



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

17 სექტემბერი 2019 წელი

ქ. სამტრედია

შესავალი ნაწილი

სამტრედიის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე დავით სავანაძე
სხდომის მდივანი ინგა თოხაძე

მოსარჩელე _ამ-----ე, მე-----ძე, ზა-----ილი
წარმომადგენელი - გუ-----ძე;
მოპასუხე_ შპ-----ი" ;
წარმომადგენლები - ნა-----ლი და მა-----ლი;
დავის საგანი_ ხელფასის დაკავების თაობაზე შპ-----ის”
ბრძანების გაუქმება და დაკავებული ხელფასის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

მოსარჩელეებმა მოითხოვეს ბათილად იქნეს ცნობილი შპ-----
-----ის” 2014 წლის 1 აგვისტოს N----- 2016 წლის 30 იანვრის 05-
191, 2016 წლის 30 იანვრის N----- და 2016 წლის 30 იანვრის N-----
ბრძანებები, დაცვის თანამშრომლების, ამ-----ის, მე-----
ძისა და ზა-----ილისათვის ხელფასის დაკავების შესახებ
და მოპასუხე შპ-----ს” დაეკისროს ამ-----ის
სასარგებლოდ 733.15 ლარის, მე-----ძის სასარგებლოდ 2948.12
ლარის და ზა-----ილის სასარგებლოდ 733.15 ლარის

გადახდა.

ხელფასის დაკავების თაობაზე შპს-----ის” ბრძანების გაუქმება და დაკავებული ხელფასის ანაზღაურება.

სარჩელის გარემოებები: შპს-----ის” მიერ, 2016 წლის 30 იანვარს მიღებულ იქნა N----- ბრძანება დაცვის თანამშრომლის, ამ-----ისათვის ხელფასის დაკავების შესახებ, რომლის მიხედვითაც, უსაფრთხოების წესების დარღვევის, დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულებითა და კომპანიის კუთვნილი ტექნიკისადმი მიყენებული ზიანის გამო შ-----ის” დაცვის თანამშრომელს , ამ-----ეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური და დაექვითა ხელფასიდან მიყენებული ზიანის საზღაური 733.15 ლარი.

შპს-----ის” მიერ, 2014 წლის 1 აგვისტოს და 2016 წლის 30 იანვარს მიღებულ იქნა N----- და O----- ბრძანებები დაცვის თანამშრომლის , მ----- კ-----თვის ხელფასის დაკავების შესახებ, რომელთა მიხედვითაც, უსაფრთხოების წესების დარღვევის, დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებით, დაუდევარი ქმედებითა და კომპანიის კუთვნილი ტექნიკისადმი მიყენებული ზიანის გამო, შ-----ის დაცვის თანამშრომელს მე-----ძეს ერთ შემთხვევაში (N-----) ხელფასიდან დაუკავდა 748.12 ლარი და მეორე შემთხვევაში გამოეცხადა სასტიკი საყვედური და დაექვითა ხელფასიდან, მიყენებული ზიანის საზღაური 2200 ლარი.

შპს-----ის” მიერ , 2016 წლის წლის 30 იანვარს მიღებულ იქნა N05-191 ბრძანება დაცვის თანამშრომლის ზა-----ილისათვის ხელფასის დაკავების შესახებ, რომლის მიხედვითაც, უსაფრთხოების წესების დარღვევის, დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულებითა და კომპანიის კუთვნილი

ტექნიკისადმი მიყენებული ზიანის გამო, შპ-----ის”
დაცვის თანამშრომელს, ზა-----ილს გამოეცხადა სასტიკი
საყვედური და დაექვითა ხელფასიდან მიყენებული ზიანის
საზღაური 733.15 ლარი.

მოსარჩელეთა მოსაზრებით ბრძანებები მომზადებულია კანონისა
და კომპანიის შინაგანაწესის დარღვევით, ვინაიდან ბრძანების
მომზადების საფუძველს უნდა წარმოადგენდეს მონიტორინგისა
და ზედამხედველობის სამსახურის თანამშრომლის მოხსენებითი
ბარათი და უსაფრთხოების წესების დარღვევით გამოწვეული
ზიანის არსებობის შესახებ აქტი, თუმცა, აღნიშნულ ბრძანებას
არცერთი ზემოთდასახელებული დოკუმენტი არ ახლავს, მეტიც
ასეთი დოკუმენტები საერთოდ არ არის შედგენილი, ვინაიდან
სხვა შემთხვევებში ხელფასის დაკავების შესახებ ბრძანების
გამოცემას ყოველთვის თან ახლდა კომპანიის ზედამხედველობის
სამსახურის თანამშრომლის აქტი დარღვევების შესაბამისი
აღწერილობითა და დამრღვევი პირების (თანამშრომლების
ხელმოწერით), ამასთან, მოსარჩელებმა აღნიშნული ბრძანებების
არსებობის შესახებ შეიტყვეს მხოლოდ მაშინ, როცა ეს
დოკუმენტაცია მოპასუხე მხარემ წარმოადგინა სასამართლოს
მოსამზადებელ სხდომაზე (მოსარჩელებსა და შპ-----ს”
შორის ს-----ში მიმდინარე სასამართლო
დავა (საქმე N-----)

2. მოპასუხის პოზიცია.

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, განმარტა, რომ არ აქვს
დავალიანება, ამასთან სასარჩელის მოთხოვნა ხანდაზმულია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

საქმეზე უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ დადგენილა.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. მოსარჩელე ამ-----ე შპ-----ის დირექტორის
2014 წლის 17 ივლისის N----- ბრძანებით დაინიშნა კომპანიის
დაცვის სამსახურის თანამშრომლად. იგი ამ თანამდებობაზე
მუშაობდა 2016 წლის 15 ივლისამდე, შრომითი გასამრჯელო

განსაზღვრული იყო ყოველთვიურად 400 ლარის ოდენობით.

სასამართლო დაეყრდნო ცნობას შემოსავლების სამსახურიდან ამ-
-----ის შემოსავლების შესახებ და ამონაწერს ამ-
-----ის საბანკო ანგარიშიდან.

**3.2.2. მოსარჩელე ამ-----ეს დაექვითა ხელფასიდან
მიყენებული ზიანის საზღაური 733.15 ლარი.**

სასამართლო დაეყრდნო შპ-----ის N----- (30.01.2016)
ბრძანებას.

**3.2.3. მოსარჩელე მე-----ძე 2012 წლიდან 2016 წლის 15
ივლისამდე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა შპ-----
-----თან” (ს/6204530953) მისი შრომითი გასამრჯელო
განსაზღვრული იყო ყოველთვიურად 400 ლარის
ოდენობით.**

სასამართლო დაეყრდნო ცნობას შემოსავლების სამსახურიდან მე-
-----ძის შემოსავლების შესახებ და ამონაწერს მე-
-----ძის საბანკო ანგარიშიდან.

**3.2.2. მოსარჩელე მე-----ძეს დაექვითა ხელფასიდან
მიყენებული ზიანის საზღაური 748.12 ლარი და 2200 ლარი
(ჯამში: 2948.12 ლარი).**

სასამართლო დაეყრდნო შპ-----ის N----- ბრძანებას
(01.08.2014).

შპ-----ის” N----- ბრძანება (30.01.2016) .

3.2.3. შპ-----ის” დირექტორის 2014 წლის 1 ივნისის N03-
23 ბრძანებით ზა-----ილი დაინიშნა კომპანიის დაცვის
სამსახურის თანამშრომლად. ის ამ თანამდებობაზე მუშაობდა
2016 წლის 15 ივლისამდე, ხოლო შრომითი გასამრჯელო
განსაზღვრული იყო ყოველთვიურად 400 ლარის ოდენობით.

სასამართლო დაეყრდნო ცნობას შემოსავლების სამსახურიდან ზა-----ილის შემოსავლების შესახებ და ამონაწერს ზა-----ილის საბანკო ანგარიშიდან.

3.2.2. მოსარჩელე ზა-----ილს დაექვითა ხელფასიდან მიყენებული ზიანის საზღაური 733.15 ლარი.

სასამართლო დაეყრდნო შპ-----ის N05-191 (01.08.2014) ბრძანებას.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმულია და სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი, მე-4 და 24-ე მუხლები; საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე-140-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მიხედვით, შრომის უფლება ერთ-ერთი ძირითადი უფლებაა და იგი ასახულია საქართველოს კონსტიტუციის მეორე თავში, რომელიც ეხება ადამიანის ძირითად უფლებებსა და თავისუფლებებს. კონსტიტუციის თანახმად, შრომის უფლებების დაცვა, შრომის

სამართლიანი ანაზღაურება განისაზღვრება ორგანული კანონით. შესაბამისად შრომის თავისუფლების პრინციპები ასახულია და მოწესრიგებულია ორგანულ კანონში -საქართველოს შრომის კოდექსში. სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი უნდა იქნეს განხილული როგორც ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის ასევე საერთაშორისო სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები, აღიარებენ შრომის უფლებას. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ საქართველოს კონსტიტუციის, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს სამართლის წყაროს შიდასახელმწიფოებრივი აქტებისათვის რაც თავისთავად ადასტურებს საერთაშორისო სამართლის რეგიონალურ მნიშვნელობას ჩვენს კანონმდებლობაში. შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ, რასაც ადასტურებს როგორც უშუალოდ კონვენციაში მითითებული გარემოებები, ასევე ეროვნული კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტების შინაარსი. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით, კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

ყოველივე ზემოაღნიშნული მსჯელობის მიუხედავად, სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს ხანდაზმულობის სამართლებრივ ინსტიტუტზე, გამომდინარე იქედან, რომ მოპასუხე სარჩელის არ დაკმაყოფილების ერთ-ერთ საფუძვლად სწორედ სარჩელის ხანდაზმულობას მიუთითებს.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტების თანახმად: ...ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისაგან, რომლებისგანაც თავის დაცვა შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება, წარმოიშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან, გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომელიც შესაძლოა დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს...” (იხ. CASE OF STUBBINGS AND OTHERS VS THE UNITED KINGDOM 1996 წლის 22 ოქტომბერი).

სასამართლო, შრომითი დავის ხანდაზმულობის საკითხზე მსჯელობის დროს მიმართავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158-ე კონვენციის რეგულაციებს. კონვენციის მე-8 მუხლის თანახმად, დასაქმებულს, რომელსაც მიაჩნია, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა უკანონოდ, უნდა ჰქონდეს აღნიშნულის გასაჩივრების უფლება მიუკერძოებელ ორგანოში, როგორცაა სასამართლო, შრომის ტრიბუნალი და სხვა. ამავე რეგულაციის უმნიშვნელოვანესი დანაწესია შემდეგი:

ივარაუდება, რომ დასაქმებულმა უარი განაცხადა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გასაჩივრების უფლებაზე, თუ შეწყვეტიდან გონივრულ ვადაში იგი არ გამოიყენებს აღნიშნულ უფლებას. ანალოგიური მოწესრიგებაა გათვალისწინებული დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის რეკომენდაციის მე-10 მუხლითაც.

სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის ზოგადი სამართლებრივი არსი შეესაბამება ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებით დადგენილ სტანდარტს. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში საქმე №3/1/531 (ჯანაშვილი პარლამენტის წინააღმდეგ) აღნიშნულია "...სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა, ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას..."

ხანდაზმულობა არის ვადა, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შეუძლია მოითხოვოს თავისი უფლების იძულებითი განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გასვლა სპობს უფლების იძულებით განხორციელების შესაძლებლობას. სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი კი ეფარდება იმ დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება. მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა იმ დღიდან, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ. თუკი პირმა თავის დაუდევრობის, გულგრილობის გამო ვერ გაიგო უფლების დარღვევის შესახებ, მაშინ ხანდაზმულობის ვადის დენა დაიწყება იმ მომენტიდან, როცა საქმის გარემოებების მიხედვით უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელები თავადვე ადასტურებენ, რომ მოცემულ შემთხვევაში _ამ-----ემ, მე-----
--ძემ და ზა-----ილმა 2016 წლისა 03 ოქტომბერს იცოდნენ

მათ მიმართ დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ ბრძანების არსებობის თაობაზე. ამდენად, ამ დროისათვის მათთვის ცნობილი იყო სადავო **2014 და 2016 წლების ბრძანებების** შესახებ, შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადის ათვლა დაიწყო ამ ბრძანებების თაობაზე ს-----
-----ში სარჩელის (წინა, 2016 წლის) განხილვის დროს ამ ბრძანებათა წარმოდგენის მომენტიდან, ხოლო მათ მიერ საკუთარი უფლების რეალიზაცია სარჩელის სასამართლოში წარმოდგენის სახით მოხდა 2018 წლის 18 ივნისს, ანუ 1 წლისა და 8 თვის შემდეგ.

შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს სამოქალაქო კოდექსის ნორმები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის თანახმად, სახელშეკრულებო მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადა შეადგენს სამ წელს, ხოლო უძრავ ნივთებთან დაკავშირებული სახელშეკრულებო მოთხოვნებისა - ექვს წელს. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელების მიმართ სახდელის დაკისრებიდან არ არის გასული 3 წელი, შესაბამისად მათ დაცული აქვთ გასაჩივრების 3 წლიანი ვადა, თუმცა სასამართლო არ მიიჩნევს სწორად შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში 3 წლიანი ხანდაზმულობის ვადის გამოყენებას, შემდეგ სამართლებრივ საფუძვლებზე მითითებით:

სასამართლო მოიშველიებს შსო-ს №158 კონვენციას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რომელიც ძირითადად დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა, ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნებისმიერი შემთხვევის დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალურ დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს, გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას. ამგვარი დათქმები გაბნეულია სხვადასხვა

მუხლში, მაგ. მე-2, მე-4 და მე-11 მუხლები.

განსახილველი დავისათვის, მნიშვნელოვანია 158-ე კონვენციის მე-8 მუხლის მე-3 პუნქტი, რომლის თანახმად, თუკი მუშაკმა გათავისუფლების გადაწყვეტილება არ გაასაჩივრა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან გონივრულ ვადაში, ითვლება, რომ მან უარი თქვა გასაჩივრების უფლებაზე. ანალოგიური რეგულაციაა განსაზღვრული 1982 წლის №166 რეკომენდაციაში დასაქმების შეწყვეტის შესახებ; კერძოდ, მე-10 პუნქტში.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად თუ არ არსებობს სამოქალაქო საპროცესო ნორმა, რომელიც არეგულირებს სასამართლო წარმოების დროს წარმოშობილ ურთიერთობას, სასამართლო იყენებს საპროცესო სამართლის იმ ნორმას, რომელიც აწესრიგებს მსგავს ურთიერთობას (კანონის ანალოგია).

იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ ურთიერთობის, მოვლენის შემდეგ მეტნაკლებად ხანგრძლივი დროის გასვლა აძნელებს და ზოგჯერ შეუძლებელს ხდის სადავო გარემოებების უტყუარად აღდგენას, სამოქალაქო კანონმდებლობით დაწესებულია ხანდაზმულობის ვადები, რაც ავალდებულებს (აიძულებს) სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეებს, დროულად იზრუნონ თავიანთი უფლებების განხორციელებისა და დაცვისათვის. ხანდაზმულობის ვადის გასვლა, როგორც წესი, გამორიცხავს თუნდაც დარღვეული უფლების აღდგენას. ხანდაზმულობის ვადის გასვლით ისპობა სასამართლოს ან სხვა ორგანოს მეშვეობით პირის მოთხოვნის იძულებით განხორციელების შესაძლებლობა (მაგრამ არა — სასამართლოსთვის ან სხვა ორგანოსთვის მიმართვის უფლება).

განსახილველ საქმეზე, ამ-----ის, მ----- კახაძისა და ზა--

-----ილის სარჩელი ხანდაზმულია, შემდეგ გარემოებათა გამო: საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6 და მე-7 პუნქტების თანახმად, 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; დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში, წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; მოცემულ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ აღინიშნა, 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. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოსარჩელეთათვის გასაჩივრებულ ბრძანებათა თაობაზე ცნობილი გახდა 2016 წლის ოქტომბრის თვეში (მათი წინა სარჩელის განხილვისას). მოსარჩელებს კანონით დადგენილი, 30 კალენდარული დღის ვადაში არ მოუთხოვიათ მოპასუხისაგან მათთვის სახდელის დადების შესახებ ბრძანებათა დასაბუთება. თუმცა მათ შეეძლოთ იმავე ვადაში, ანუ შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში მიემართათ სასამართლოსთვის სარჩელით. სარჩელი, რომელიც

მიღებულ იქნა წარმოებაში სასამართლოში შემოტანილია 2018 წლის 18 ივნისს, რის გამოც არის ხანდაზმული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე და 144-ე მუხლების თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გაშვება უფლებამოსილ პირს ართმევს თავისი უფლების იძულებითი დაცვის შესაძლებლობას. სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის, 128-ე მუხლის მესამე ნაწილის, 130-ე მუხლის მიხედვით, ხანდაზმულობის ვადის სწორად გამოთვლისთვის მეტად მნიშვნელოვანია მისი დენის დაწყების მომენტის განსაზღვრა. ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი ეფარდება იმ დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება. ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი, ზოგ შემთხვევაში, უშუალოდ კანონითაა განსაზღვრული. თუ კანონში ასეთი პირდაპირი მითითება არ არის, მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა იმ დღიდან, როცა პირმა შეიტყო, ან უნდა შეეტყო დარღვეული უფლების შესახებ. განსახილველ შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი კანონით, სახელდობრ, სშკ-ის 38-ე მუხლის 4-7 პუნქტებითაა განსაზღვრული. მნიშვნელოვანია, რომ მოსარჩელებმა სასამართლოს მიმარეს სარჩელით ამ ვადის გასვლის შემდეგ, 2018 წლის 18 ივნისს, ანუ ერთთვიანი ვადის დარღვევითაა გასაჩივრებული ბრძანებები დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს

საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელებმა ვერ დაასაბუთეს, რომ სარჩელი არ არის ხანდაზმული, მოპასუხე შპს-----მა” კი მიუთითა სარჩელის ხანდაზმულობაზე, რამაც განაპირობა, ამ-----ისათვის, მე-----ძისა და ზა-----ილისათვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა, მისი ხანდაზმულობის გამო. __ბრძანებების ბათილად ცნობის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნების ხანდაზმულობა კი იწვევს თანმდევი სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმასაც.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს. მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, არ არსებობს მოპასუხისათვის სახ. ბაჟისა და ადვოკატის მომსახურების ხარჯების დაკისრების საფუძველი.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ამ-----ის, მე-----ძისა და ზა-----ილის სარჩელი **შპ-
-----ის”** მიმართ არ დაკმაყოფილდეს;

2. მოსარჩელები გათავისუფლებულნი არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან;

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში **სამტრედიის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.**

4. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ კანონიერი წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

5. პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებულნი არიან გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდნენ **სამტრედიის რაიონულ სასამართლოში** და ჩაიბარონ

გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

სვანაძე	მოსამართლე	დავით
---------	------------	-------