



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

19
ქ.რუსთავი

მარტი

2019

წელი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - ეკატერინე ყანჩელი
სხდომის მდივანი - სალომე არევაძე

მოსარჩელე - და-----ი

წარმომადგენელი - მზ-----ე

მოპასუხე - შპს "რუ-----ი"

მოპასუხის წარმომადგენელი - მზ-----ი

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

აღწერილობითი ნაწილი

1.სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „რუ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 10 ოქტომბრის # 56 ბრძანება და-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე.

1.2. და-----ი აღდგენილი იქნეს შპს „რუ-----ის“ საავარიო სამსახურის ინჟინრის თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხეს დაევალოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიური სახელფასო განაკვეთის 900 ლარის ოდენობით სამსახურში აღდგენამდე.

სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები:

სარჩელში მითითებულია, რომ და-----ი დაახლოებით 15 წელი მუშაობდა შპს „რუ-----ში“ სხვადასხვა პოზიციაზე, სამსახურიდან გათავისუფლებამდე მას ეკავა საავარიო სამსახურის ინჟინრის თანამდებობა, მისი ხელფასი შეადგენდა 800 ლარს, რომელსაც დამატებითი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში ყოველთვიურად ერიცხებოდა 80 ლარი.

მოსარჩელის განმარტებით, მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა ისე, რომ მისთვის აღნიშნულის თაობაზე რამდენიმე კვირის განმავლობაში არ იყო

ცნობილი. მან 2018 წლის 30 ოქტომბერს წერილობითი განცხადებით მიმართა შპს „რუ-----ის“ ადმინისტრაციას იმ მიზნით, რომ მისთვის გადაეცათ შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ, აღნიშნულის საპასუხოდ, მოპასუხე მხარემ მას ჩააბარა დოკუმენტები, რომლებიც ნაწილობრივ ასახავს შრომით ურთიერთობას.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ და-----მა 2018 წლის დეკემბერში ჩაიბარა ბრძანება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, და-----ი ითხოვს:

1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „რუ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 10 ოქტომბრის # 56 ბრძანება და-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე.
2. და-----ი აღდგენილი იქნეს შპს „რუ-----ის“ საავარიო სამსახურის ინჟინრის თანამდებობაზე.
3. მოპასუხეს დაევალოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიური სახელფასო განაკვეთის 900 ლარის ოდენობით სამსახურში აღდგენამდე.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს „რუ-----ის“ წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ და-----ის სარჩელი უსაფუძვლოა, ვინაიდან მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას. ამასთან, მოპასუხე მიიჩნევს, რომ სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია, ვინაიდან და-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ჩაბარდა 2018 წლის 12 ოქტომბერს, თუმცა მას კანონით დადგენილ ვადაში აღნიშნული ბრძანება არ გაუსაჩივრებია, აღნიშნულიდან გამომდინარე, სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 28 სექტემბერს და-----ს და შპს „რუ-----ს“ შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, მოსარჩელე 01.10.2017 წლიდან 31.03.2018 წლამდე დასაქმდა შპს „რუ-----ში“ ინჟინრის პოზიციაზე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

მხარეთა ახსნა-განმარტებები, შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 18-24)

3.1.2. შპს „რუ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 10 ოქტომბრის ბრძანების საფუძველზე და-----ს 2018 წლის 12 ოქტომბრიდან შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება სამსახურებრივი ინსტრუქციების, შრომითი ხელშეკრულების და სხვა მასთან გაფორმებული დოკუმენტების პირობების უხეში დარღვევის გამო, რომლითაც განსაზღვრულია მისი უფლება-მოვალეობები და პასუხისმგებლობები კომპანიის წინაშე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

მხარეთა ახსნა-განმარტება, ბრძანება # 56 (ს.ფ. 29)

3.1.3. 2018 წლის 11 ოქტომბერს ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტიდან ელექტრონული ფოსტით შპს „რუ-----ის“ საავარიო სამსახურის უფროსს ნი-----ს ეცნობა, რომ და-----ი გათავისუფლებულია დაკავებული თანამდებობიდან და მას დაევალა გათავისუფლებული პირისათვის გადაეხარებინა სამსახურებრივი დოკუმენტები და ნივთები, ხოლო მათი კუთვნილი სამსახურებრივი საშვის მიწოდება უზრუნველყო ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტისათვის.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

მხარეთა ახსნა-განმარტებები, მიმართვა (ს.ფ.54-55)

3.1.4. 2018 წლის 30 ნოემბერს და-----ის წარმომადგენელს გაეგზავნა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

გზავნილი (ს.ფ. 28)

3.1.5. 2018 წლის 12 ოქტომბერს და-----ისათვის ცნობილი გახდა, რომ იგი გათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან, რის გამოც 12 ოქტომბრიდან მოსარჩელე სამსახურში აღარ გამოცხადებულა.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

მხარის ახსნა-განმარტება

3.2. დადგენილი სადაო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები სადავო არ არის.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე, 128-ე, 129-ე, 130-ე, 137-ე მუხლები

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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 მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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).

სშკ-ის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე

მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლოს განმარტებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ზ" პუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

განსახილველი დავის ფარგლებში დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება და-----ის მიერ სამსახურეობრივ მოვალეობათა არაკეთილსინდისიერად შესრულებას, რამაც გამოიწვია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება.

სასამართლომ უნდა შეაფასოს მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედება რამდენად იყო უხეში დარღვევა, რომელსაც შეეძლო გამოეწვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლება, იყო თუ არა აღნიშნული ღონისძიება თანაზომიერი და პროპორციული, შეიძლებოდა თუ არა სხვა ნაკლებად მკაცრი სანქციის გამოყენება.

ამდენად, დამსაქმებელს აქვს უფლება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის არა ყოველგვარი დარღვევისას, არამედ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში, როცა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება აზრს მოკლებულია. მოცემულ შემთხვევაში, შპს „რუ-----ის“ წარმომადგენლის განმარტებით, და-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გამოიხატა იმაში, რომ მოსარჩელეს ეკისრებოდა მძღოლის ფუნქციები და იღებდა შეთანხმებულ საზღაურს, გარკვეული პერიოდის შემდეგ, მან შეწყვიტა აღნიშნული მოვალეობის განხორციელება, თუმცა ზედმეტად აიღო ხელფასი 100 ლარის ოდენობით, რომელიც მოპასუხის თხოვნის მიუხედავად მას უკან არ დაუბრუნებია. აღნიშნული ფაქტი უარყო მოსარჩელე მხარემ და განმარტა, რომ მის მიერ თანხის უსაფუძვლოდ აღებას ადგილი არ ჰქონია.

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 მხარეებს, 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.

შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალ-ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალ-ურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. 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, სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა შეიძლება შეწყდეს მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში, როცა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება აზრს მოკლებულია, ისე რომ არ შეილახოს დასაქმებულის კანონიერი ინტერესები. მოცემულ შემთხვევაში, სწორედ მოპასუხის - შპს „რუ-----ის“ მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს იმ მოცემულობის წარმოჩენა და დამტკიცება, რომ მოსარჩელე - და-----ის მხრიდან მართლაც ჰქონდა ადგილი ისეთ უხეშ დარღვევებს, რაც საბოლოოდ მისი სამსახურიდან დათხოვნის წინაპირობა გახდა. შპს „რუ-----ი“ წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მონაწილე იმ „ძლიერ მხარეს“, რომელსაც მიუწვდება ხელი ყველა საჭირო მტკიცებულებაზე; მას შეუძლია წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც დაასაბუთებდა მოსარჩელის გათავისუფლების ლეგიტიმურ მიზანს, განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის მხოლოდ ახსნა-განმარტება, რომ და-----მა შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები დაარღვია, არ წარმოადგენს უტყუარ მტკიცებულებას, შპს „რუ-----ი“-ს არ წარმოუდგენია რაიმე სხვა

მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედება (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) წარმოადგენს ისეთ უხეშ დარღვევას, რასაც შეეძლო გამოეწვია და-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება.

6.2. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მართალია და-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა სამართლებრივი დასაბუთების გარეშე, თუმცა რადგან სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია, არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. მე-6 ნაწილი ადგენს, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამასთან, მე-7 ნაწილის მიხედვით, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, კერძოდ, 2018 წლის 10 ოქტომბრის # 56 ბრძანების თანახმად, და-----ი 12 ოქტომბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, 2018 წლის 30 ოქტომბერს მოსარჩელემ განცხადებით მიმართა შპს „რუ-----ს“ და მოითხოვა მის შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილებების გადაცემა. აღნიშნულის პასუხად, 2018 წლის 17 დეკემბერს მოპასუხემ მას გაუგზავნა მოთხოვნილი დოკუმენტაცია.

სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეების მიერ სადაოდ არ არის გამხდარი ის გარემოება, რომ 2018 წლის 12 ოქტომბრიდან და-----ი აღარ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს, ვინაიდან ბრძანებისა და

ელექტრონული წერილის საფუძველზე 2018 წლის 12 ოქტომბერს მას ეცნობა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და ამავე დღიდან იგი სამსახურში აღარ გამოცხადებულა. ამდენად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ თავისი დარღვეული უფლების აღდგენისათვის სასამართლოს მომართა ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ, კერძოდ, 2019 წლის 04 იანვარს.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია და სარჩელი 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, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. და-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „რუ-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით არ დაკმაყოფილდეს.
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

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