



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

24 აპრილი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - ა-- ლ-----ე

მოსარჩელის წარმომადგენელი - ტ----- კ-----ე

მოპასუხე - ა(ა)იპ თ-----ო

მოპასუხის წარმომადგენლები - მ----- ჩ-----ი, გ-----ი ქ-----ე

დავის საგანი - თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების
ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ თ-----ოს
დირექტორის 2018 წლის 08 ნოემბრის №ბ--.0----- ბრძანება ქ. თბილისის
№1-- საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის ა-- ლ-----ის თანამდებობიდან
გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ა-- ლ-----ე ქ. თბილისის №1-- ბაგა-
ბაღის დირექტორის თანამდებობაზე;

1.3. დაევალოს ა(ა)იპ თ-----ოს აუნაზღაუროს
ა-- ლ-----ეს განაცდური ხელფასი გათავისუფლების დღიდან - 2018
წლის 09 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდში,
თვეში 1000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით
გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი დასაქმებული იყო ქალაქ თბილისის N1-- ბაგა-ბაღის დირექტორის თანამდებობაზე და აღნიშნულ პოზიციაზე მუშაობის პერიოდში მის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა გამოყენებული არ ყოფილა. იგი ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად და მაღალპროფესიულ დონეზე ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს.

როგორც ა-- ლ-----ე მიუთითებს, 2018 წლის 02 ნოემბერს, საღამოს 19:00 საათზე დაურეკეს ბ-----დან და აცნობეს, რომ სააგენტოს ხელმძღვანელის მიერ გათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან, შესაბამისად, მეორე დღეს უნდა გამოცხადებულიყო საბავშვო ბ-----ში სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ჩასაბარებლად. იმავე საღამოს 23:00 საათზე მოსარჩელეს დაუკავშირდა ბ-----ს დირექტორი კ----- გ-----ე, რომელმაც აცნობა რომ ჩვეულებრივად გამოცხადებულიყო სამუშაო ადგილზე და გაეგრძელებინა მუშაობა.

2018 წლის 08 ნოემბერს მოსარჩელეს ბ-----დან სატელეფონო მოკლე ტექსტური შეტყობინებით აცნობეს, რომ გათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან, ხოლო 2018 წლის 09 ნოემბერს გააცნეს ბრძანება დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვის გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

ყოველივე აღნიშნულის შესაბამისად, მოსარჩელის მოსაზრებით, სახეზეა დისკრიმინაციის აშკარა ეჭვი, რადგან გათავისუფლებისას დამსაქმებელმა მოახდინა მისი პირდაპირი შევიწროება, სხვადასხვა სუბიექტური და არასამსახურებრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, რაც გამოიხატა მისთვის იმგვარი პირობების შექმნაში, რაც პირდაპირ აუარესებს მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე ა(ა)იპ თ-----ის წარმომადგენელმა არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ 2018 წლის 08 ნოემბრის ბრძანება ა-- ლ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გამოცემულია კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

სააგენტოს წკურტარმომადგენლის განმარტებით, ა-- ლ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა მონიტორინგის შედეგები, რაც

საბავშვო ბაგა-ბაღის წესდებისა და შრომის შინაგანაწესის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ შეფასდა უხეშ დარღვევად. შესაგებელში მითითებულია, რომ ბავშვის საკვები პროდუქტების გადაყრა, რომელიც გამოსადეგია ბავშვთა კვებისთვის, წარმოადგენს ერთის მხრივ კვების ნორმების დარღვევას და მეორეს მხრივ საბავშვო ბაგა-ბაღის ბიუჯეტისთვის ზიანის მიყენებას. მოპასუხის მოსაზრებით, მხოლოდ თამბაქოს მოხმარებაც კი, საბავშვო ბაგა-ბაღის ტერიტორიაზე, შეიძლებოდა გამხდარიყო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ა-- ლ-----ე დასაქმებული იყო ქალაქ თბილისის N1-- ბაგა-ბაღის დირექტორის თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- ბრძანება (ს.ფ. 21);

3.1.2. ა(ა)იპ ქ. თ-----ოს 2018 წლის 08 ნოემბრის №ბ--.0----- ბრძანებით („ქ. თბილისის №1-- საბავშვო ბაგა-ბაღის“ დირექტორის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე) დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, გათავისუფლდა ა-- ლ-----ე „ქ. თბილისის №1-- საბავშვო ბაგა-ბაღის“ დირექტორის თანამდებობიდან, 2018 წლის 09 ნოემბრიდან.

ბრძანების მიხედვით, მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა ა(ა)იპ „თ-----ოს“ მონიტორინგის განყოფილების მიერ 2018 წლის 01 ნოემბერს „ქ. თბილისის №1-- საბავშვო ბაგა-ბაღში“ განხორციელებული მონიტორინგის შედეგად დირექტორის საქმიანობაში გამოვლენილი დარღვევა-ნაკლოვანებები.

სამართლებრივ საფუძველად ბრძანებაში მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, „არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - „თ-----ო“-ს დაფუძნების შესახებ ქალაქ თბილისის მთავრობის 2011 წლის 27 ივნისის N16.67.710 დადგენილებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2018 წლის 7 მარტის N--.8--2-- განკარგულებით

დამტკიცებული, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის - „თ-----
-----ო“-ს წესდების მე-5 მუხლის მე-5 პუნქტის „კ“ და
„ს“ ქვეპუნქტები და „ქ.თბილისის №1-- ბაგა-ბაღი“-ს შრომის შინაგანაწესი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ „თ-----ო“-ს დირექტორის 2018 წლის 08
ნოემბრის №ბ--.0----- ბრძანება (ს.ფ. 21).

3.1.3. თბილისის საბავშვო ბაგა-ბაღების სააგენტოს მონიტორინგის სამსახურის
მიერ (ჯგუფის წევრები: შ----- ა-----ე და ფ----- კ-----ი) №1---ე
საბავშვო ბაგა-ბაღში მონიტორინგის ჩატარების ფაქტი დასტურდება 2018
წლის 1 ნოემბერს მონიტორინგის აქტით.

მონიტორინგის აქტში, გამოვლენილი დარღვევა-ნაკლოვანებების გრაფაში
მითითებულია შემდეგი: „მონიტორინგის ჯგუფის შესვლისას სამხარეულოს
გასასვლელ კართან აღმოჩნდა პოლიეთილენის კარში მოთავსებული ახალი
ბოსტნეული: ნიორი, ხახვი, კომბოსტო, ბულგარული წიწაკა, სტაფილო (მოხდა
ფოტოგრაფირება). აღნიშნული ფაქტით დაირღვა მენიუ-ფაქტურით
გათვალისწინებული კალორაჟი.“

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ა(ა)იპ „თ-----ო“-ს მონიტორინგის აქტი (ს.ფ. 37-
43);

3.1.4. საბავშვო ბ-----ს მონიტორინგის განყოფილების
თანამშრომლების მიერ აღმოჩენილი პროდუქტის (პოლიეთილენის პარკში
მოთავსებული ბოსტნეულის) გამო, №1---ე ბაგა-ბაღის დირექტორ ა-- ლ-----ის
მიერ 2018 წლის 6 ნოემბრის №7-----18 ბრძანების საფუძველზე სასტიკი
საყვედური გამოეცხადათ და მიეცათ გაფრთხილება მზარეულ ნ----- მ-----ს
და მზარეულის დამხმარეს ნ---- მ-----ეს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- №7-----18 ბრძანება (ს.ფ. 22);

3.1.5. ა-- ლ-----ემ 2018 წლის 12 ნოემბერს განცხადებით მიმართა ა(ა)იპ თ-----
-----ოს და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 23);

3.1.6. ა-- ლ-----ის 2018 წლის 12 ნოემბრის განცხადებაზე 2018 წლის 19 ნოემბრის ნ----- წერილით უპასუხა ა(ა)იპ თ-----
-----ოს დირექტორმა კ----- გ-----ემ, რომელმაც წერილს დაურთო გათავისუფლების საფუძველი.

დანართში მოცემულია კ----- გ-----ისთვის ა(ა)იპ თ-----
-----ოს ადმინისტრაციის მონიტორინგის განყოფილების უფროსის მიერ გაგზავნილი 2018 წლის 02 ნოემბრის ნ----- წერილი, რომელშიც მითითებულია, რომ მონიტორინგის ჯგუფის საბავშვო ბაღში ყოფნის დროს დირექტორი ა-- ლ-----ე სამსახურში არ იმყოფებოდა, რაც, როგორც დადგინდა, არ იყო შეთანხმებული ააიპ თ-----ოს ხელმძღვანელობასთან. აქვე მითითებულია, რომ ანალოგიური ფაქტი დაფიქსირდა მიმდინარე წლის 18 ივნისის გეგმიური მონიტორინგის ჩატარების დროსაც. ამავე წერილიდან ირკვევა, რომ 1 ნოემბერს, №1-- საბავშვო ბაგა-ბაღის სამხარეულო ბლოკის შემოწმებისას, მონიტორინგის ჯგუფმა დააფიქსირა მენიუ-ფაქტურის მიხედვით გათვალისწინებული ბოსტნეულის გაცემის უხეში დარღვევა. კერძოდ, მონიტორინგის განყოფილების უფროსის განმარტებით, სამხარეულოს კართან აღმოჩნდა პოლიეთილენის პარკში მოთავსებული, გამოყენებისთვის ვარგისი ბოსტნეული: ნიორი, ხახვი, კომბოსტო, ბულგარული წიწაკა და სტაფილო. აღნიშნულ ფაქტზე კვების ბლოკის შესაბამისი თანამშრომლების გამოკითხვისა და უფროსი მხარეულის ნ----- მ-----ს მიერ დაწერილი ახსნა-განმარტების საფუძველზე კი გაირკვა, რომ იმდღევანდელ საკვებში შეგნებულად მოხდა „გადასაყრელად“ მომზადებული ბოსტნეულის დაკლება. ზემოაღნიშნული ფაქტის გარდა წერილში მითითებულია ასევე, რომ მონიტორინგის ჯგუფმა ბაგა-ბაღის თანამშრომელთა თანდასწრებით ბაღის ტერიტორიაზე აღმოაჩინა სიგარეტის მოსაწევი ადგილი, რაც დასტურდება იქ ორგანიზებულად შეგროვილი სიგარეტის ნამწვავებით. ორივე ზემოაღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით, მონიტორინგის ჯგუფის მიერ მოხდა შემთხვევათა დასურათება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი (ს.ფ. 28-29);
- ახსნა-განმარტებები (ს.ფ. 30-32);
- ფოტოსურათები (ს.ფ. 123, 124-126)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ა-- ლ-----ესთნ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, ა(ა)იპ „თ-----ოს“ წესდების მე-5 მუხლის მე-5 პუნქტის „კ“ და „ს“ პუნქტები და „ქ.თბილისის №45 ბაგა-ბაღის“ შრომის შინაგანაწესი.

რაც შეეხება ფაქტობრივ გარემოებებს, როგორც საქმის მასალებიდან დგინდება, სადავო ბრძანების გამოცემა გამოიწვია ა-- ლ-----ის მხრიდან სკოლის შინაგანაწესის დარღვევამ, რაც, მოპასუხის მითითებით, გამოიხატა შემდეგში: **1)** 2018 წლის 01 ნოემბერს „ქ. თბილისის №1-- საბავშვო ბაგა-ბაღში“ მონიტორინგის ჩატარების დროს მოსარჩელე სამსახურში არ იმყოფებოდა ისე, რომ არყოფნა არ იყო შეთანხმებული ა(ა)იპ თ-----ოს ხელმძღვანელობასთან და რაც არ იყო პირველი შემთხვევა (ანალოგიური ფაქტი, როგორც მოწმეთა ჩვენებიდან და სააგენტოს მონიტორინგის განყოფილების უფროსის წერილიდან ირკვევა, დაფიქსირდა 2018 წლის 18 ივნისის გეგმიური მონიტორინგის დროსაც); **2)** სამზარეულოს ბლოკის შემოწმებისას აღმოჩნდა მენიუ-ფაქტურის მიხედვით გათვალისწინებული ბოსტნეულის გაცემის უხეში დარღვევა, კერძოდ, გამოყენებისთვის ვარგისი ბოსტნეული: ნიორი, ხახვი, კომბოსტო და ბულგარული წიწაკა აღმოჩენილ იქნა პოლიეთილენის პარში სამზარეულოს კართან; **3)** მონიტორინგის ჯგუფის მიერ თანამშრომელთა თანდასწრებით ბაღის ტერიტორიაზე აღმოჩენილ იქნა სიგარეტის მოსაწევი ადგილი, რაც, მონიტორინგის ჯგუფის წევრების ჩვენებითა და განყოფილების უფროსის წერილის მიხედვით, დასტურდება ორგანიზებულად შეგროვილი სიგარეტის ნამწვავებითა და ფოტოსურათებით.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს მიმოიხილოს ის ნორმები, რომლითაც განსაზღვრულია ერთის მხრივ ბაგა-ბაღის დირექტორის უფლებამოსილებები, ისე მისი ვალდებულებები და მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შინაგანაწესით დადგენილი საფუძვლები.

ა(ა)იპ „ქ. თბილისის №1-- საბავშვო ბაგა-ბაღის“ წესდების მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, საბავშვო ბაგა-ბაღს ხელმძღვანელობს დირექტორი, რომელსაც თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს დამფუძნებელი. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით, დირექტორი კანონით დადგენილი წესით განაგებს და განკარგავს დაწესებულების ქონებასა და სახსრებს და მასვე ეკისრება პასუხისმგებლობა ორგანიზაციის

საკუთრებაში არსებულ ქონებაზე და ფულადი სახსრების მიზნობრივად და სწორად ხარჯვაზე. „ზ“ ქვეპუნქტით კი განსაზღვრულია, რომ საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორი წარმართავს და ორგანიზებას უწევს დაწესებულების საერთო საქმიანობას და პასუხისმგებელია ამ საქმიანობის კანონიერებასა და ეფექტურობაზე;

ა(ა)იპ „ქ. თბილისის №1-- საბავშვო ბაგა-ბაღის“ შორმის შინაგანაწესის მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, სამუშაო დღის დასაწყისი განისაზღვრება 09:00 საათით, ხოლო დასასრული - 18:00 საათით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით კი დადგენილია, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს არ გამოცხადდეს ან დატოვოს სამუშაო ადგილი სამუშაო დროს დამსაქმებლის ან მისი უშუალო ხელმძღვანელის ნებართვის (დათხოვნა) შემდეგ.

შინაგანაწესის მე-13 მუხლის მე-7 პუნქტის „ა“ და „ე“ ქვეპუნქტების მიხედვით, ამ შინაგანაწესით განსაზღვრული შრომის დისციპლინის დარღვევის გარდა, დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს ა) თამბაქოს მოხმარება საბავშვო ბაღის ტერიტორიაზე და ე) საპატიო მიზეზის გარეშე სამზე მეტი დაგვიანება ან სააღმზრდელო პროცესის გაუფრთხილებლად გაცდენა.

სასამართლოს სურს ასევე ყურადღება გაამახვილოს დირექტორის ცალკეულ უფლება-მოვალეობებზე (ა(ა)იპ „ქ. თბილისის №1-- საბავშვო ბაგა-ბაღის“ შორმის შინაგანაწესის დანართი 1: ბაგა-ბაღში დასაქმებულ პირთა უფლება-მოვალეობები). მაგალითისთვის, დირექტორის მოვალეობაა: შექმნას უსაფრთხოების, ჯანმრთელობის დაცვის და განვითარებისთვის შესაბამისი პირობები და მონიტორინგი გაუწიოს მის განხორციელებას; მეთვალყურეობა გაუწიოს საკოორდინაციო, პრაქტიკოსთა და სამეურნეო ჯგუფის საქმიანობას; აკონტროლოს თანამშრომელთა მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა ჯეროვანი შესრულება; პასუხისმგებელია სახსრების სწორ ხარჯვაზე, დამტკიცებული ხარჯთაღრიცხვისა და ფულადი სახსრების, მატერიალური ქონებისა და პროდუქტების ხარჯვის ანგარიშების სწორად წარმოებაზე და სხვა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი, რომლის მიხედვითაც, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად,

თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

**განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა 2018 წლის 01 ნოემბერს №1-- საბავშვო ბაგა-ბაღში ა(ა)იპ თ-----
-----ის ადმინისტრაციის - მონიტორინგის განყოფილების მიერ გამოვლენილი უხეში დარღვევები.**

ფაქტთან დაკავშირებით განსხვავებული შეფასებები აქვთ მოდავე მხარეებს. კერძოდ, ა-- ლ-----ის განმარტებით, ბაგა-ბაღის საჭიროებებიდან გამომდინარე ნებისმიერი ნივთის შესაძენად საჭირო ინვოისის მომზადებას პირადად უზრუნველყოფდა, ვინაიდან საბავშვო ბაგა-ბაღის მუშაობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორი ან ნებისმიერი სხვა პირი, საქმეთა სიმრავლის გამო ვერ უზრუნველყოფდა აღნიშნული საკითხის მოგვარებას, რის გამოც ხშირად უწევდა სამუშაო საათების განმავლობაში დაეტოვებინა დაწესებულების ტერიტორია. მოსარჩელის განმარტებით, მისი არყოფნის პერიოდში, მის მოვალეობას ასრულება დირექტორის მოადგილე, შესაბამისად, მოსარჩელისთვის გაუგებარია რატომ მიიჩნია დამსაქმებელმა სამუშაო საათებში მისი სამუშაოზე არყოფნა დარღვევად. ა-- ლ-----ემ აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით დააზუსტა, რომ არც ერთ მარეგულირებელ აქტში სამუშაო საათების კონკრეტული პერიოდი არ არის მითითებული. რაც შეეხება საბავშვო ბაგა-ბაღის ტერიტორიაზე აღმოჩენილ თამბაქოს, მოსარჩელისთვის უცნობია იმ პირების ვინაობა, რომლების საბავშვო ბაღის ტერიტორიაზე მოხმარდნენ თამბაქოს, ვინაიდან აღნიშნულის თაობაზე არ არის შედგენილი ოქმი ან ახსნა-განმარტება, რომელიც დაადსტურებდა, რომ თამბაქო მოიხმარეს ბაგა - ბაღის თანამშრომლებმა, ამასთან ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ აღნიშნულ პერიოდში მიმდინარეობდა საარჩევნო პროცესი და იყო ხალხის სიმრავლე მოცემულ ტერიტორიაზე. ა-- ლ-----ე აგრეთვე არ დაეთანხმა მოპასუხე მხარის პოზიციას სამხარეულოს ბლოკის კართან, პოლიეთილენის პარკში აღმოჩენილი ვარგისი ბოსტნეულის თაობაზე და განმარტა, რომ აღნიშნულის თაობაზე მოკვლევა არ ჩატარებულა ბაგა-ბაღის საწყობში, არ დადგენილა პროდუქტის ოდენობა, შესაბამისად, მოსარჩელე არ გამორიცხვას, რომ პროდუქცია ყოფილიყო არა დაწესებულების არამედ, ნებისმიერი კერძო პირის საკუთრება.

მეორეს მხრივ, სხვაგვარად აფასებს მომხდარს მოპასუხის წარმომადგენელი, რომელმაც განმარტა, რომ დაწესებულების შრომის შინაგანაწესი ზუსტად ადგენს, სამუშაო საათების პერიოდს, ასევე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ ბაგა-ბაღის საჭიროებისთვის მოსამზადებელი ინვოისები უნდა

მოამზადოს ბაგა-ბაღის სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორმა. რაც შეეხება ბაგა-ბაღის ტერიტორიაზე თამბაქოს მოხმარებას, ა(ა)იპ თ-----
-----ოს წარმომადგენლის განმატებით, აღნიშნული ფაქტის მტკიცებულებას წარმოადგენს საბავშვო ბაგა-ბაღის ტერიტორიაზე გადაღებული ფოტოსურათი, რომელიც წარმოდგენილია საქმეში. ასევე არ მტკიცდება რომ სამხარეულოს ბლოკის გასასვლელთან აღმოჩენილი პროდუქტები არ არის დაწესებულების საკუთრება.

მომხდარი ფაქტების გამოკვლევის და მისი სიმძიმის ხასიათის დასადგენად სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს საქმეში წარმოდგენილ ახსნა-განმარტებებზე და განსაკუთრებით, მოწმეთა ჩვენებებზე.

თავდაპირველად სასამართლოს სურს გამოიკვლიოს მოწმედ დაკითხული ფ-----
--- კ-----ის (მონიტორინგის ჯგუფის წევრი) ჩვენება, რომელმაც განმარტა, რომ ქ.თბილისის N1---ე საბავშვო ბაგა-ბაღში მონიტორინგის ჩატარების დროს დირექტორი საბავშვო ბაღში არ იმყოფებოდა და ადგილზე იყო მხოლოდ მისი მოადგილე. მოწმის განმარტებით, სამუშაო საათებში დირექტორის სამუშაო ადგილზე არყოფნა არ ყოფილა პირველი შემთხვევა, სხვა დროს მონიტორინგის ჩატარებისასაც ჰქონდა მსგავს ფაქტს ადგილი. რაც შეეხება აღმოჩენილ დარღვევებს, მისი განმარტებით, მონიტორინგის დროს ბაგა-ბაღის სამხარეულოს გასასვლელის კართან აღმოჩენილ იქნა 5 ლიტრიანი მაწვნის ე.წ კონტეინერში, პოლიეთილენის პარკში შეფუთული ვარგისი ბოსტნეული, მათ შორის ხახვი, ნიორი, წიწაკა და სხვა. მისივე მითითებით, აღნიშნულთან დაკავშირებით საწყობის შემოწმება და პროდუქციის ოდენობის გასაზღვრა არ მომხდარა, ვინაიდან მხარეულმა, მონიტორინგის სამსახურთან აღიარა, რომ ეჩქარებოდა კერძის მომზადება და სიჩქარეში ამოიღეს ინგრედიენტები, რაც შემდგომ გადასაყრელად მოამზადეს. აღნიშნულის შემდგომ, მისივე განმარტებით, სამხარეულოდან გასასვლელი უკანა კარიდან გავლისას აღმოჩენილ იქნა კედელთან მიდგმული მაგიდა, რომელზეც იდო სიგარეტი და სიგარეტის ნამწვავები. მოწმე მიუთითებს, რომ მას სიგარეტის კოლოფი არ აღუწერია, დაასურათა მხოლოდ და ახსნა-განმარტების სახით წარადგინა სააგენტოში.

მოწმე შ----- ა-----ე, რომელიც ასევე არის მონიტორინგის ჯგუფის წევრი, განმარტავს, რომ საბავშვო ბაგა-ბაღების მონიტორინგისას პრიორიტეტი ენიჭება სამხარეულოს, ვინაიდან აღნიშნული განყოფილების ფუნქციონირება პირდაპირ უკავშირდება დაწესებულების რესურსების განკარგვას და აღსაზრდელების დღიური კალორიის ოდენობის რეგულირებას. ქ. თბილისის

N1---ე საბავშვო ბაგა-ბაღის მონიტორინგისას დაწესებულებაში არ იმყოფებოდა დირექტორი, ადგილზე იმყოფებოდა მხოლოდ დირექტორის მოადგილე. შენობის განლაგებიდან გამომდინარე, მონიტორინგის დაწყება მოხდა სამხარეულოს ბლოკიდან, სადაც სამხარეულოს გასასვლელთან აღმოჩენილ იქნა ვარგისი, სალი პროდუქტი „პლასტმასის ქილაში“, ასევე სამხარეულოდან გასასვლელი უკანა კართან არსებული ჩიხის კედელთან მიდგმული იყო მაგიდა, რომელზეც ეწყო ძველი ნივთები და სიგარეტის კოლოფი.

სასამართლო გარდა ზემოაღნიშნული მტკიცებულებისა, კერძოდ, მოწმეთა ჩვენებებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებებისა თუ წერილობითი განცხადებებისა, ყურადღებას ამახვილებს ასევე საქმეში წარმოდგენილ „ქ. თბილისის N1---ე საბავშვო ბაგა-ბაღის“ უფროსი მხარეულის ნ----- მ-----ს ახსნა-განმარტებაზე, რომელიც, სასამართლოს მოსაზრებით, პირდაპირ კავშირში არის ფაქტთან და დირექტორის ფუნქცია-მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებასთან.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო სრულად იზიარებს მოპასუხის სამართლებრივ განმარტებას „უხეში“ დარღვევების არსებობის თაობაზე. სადავო არ არის, რომ საბავშვო ბაგა-ბაღში, სწორედ დირექტორი არის ის უფლებამოსილი პირი, რომელიც კანონით დადგენილი წესით განკარგავს დაწესებულების ქონებას და სახსრებს, ასევე მასვე ეკისრება პასუხისმგებლობა ორგანიზაციის სახსრების არამიზნობრივ ხარჯვაზე. ამასთანავე, დირექტორი წარმართავს და ორგანიზებას უწევს დაწესებულების საერთო საქმიანობას და პასუხისმგებელია ამ საქმიანობის კანონიერებასა და ეფექტურობაზე. აღნიშნულს ადასტურებს საქმეზე დართული ბაგა-ბაღის და სააგენტოს წესდებები და შინაგანაწესები, რაზეც სასამართლომ უკვე ისაუბრა.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ საბავშვო ბაგა-ბაღი წარმოადგენს განსაკუთრებული სპეციფიკის აღმზრდელობით - საგანმანათლებლო დაწესებულებას, სადაც მცირეწლოვნები დროის საკმაოდ დიდ ნაწილის ატარებენ. შესაბამისად, სასამართლო რთულად წარმოიდგენს უფრო მეტი სიმძიმის მქონე დარღვევებს, როგორცაა აღსაზრდელთა დღიური ულუფისათვის განკუთვნილი პროდუქტების ასეთი სახით განკარგვა, ასევე უკონტროლოდ თამბაქოს მოხმარების ფაქტი საბავშვო ბაღის ტერიტორიაზე, მაშინ როდესაც მსგავსი ტიპის საგანმანათლებლო დაწესებულებები სრულიად უნდა იყოს დაცული და იზოლირებული ისეთი გარემო-პირობებისგან სადაც იქნება წვდომა თამბაქოსთან და თამბაქოს

მოხმარებასთან. რაც შეეხება სამუშაო საათებში დირექტორის დაწესებულებაში არყოფნის ფაქტებს, სასამართლო ვერ გაიზიარებს, მოსარჩელის პოზიციას მასზედ, რომ მისი სამუშაო ადგილზე არყოფნა გამოწვეული იყო ბაგა-ბაღის საჭიროებებიდან გამომდინარე, ვინაიდან აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ არის და რაც მთავარია, მას რაიმე დამადასტურებელზე ზეპირსიტყვიერადაც არ მიუთითებია. სასამართლო ასევე ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მითითებას, რომლის მიხედვითაც, განსაზღვრული სამუშაო საათები დირექტორზე არ ვრცელდება და შეეხება მხოლოდ ბაღის სხვა თანამშრომლებზე, ვინაიდან, აღნიშნულზე ჩანაწერს ვერცერთ ზემოხსენებულ სამართლებრივ აქტში ვერ შევხვდებით, რის გამოც, სასამართლოს მოსაზრებით, მათი მოქმედება ვრცელდება როგორც დირექტორებზე, ისე სხვა თანამშრომლებზე.

შესაბამისად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო მიიჩნევს, რომ ყველა მითითებული დარღვევა ერთობლიობაში იძლევა საფუძველს ა-- ლ-----ის მოქმედებები შეფასდეს როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, რასაც შედეგად მოჰყვა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. ამდენად, სასამართლო აღნიშნულ დისციპლინურ ზომას - გათავისუფლებას ადეკვატურად მიიჩნევს ჩადენილ დარღვევებთან მიმართებაში, რაც დაუსაბუთებელს ხდის განმარტებას ბრძანების არაკანონიერების ნაწილში.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ა-- ლ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, იმავე თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდური ხელფასის მიღების მოთხოვნით არ უნდა დაკმაყოფილდეს, რამდენადაც მოსარჩელის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა კანონის დარღვევით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი ;
საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად 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 და აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას

დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

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.

შრომითსამართლებრივი 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 სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრობოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის 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 დავაში დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება საბავშვო ბაგა-ბაღის დირექტორის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვან შესრულებას.

სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულების დირექტორს, სასამართლოს მოსაზრებით, განსაკუთრებით მეტი ყურადღება და გულისხმიერება მოეთხოვება, რამდენადაც, მას ეკისრება პასუხისმგებლობა, ზედამხედველობა ბავშვებზე და სრულად დაწესებულების გამართულად ფუნქციონირებაზე. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მე-4 ნაწილით, არაკომერციული იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების წარმოშობისა და შეწყვეტის მიმართ, ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით მეწარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისათვის განსაზღვრული წესები.

ვხედავთ, რომ ბაგა-ბაღის დირექტორის სამსახურებრივი ურთიერთობის მოწესრიგებისათვის, შესაბამისი ნორმა გვამისამართებს სწორედ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონზე. თვის მხრივ, სამეწარმეო სუბიექტების ხელმძღვანელების სამსახურებრივი დავების ირგვლივ ასევე ფართოდ განვითარებულია ეროვნული სამართალწარმოებით შექმნილი სასამართლო პრაქტიკა. 2016 წლის 10 თებერვლის გადაწყვეტილებაში საქმეზე Nას-882-832-2015, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ „საწარმოს დირექტორისათვის საწარმოს მართვის, ქონების განკარგვისა და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მინიჭების რისკის საკომპენსაციოდ, პარტნიორებს ყოველთვის აქვთ უფლება ნებისმიერ დროს გაათავისუფლონ დირექტორი. აღნიშნულ ურთიერთობაზე არ ვრცელდება საქართველოს შრომის კანონთა მოთხოვნები, მიუხედავად იმისა, დირექტორი კეთილსინდისიერად ასრულებს თავის მოვალეობებს თუ არა. ამასთან, დირექტორის საქმიანობა არ არის ჩვეულებრივი საქმიანობა და იგი ვერ გაუთანაბრდება საწარმოს მიერ დაქირავებულ სხვა დასაქმებულთან ურთიერთობას, რომელიც სწორედ შრომითი კანონმდებლობით რეგულირდება.“

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ბავშვთა უფლებების კონვენციის 3.3 მუხლს, რომლის თანახმადაც, მონაწილე სახელმწიფონი უზრუნველყოფენ, რომ ბავშვებზე ზრუნვისათვის, მათი დაცვისათვის პასუხისმგებელი დაწესებულებები, სამსახურები და ორგანოები შეესაბამებოდნენ კომპეტენტური ორგანოების მიერ დაწესებულ ნორმებს. კერძოდ,

უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში მათი პერსონალის რიცხოვნობისა და ვარგისიანობის, აგრეთვე, კომპეტენტური ზედამხედველობის თვალსაზრისით. გარდა ამისა, კონვენციის 26.1 მუხლის მიხედვით, მონაწილე სახელმწიფოები ცნობენ ყოველი ბავშვის უფლებას ცხოვრების იმ დონეზე, რომელიც აუცილებელია ბავშვის ფიზიკური, გონებრივი, სულიერი, ზნეობრივი და სოციალური განვითარებისათვის.

სასამართლომ, სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი მისი მოვალეობების "უხეშ" დარღვევას. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო გამართლებულად მიიჩნევს დამსაქმებლის ნებას - შეწყვიტოს ა-- ლ----- ესთან შრომითი ურთიერთობა, ვინაიდან ეს ნება სავსებით აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ა-- ლ----- ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად, ვინაიდან, დათხოვნის საფუძველი აღწევს საკმარისად სერიოზულ დონეს, შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლოა და ვერ დაკმაყოფილდება.

ამდენად, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი მოთხოვნაც თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად.

იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის 46-ე, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. არ დაკმაყოფილდეს ა-- ლ-----ის სარჩელი ა(ა)იპ თ-----
-----ოს მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების
მოთხოვნით;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო
სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული
გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3
პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო
სასამართლოს მეშვეობით;
3. 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 საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს
გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა
დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება
და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მაია გიგაური