

საქმე №200210018002497588

საქმე №2/577-18



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

12 ივლისი, 2019 წელი  
თელავი

ქ.

### შესავალი ნაწილი

**თელავის რაიონული სასამართლო**

**მოსამართლე - ნინო ჩახნაშვილი**

**სხდომის მდივანი - თამარ ბერძენაშვილი**

**მოსარჩელე:** მ-----ი

**წარმომადგენელი:** ს-----ძე

**მოპასუხე:** შპს „ნ-----“

**წარმომადგენელი:** თ-----ი

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, საშვებულებო თანხის, ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს და ნებისმიერი ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

**1.1.** ბათილად იქნას ცნობილი შპს „-----“ დირექტორის 2018 წლის 14 მაისის №1---- ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

**1.2.** მოპასუხე შპს „-----“ დაევალოს მ-----ის აღდგენა შპს „-----“ ბუღალტრის პოზიციაზე.

**1.3.** მოპასუხე შპს „-----“ მოსარჩელე მ-----ის სასარგებლოდ, 2018 წლის 14 მაისიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

**1.4.** მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დააკისროთ 2018 წლის

გამოუყენებელი 24 დღის ფასიანი საშვებულებო თანხის 300 ლარის ხელზე (ხელზე ასაღები) ოდენობით ანაზღაურება.

**1.5.** მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სამსახურში დანიშვნის დღიდან (09.09.2017წ) მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე (14.05.2018წ) ყოველ სამუშაო კვირის განმავლობაში ზეგანაკვეთურად შესრულებული 14 საათის სამუშაოსათვის თითოეული ნამუშევარ კვირაზე - 52.5 ლარის (ხელზე ასაღები) გადახდა (ყოველთვიური ხელფასი 300 ლარი, თვის განმავლობაშუ არსებული  $160=1.875X$  გაზრდილ საშუალო ტარიფზე  $2=3.75$  ლარს  $X$  ყოველი სამუშაო კვირის განმავლობაში შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს 14 საათზე = 52.5 ლარს).

**1.6.** მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს ნებისმიერი ანაზღაურების და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის ანაზღაურება, ანაზღაურების დაყოვნების დღიდან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. (დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა).

### **მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:**

მ-----სა და შპს „-----“ შორის 09.09.2017 წელს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, მ-----ი დაინიშნა იმავე ორგანიზაციის ბუღალტრის პოზიციაზე 4 თვის ვადით, ხოლო შემდგომში, 2018 წლის 09 იანვრიდან გაგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება იმავე პოზიციაზე და იმავე პირობებით 1 წლის ვადით.

2018 წლის 14 მაისს შპს „-----“ დირექტორის ბრძანებით მ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა), ვინაიდან მ-----ისათვის ყოვლად დაუსაბუთებელი, გაუგებარი და მოულოდნელი იყო აღნიშნული ბრძანების შინაარსი, 2018 წლის 15 მაისს მ-----მა მიმართა შპს „-----“ დირექტორს და შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეოთხე პუნქტით დადგენილი წესით მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძლის წერილობითი დასაბუთება.

2018 წლის 18 მაისის წერილის თანახმად, დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა იმაზე მითითებით, რომ მან უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება და შინაგანაწესი. კერძოდ, დამსაქმებელი აპელირებს იმ გარემოებაზე, რომ მ-----მა არაერთხელ დაარღვია შინაგანაწესით დადგენილი სამუშაო დრო, ასევე სამუშაო საათებში სარგებლობდა სოციალური ქსელებით.

ხაზგასასმელია რომ ის „დარღვევები“, რაზედაც მიუთითებს დამსაქმებელი, ადგილი არ ჰქონია, შესაბამისად სრულად გაუგებარია, თუ რატომ გათავისუფლდა თანამდებობიდან მ-----ი აღნიშნული საფუძვლებით. რადგან იგი ყოველთვის ზედმიწევნით და დროულად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას. ერთადერთი, რასაც შეიძლება უკავშირდებოდეს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება, გახლავთ ის, რომ 2018 წლის მაისის თვეში, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანების გამოცემამდე ვ-----მა შპს „-----“ დირექტორმა მ-----ს მოსთხოვა, რომ საკუთარი ინიციატივით დაეტოვებინა თანამდებობა, რადგან მას აღარ სჭირდებოდა ბუღალტერი, რაზედაც მ-----მა განუმარტა, რომ თუ რაიმე ორგანიზაციული ცვლილებები იგეგმებოდა და ამის გამო უნდა წასულიყო სამსახურიდან, დირექტორს უნდა დაეწერა შესაბამის ბრძანება შესაბამისი საფუძვლებით, რადგან ასეთ დროს შრომის კოდექსი შესაბამის კომპენსაციას ითვალისწინებს. იმის გამო, რომ შპს „-----“ მოუწევდა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდა, რაც დირექტორს არ უნდოდა. ვ-----ი დაემუქრა მ-----ს, რომ მას სამსახურიდან გაუშვებდა „უხეში დარღვევის“ საფუძვლით. ამ საუბრიდან რამოდენიმე დღეში მ-----ს ჩაბარდა ბრძანება, რომლის მიხედვითაც იგი სამსახურიდან გათავისუფლდა უხეში დარღვევის გამო. ამასთან, დამსაქმებელი აღნიშნავს, რომ თითქოს მ-----ის მიმართ არაერთხელ იყო გამოყენებული სიტყვიერი შენიშვნა და გაფრთხილება, რის საპასუხოდაც ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ შპს „-----“ შინაგანაწესით მართალია დადგენილია დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესაბამისი ზომები, თუმცა მ-----ის მიმართ არცერთი პასუხისმგებლობის ზომა გამოყენებული მანამდე არ ყოფილა. ამასთან, წარმოდგენილია, რეკომენდაციები საქართველოს პროფესიონალ ბუღალტერთა და აუდიტორთა ფედერაციიდან, ასევე ფ----- რომლის თანახმად მ-----ი ხასიათდება შრომისმოყვარე, პასუხისმგებლობიან პროფესიონალად, რეკომენდაციების თანახმად, იგი ყოველთვის პირნათლად და დროულად ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს (იხ. სარჩელი).

## 2. მოპასუხის პოზიცია

**2.1.** მოპასუხემ წერილობით წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტებით სარჩელი არ სცნო და განმარტა, რომ შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება „ნ-----“ არის კერძო სამართლის იურიდიული პირი, იგი არ არის ორგანიზაცია და საკუთარ კომერციულ საქმიანობას, რომელიც ორიენტირებულია მოგებაზე, აწარმოებს წესდებისა და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მისთვის მოულოდნელი არ ყოფილა, ვინაიდან მას არაერთხელ აფრთხილებდა

უშუალო ხელმძღვანელი, მთავარი ბუღალტერი, რომ სამუშაო საათებში დაკავებულიყო მისთვის განსაზღვრული სამუშაოს შესრულებით, რაც მიუხედავად არაერთი სიტყვიერი შენიშვნა-გაფრთხილებები, მოსარჩელის მხრიდან არ აღიკვეთა. შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებას დღემდე უწევს მ-----ის მხრიდან მოვალეობების არაჯეროვან შესრულების შედეგად გამოწვეული პრობლემების მოგვარება, რაც დროულად არ გამოვლენის შემთხვევაში მოპასუხე მხარეს მნიშვნელოვან მატერიალურ ზიანს აყენებდა. მ-----ის მიმართ დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანება კანონიერია, იგი პასუხობს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ მოთხოვნებს, რაც მისი ბათილად ცნობის, როგორც სამართლებრივი, ასევე ფაქტობრივ გარემოებებს გამორიცხავს. შპს „-----“ აქვს დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესი, რომლის თანახმად გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის დადგენილი ზომები არ ემსახურება მხოლოდ დასაქმებულთა მიმართ დასჯისა თუ პასუხისმგებლობის დადგენილი ზღვრებს. იგი რაციონალურ ხასიათს ატარებს და ემსახურება დასაქმებულების როგორც შრომით - სამართლებრივ, ასევე პროფესიონალური ზრდისა და ჩამოყალიბების ხელშეწყობას, რაც მ-----ისათვის მიუღებელი აღმოჩნდა. მიუღებელი აღმოჩნდა მისთვის დადგენილი სამუშაო გრაფიკი და რეჟიმი, სამსახურში დროული გამოუცხადებლობა, დადგენილი შესვენებისა და სამუშაო დროის განაკვეთებიც, რის გამოც მისი დამოკიდებულება დაკისრებული მოვალეობებისადმი იყო სრულიად უპასუხისმგებლო. მ-----ი უშუალო ხელმძღვანელის მიერ უკვე წინასწარ იყო ინფორმირებული, რომ თუ არ შეცვლიდა დამოკიდებულებას სამსახურის მიმართ შპს „ნ-----“ იზრუნებდა სხვა კომპეტენტური დასაქმებულის მოძებნისათვის, რასაც მოსარჩელე თურმე მუქარად აღიქვავდა, რაც ნამდვილად მიუღებელი და დაუსაბუთებელია. მას კანონით გათვალისწინებული წესით ჩაბარდა გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და მოთხოვნამდე ბრძანების წერილობითი დასაბუთება, რომლის თანახმად მოსარჩელეს განემარტა სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძვლები მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. შესაძლებელია მ-----ს მომავალშიც ჰქონდეს არაერთი რეკომენდაცია და დადებითი დახასიათება, რომ მან შეძლოს საკუთარი ცოდნის რეალიზაცია, მაგრამ არა შპს „ნ-----“, ვინაიდან ყოველი კანდიდატი თუ დასაქმებული, ვისთვისაც დადგენილი შრომის დღის წესრიგი და განაკვეთი მიუღებელია, ვერ იქნება კომპანიის დასაქმებული, თანაც იმ სამართლებრივი პოზიციაზე როგორიცაა ბუღალტერი და რომლის პასუხისმგებლობის ქვეშაა ისეთი მკაცრი აღრიცხვის დოკუმენტების წარმოება, როგორიცაა ჩეკთან გათანაბრებული დოკუმენტები. ასევე 2018 წლის გამოუყენებელი ფასიანი შვებულების, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება და ნებისმიერი ანაზღაურების დაყოვნებისათვის 0.07% თანხის ანაზღაურება, ანაზღაურების დაყოვნების დღიდან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების

აღსრულებამდე, არის უსაფუძლო და დაუსაბუთებელი (იხ. შესაგებელი, შეპასუხება).

### **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

#### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები საქმეში არ არსებობს.

#### **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.2.1.** მ-----სა და შპს „-----“ შორის 09.09.2017 წელს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, მ-----ი დაინიშნა ამავე ორგანიზაციის ბუღალტრის პოზიციაზე 4 თვის ვადით, ხოლო შემდგომში, 2018 წლის 09 იანვრიდან გაგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება იმავე პოზიციაზე და იმავე პირობებით 1 წლის ვადით.

##### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- წესდება/პარტნიორთა შეთანხმება (შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებისათვის) (ს.ფ. 55-60);
- 09.09.2017 წლის შრომის ხელშეკრულება №147 (ს.ფ. 20-25);

**3.2.2.** 2018 წლის 14 მაისს შპს „-----“ დირექტორის ბრძანებით მ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა);

##### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- 2018 წლის 14 მაისის №14.05 ბრძანება (ს.ფ. 26);

**3.2.3.** მ-----ისათვის ყოვლად დაუსაბუთებელი, გაუგებარი და მოულოდნელი იყო აღნიშნული ბრძანების შინაარსი, 2018 წლის 15 მაისს მ-----მა მიმართა შპს „-----“ დირექტორს და შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეოთხე პუნქტით დადგენილი წესით მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძლის წერილობითი დასაბუთება. 2018 წლის 18 მაისის წერილის თანახმად, დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა იმაზე მითითებით, რომ მან უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება და შინაგანაწესი. კერძოდ, დამსაქმებელი აპელირებს იმ გარემოებაზე, რომ მ-----მა არაერთხელ დაარღვია შინაგანაწესით დადგენილი სამუშაო დრო, ასევე სამუშაო საათებში სარგებლობდა სოციალური ქსელებით. ის „დარღვევები“ რაზედაც მიუთითებს დამსაქმებელი, ადგილი არ ჰქონია,

შესაბამისად სრულად გაუგებარია, თუ რატომ გათავისუფლდა თანამდებობიდან მ-----ი აღნიშნული საფუძვლებით. რადგან იგი ყოველთვის ზედმიწევნით და დროულად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას. ერთადერთი, რასაც შეიძლება უკავშირდებოდეს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება, გახლავთ ის, რომ 2018 წლის მაისის თვეში, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანების გამოცემამდე ვ-----მა შპს „-----“ დირექტორმა მ-----ს მოსთხოვა, რომ საკუთარი ინიციატივით დაეტოვებინა თანამდებობა, რადგან მას აღარ სჭირდებოდა ბუღალტერი, რაზედაც მ-----მა განუმარტა, რომ თუ რაიმე ორგანიზაციული ცვლილებები იგეგმებოდა და ამის გამო უნდა წასულიყო სამსახურიდან, დირექტორს უნდა დაეწერა შესაბამის ბრძანება შესაბამისი საფუძვლებით, რადგან ასეთ დროს შრომის კოდექსი შესაბამის კომპენსაციას ითვალისწინებს. იმის გამო, რომ შპს „-----“ მოუწევდა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდა, რაც დირექტორს არ უნდოდა. ვ-----ი დაემუქრა მ-----ს, რომ მას სამსახურიდან გაუშვებდა „უხეში დარღვევის“ საფუძვლით. ამ საუბრიდან რამოდენიმე დღეში მ-----ს ჩაბარდა ბრძანება, რომლის მიხედვითაც იგი სამსახურიდან გათავისუფლდა უხეში დარღვევის გამო.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- შპს „-----“ დირექტორის წერილობითი დასაბუთება (ს.ფ. 27);
- შპს „-----“ შრომის შინაგანაწესი (ს.ფ. 29-34);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- სარჩელი;
- შესაგებელი;

**3.2.4.** დამსაქმებელი აღნიშნავს, რომ თითქოს მ-----ის მიმართ არაერთხელ იყო გამოყენებული სიტყვიერი შენიშვნა და გაფრთხილება, რის საპასუხოდაც ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ შპს „-----“ შინაგანაწესით მართალია დადგენილია დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესაბამისი ზომები, თუმცა მ-----ის მიმართ არცერთი პასუხისმგებლობის ზომა გამოყენებული მანამდე არ ყოფილა.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- სარჩელი;
- შესაგებელი;

**3.2.5.** წარმოდგენილი რეკომენდაციებით საქართველოს პროფესიონალ ბუღალტერთა და აუდიტორთა ფედერაციიდან, ასევე ფ----- რომლის თანახმად მ-----ი ხასიათდება შრომისმოყვარე, პასუხისმგებლობიან პროფესიონალად, რეკომენდაციების თანახმად, იგი

ყოველთვის პირნათლად და დროულად ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- რეკომენდაციები (ს.ფ. 35-37);

მ-----ი შპს „ნ-----ნ“ ბუღალტერის თანამდებობებიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

მოპასუხე შპს „ნ-----ნ“ მ-----ის გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში მისი გათავისუფლების საფუძველად სშკ-ის 37.1.ზ მუხლია მითითებული. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მ-----ის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების, შრომის შინაგანაწესის უხეში დარღვევა, რაც გამოიხატა შრომის შინაგანაწესით დადგენილი სამუშაო დროის არაერთჯერ დარღვევით, ასევე სოციალური ქსელებით არასამუშაო თემებზე მოცდენით, რაზედაც არაერთხელ მიეცა სიტყვიერი შენიშვნა და გაფრთხილება. როგორც მოპასუხე განმარტავდა, მ-----ის აღნიშნული ქმედებები არ შეესაბამებოდა მოპასუხე შპს „-----“ შრომის ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დადგენილ მოთხოვნებს, ვინაიდან შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება „ნ-----“ არის კერძო სამართლის იურიდიული პირი, იგი არ არის ორგანიზაცია და საკუთარ კომერციულ საქმიანობას, რომელიც ორიენტირებულია მოგებაზე, აწარმოებს წესდებისა და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებას დღემდე უწევს მ-----ის მხრიდან მოვალეობების არაჯეროვან შესრულების შედეგად გამოწვეული პრობლემების მოგვარება, რაც დროულად არ გამოვლენის შემთხვევაში მოპასუხე მხარეს მნიშვნელოვან მატერიალურ ზიანს აყენებდა. მოწმე გ-----დე განმარტავდა მის მიერ მიცემულ ჩვენებაში, რომ მ-----ს ევალებოდა სალაროს ოპერაციების წარმართვა. დირექტორის თხოვნით ხდებოდა მონაცემების ელექტრონულად დაბეჭდილი სახით გადაგზავნა, რათა მას ეწარმოებინა მონიტორინგი ყოველდღიური შემოსავლების შესახებ. ყოველი თვის ბოლო, შეიძლება თვეში ორჯერაც ხდებოდა დებიტო-კრედიტორების შედარება. შედარების დროს ხშირად აწყდებოდნენ შეცდომებს, რომელსაც შეიძლება გამოეწვია გარკვეული

გავლენა კომპანიისათვის ზარალის მიყენების კუთხით. მ-----ს ჰქონდა კონკრეტული დავალებები, რომელიც უნდა შეესრულებინა, ეს შესრულებები არ ხდებოდა მ-----ის მიერ, საბოლოოდ თვითონ რჩებოდა სამუშაო საათების მერე და ასწორებდა შეცდომებს. ამასთან დაკავშირებით აცნობებდა მ-----ს და სთხოვდა, რომ ერთად გაესწორებინათ შეცდომები, რადგან ხელმძღვანელობას უნდა ჩაებარებინა ანგარიში, რაზედაც შეურაცხყოფილი რჩებოდა მ-----ი. ოთხის ნახევარზე მიდიოდა სამსახურიდან. მის თვალწინ ხშირად უძებნია სამსახური სხვადასხვა საიტებზე. ხელმძღვანელს არაერთხელ მიუცია შენიშვნა ამასთან დაკავშირებით. ბოლო პერიოდში მასიური ხასიათი მიეცა მის ქმედებებს. ზეგანაკვეთურზეც არ ყოფილა დასაქმებული, ოთხის ნახევარზე გადიოდა სამსახურიდან.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დავის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობის მქონე დასადგენ ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს ნამდვილად ჰქონდა თუ არა მ-----ის მხრიდან შრომის შინაგანაწესით დადგენილი სამუშაო დროის არაერთჯერ დარღვევას და სოციალურ ქსელებით არასამუშაო თემებზე მოცდენით, რათა სამუშაო საათებში დაკავებულიყო მისთვის განსაზღვრული სამუშაოს შესრულებით.

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.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი 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.

სასამართლოს მოსაზრებით, მოპასუხემ შეძლო დაედასტურებინა მისი მტკიცების საგანში შემავალი და საქმის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოება, რაც მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი გახდა.

## **სამოტივაციო ნაწილი**

### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მ-----ის სარჩელი სამსხურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების, საშვებულებო თანხის, ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს და ნებისმიერი ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ანაზღაურების მოთხოვნით არ უნდა დაკმაყოფილდეს, დაუსაბუთებლობის გამო.

### **5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა**

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;  
ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი;  
საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, 21-22-ე, 31-ე, 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. 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 პირველი ნაწილის "ზ" პუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

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.

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 ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის 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 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.

განსახილველი დავის ფარგლებში საქმის გარემოებანი ეხება მოსარჩელე მ-

-----ის მხრიდან შრომის შინაგანაწესით დადგენილი სამუშაო დროის არაერთჯერ დარღვევას და სოციალურ ქსელებით არასამუშაო თემებზე მოცდენით, რათა სამუშაო საათებში დაკავებულიყო მისთვის განსაზღვრული სამუშაოს შესრულებით, რაც დამსაქმებლის შეფასებით, წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევას.

სასამართლო განმარტავს, რომ იმისთვის, რომ დასაქმებულის მოქმედება შეფასდეს უხეშ დარღვევად, უნდა არსებობდეს განსაკუთრებული საფუძველი, რადგან, დამკვიდრებული პრაქტიკის მიხედვით, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის რღვევასთან შედარებით, უპირატესობა მის შენარჩუნებას ენიჭება. თუმცა, მეორეს მხრივ არც დამსაქმებლის უფლებები უნდა შეილახოს და სასამართლომ სწორედ სრული და ობიექტური განხილვის შედეგად უნდა დაიცვას ბალანსი. კონკრეტული გარემოებები კანონმდებლის მიერ უნიფიცირებული ან სტანდარტიზებული არ არის. სწორედ ამიტომ, თითოეული შემთხვევა ინდივიდუალურად უნდა გადაწყდეს პრაქტიკაში და ამავედროულად, ყურადღება უნდა მიექცეს ინტერესთა შეწონვის საკითხს. ასეთ დროს მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული დასაქმებულის არასათანადო ქცევის სირთულე და სიხშირე. ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სწორედ პროპორციულობის პრინციპი გამოიყენა და განმარტა: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. მაშასადამე, შეუფერებელი ყოფაქცევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს დათხოვნის საფუძველი, როცა იგი მიაღწევს მნიშვნელოვან დონეს.

მოცემული დავის ფარგლებში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომის შინაგანაწესით დადგენილი სამუშაო დროის არაერთჯერად დარღვევას. ასევე სამუშაო საათებში სოციალური ქსელებით არასამუშაო თემებზე მოცდენას. შპს „ნ-----“ ეკონომიკურ საქმიანობას ახორციელებს მარკეტისა და სააფთიაქო საქონლის რეალიზაციის შედეგად. აღნიშნული საქმიანობის ორგანიზებას და წარმოებას ახორციელებს ბუღალტერია, რომელსაც ხელმძღვანელობს მთავარი ბუღალტერი. მ-----ის მიერ ხშირად არის დაშვებული შეცდომები საბუღალტრო პროგრამაში გადახდების ასახვის დროს. სრულყოფილად ვერ ასრულებს დაკისრებულ მოვალეობებს დროულად და ხარისხიანად, რაც ძირითადად განპირობებულია მის მიერ გარე სოციალური ქსელების აქტიური ინტერესით და საქმისადმი გულგრილი დამოკიდებულებით. მ-----ის მიმართ ბოლო პერიოდში სისტემატიურად ხდებოდა დისციპლინაზე და შრომის შინაგანაწესის დაცვაზე სიტყვიერი შენიშვნების მიცემა, როგორც საზოგადოების დირექტორის, ისე უშუალო ხელმძღვანელის მხრიდან, რასაც დასაქმებული

არ ითვალისწინებდა, რაც მეტყველებს დასაქმებულის არაკეთილსინდისიერებაზე კომპანიის წინაშე, რაც გონივრული განსჯის შედეგად ნამდვილად ქმნის მისი ქმედების უხეშ დარღვევად აღქმის საშუალებას. მოსარჩელის განმარტებას, რომ შპს „ნ-----ნ“ მისი გათავისუფლების თაობაზე, აღნიშნული საფუძლებით ადგილი არ ჰქონია და ყოველთვის ზედმიწევნით და დროულად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას, სასამართლოს არ მიაჩნია დასაბუთებულად. როდესაც დასაქმებული უხეშ გადაცდომას სჩადის ერთ-ერთ მათგანში, ბუნებრივია, რომ დამსაქმებლის ნდობის დაკარგვას იწვევს, რაც შეუძლებელს ხდის მომავალი შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას.

ამდენად, სასამართლო გამართლებულად მიიჩნევს დამსაქმებლის ნებას - შეწყვიტოს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა, ვინაიდან ეს ნება სავსებით აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - მ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად. შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე დაუსაბუთებელია და ვერ დაკმაყოფილდება.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა სწორედ დამსაქმებლის ინიციატივით და სწორედ შრომის კოდექსის იმ რეგულაციით (37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი), რომლის გამოყენებითაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, კანონი დამსაქმებელს აკისრებს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად კი, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

საკანონმდებლო ნორმა დასაქმებულს აძლევს უფლებას მოითხოვოს ანაზღაურებადი შვებულება წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღის ვადით. მოცემულ შემთხვევაში არ დგინდება არც შვებულების მოთხოვნაზე მოსარჩელის მიმართვის და არც მის გადატანაზე მხარეთა შეთანხმება.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ გამოვლენილა. ასევე არ არის დადასტურებული მოსარჩელის მიერ არასამუშაო დროს დამსაქმებლის სასარგებლოდ შესრულებული სამუშაო.

თავის მხრივ, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი მოთხოვნებიც, 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 პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

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 მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

## **გადაწყვიტა**

1. მოსარჩელე მ-----ს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის №7<sup>ა</sup>), თელავის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების მომენტიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, თელავის 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 თელავის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე**

**ნინო ჩახნაშვილი**