ პოზიციაში, რომ მის მიმართ დაირღვა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მოთხოვნა მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის წინასწარი წერილობითი შეტყობინების ვალდებულების შეუსრულებლობის

შესახებ, ვინაიდან საქმეზე თავად მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილია 2017 წლის 11 იანვრის მისივე ხელმოწერით დადასტურებული გაფრთხილების ხელწერილი, რომლის მიხედვით, იგი ინფორმირებულია ა(ა)იპ სენაკის მუნიციპალიტეტის კულტურის ცენტრში რეორგანიზაციის საფუძველზე დაკავებული პოზიციიდან შესაძლო გათავისუფლების შესახებ.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის სფეროში მტკიცების დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ სასამართლოს შესთავაზა კონკრეტული დასაბუთება- რომ ის წინაპირობები, რაც უძღოდა შტატების შემცირებას, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, მას ანიჭებდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის უფლებამოსილებას, ვინაიდან აღნიშნული დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები მიუთითებენ ეკონომიკური გარემოებების გათვალისწინებით მოპასუხე ორგანიზაციაში ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელების აუცილებლობაზე, რაც თავის მხრივ, აუცილებელს ხდიდა შტატების შემცირებას.

მოსარჩელემ სასამართლო სხდომაზე მიუთითა ასევე, დისკრიმინაციაზე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილია დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპი. აღნიშნული გამომდინარეობს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლიდან, რომლის მიხედვით (მე-6 პუნქტი) შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები, ხოლო იმავე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად, შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან მოსარჩელე მიუთითებს დისკრიმინაციის ფაქტზე, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების კანონშესაბამისობის დასადგენად სასამართლოს მიერ ასევე, შემოწმდა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძველად ხომ არ დაედო შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით დისკრიმინაციულად მიჩნეული რომელიმე საფუძველი, თუმცა ასეთი არ დადგინდა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხოლოდ დამსაქმებლის მიდგომა (შეხედულება) ამა

თუ იმ საკითხისადმი, კერბალური თუ არაკერბალური გამოხატულების გარეშე, პირის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციად ვერ ჩაითვლება. დისკრიმინაციას წარმოადგენს დამსაქმებლის ფაქტობრივ ქმედებაში გამოხატული ნება, რაც მიმართულია და მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებულისადმი დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელისადმი ამგვარი ფორმის რაიმე გამოხატულებას ადგილი არ ქონია, რაც ფაქტობრივად გამორიცხავს სახელშეკრულებო ურთიერთობის დისკრიმინაციული მოტივით შეწყვეტის თაობაზე მოსარჩელის მიერ მითითებულ გარემოებას.

ამდენად, საქმეზე დადგენილი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ იზ----- ტყ-----ას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას ადმინისტრაციის მიერ კანონის მოთხოვნა არ დარღვეულა, იგი გამოცემულ იქნა ამ სფეროში მოქმედი ყველა სამართლებრივი ნორმების დაცვით, რის გამოც არ არსებობს ა(ა)იპ სე-----ის დირექტორის იზ----- ტყ-----ას სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ 2017 წლის 10 მარტის №8 ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი.

6.2. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1 მუხლის შესაბამისად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

მითითებულ ნორმაზე დაყრდნობით, სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენას, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტის დადასტურება იწვევს სადავო ბრძანების გამოცემამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენას და არის თანმდევი შედეგი.

ვინაიდან არ დადასტურდა იზ----- ტყ-----ას მიმართ შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტი, შესაბამისად, შესაბამისად, არ არსებობს მისი კლუბის კოორდინატორის პოზიციაზე აღდგენის საფუძველი, რაც ბუნებრივია არ გამორიცხავს მისი შემდგომი დასაქმების შესაძლებლობას მოცემულ დაწესებულებაში, მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში.

6.3. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის,

არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

მითითებულ ნორმებზე დაყრდნობით, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, პირდაპირ დაკავშირებულია შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტის ფაქტის დადასტურებასა და სამუშაოზე აღდგენასთან და არის თანმდევი შედეგი.

ვინაიდან არ დადგინდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის კანონსაწინააღმდეგოდ შეწყვეტის ფაქტი და არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, შესაბამისად, არ არსებობს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველიც.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი -100 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად და დარჩეს იმავე ანგარიშზე.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 47-ე, 49-ე, 52-ე, 243-244-ე, 247-248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა:

1. არ დაკმაყოფილდეს იზ----- ტყ-----ას სასარჩელო მოთხოვნა ა(ა)იპ სე-----
-----ის მიმართ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

2. იზ----- ტყ-----ას მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილი

სახელმწიფო ბაჟი -100 ლარი დარჩეს იმავე ანგარიშზე.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით სენაკის რაიონული 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 სენაკის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

დარეჯან კვარაცხელია