



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

30.10.2019 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე დ----- ს-----ი,
მოსარჩელე მ----- ხ-----ი,
მოსარჩელე ლ----- ზ-----ე,
წარმომადგენელი ს----- მ-----,
მოპასუხე შპს რ----- მ----- გ-----ი,
წარმომადგენელი გ----- კ-----,

დავის საგანი: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს რ----- მ----- გ-----ის 28.02.2019 წლის #RM-280219-03 ბრძანება ლ----- ზ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
- 1.2. მოსარჩელე ლ----- ზ-----ე აღდგენილ იქნას რესტორნის მენეჯერის თანამდებობაზე.
- 1.3. მოპასუხე შპს რ----- მ----- გ-----ს ლ----- ზ-----ის სასარგებლოდ იძულებით განაცდურის სახით დაეკისროს, სამსახურიდან

გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური სახელფასო სარგოს დასაბეგრი 2250 ლარის გადახდა.

1.4. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს რ----- მ----- გ-----ის 28.02.2019 წლის #RM-280219-02 ბრძანება დ----- ს-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.5. მოსარჩელე დ----- ს-----ი აღდგენილ იქნას მიმტანის თანამდებობაზე.

1.6. მოპასუხე შპს რ----- მ----- გ-----ს დ----- ს-----ის სასარგებლოდ იძულებით განაცდურის სახით დაეკისროს, სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური სახელფასო სარგოს დასაბეგრი 1125 ლარის გადახდა.

1.7. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს რ----- მ----- გ-----ის 28.02.2019 წლის #RM-280219-01 ბრძანება მ----- ხ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.8. მოსარჩელე მ----- ხ-----ი აღდგენილ იქნას მზარეულის თანამდებობაზე.

1.9. მოპასუხე შპს რ----- მ----- გ-----ს მ----- ხ-----ის სასარგებლოდ იძულებით განაცდურის სახით დაეკისროს, სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური სახელფასო სარგოს დასაბეგრი 1250 ლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე მისი პოზიციიდან გამომდინარე სარჩელს არ ცნობს და ითხოვს მოსარჩელეებს უარი ეთქვათ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ლ----- ზ-----ესა და მოპასუხეს შორის 19.12.2018 წელს დადებული წერილობითი შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე ლ----- ზ-----ე 1 წლის ვადით დასაქმებული იყო რესტორნის მენეჯერის პოზიციაზე. ლ----- ზ-----ის ყოველთვიური დასაბეგრი ხელფასი შეადგენდა 2250 ლარს.

ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის შესაბამისად ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 19.12.2018 წლიდან - 19.12.2019 წლამდე, საიდანაც პირველი 6 თვე განისაზღვრა გამოსაცდელ ვადად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 19-22.

სამსახურში დანიშვნის ბრძანების ასლი ს. ფ. 23.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. შპს რ----- მ----- გ-----ის დირექტორის 28.02.2019 წლის #RM-280219-03 ბრძანებით გამოსაცდელ ვადაში, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9-ე მუხლის საფუძველზე 01.03.2019 წლიდან ლ----- ზ-----ესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ასლი ს. ფ. 24.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოსარჩელე დ----- ს-----სა და მოპასუხეს შორის 01.01.2019 წელს დადებული წერილობითი შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე 1 წლის ვადით დასაქმებული იყო რესტორნის მიმტანის პოზიციაზე. დ----- ს-----ის ყოველთვიური დასაბეგრი ხელფასი შეადგენდა 1125 ლარს.

ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის შესაბამისად ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 01.01.2019 წლიდან - 01.01.2020 წლამდე, საიდანაც პირველი 6 თვე განისაზღვრა გამოსაცდელ ვადად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 25-28.

სამსახურში დანიშვნის ბრძანების ასლი ს. ფ. 29.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. შპს რ----- მ----- გ-----ის დირექტორის 28.02.2019 წლის #RM-280219-02 ბრძანებით გამოსაცდელ ვადაში, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9-ე მუხლის საფუძველზე 01.03.2019 წლიდან მიმტან დ----- ს-----თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ასლი ს. ფ. 29.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. მოსარჩელე მ----- ხ-----სა და მოპასუხეს შორის 22.12.2018 წელს

დადებული წერილობითი შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, მოსარჩელე 1 წლის ვადით დასაქმებული იყო რესტორნის მზარეულის პოზიციაზე. მ----- ხ-----ის ყოველთვიური დასაბეგრი ხელფასი შეადგენდა 1250 ლარს.

ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის შესაბამისად ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 01.01.2019 წლიდან - 01.01.2020 წლამდე, საიდანაც პირველი 6 თვე განისაზღვრა გამოსაცდელ ვადად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 30-33.

სამსახურში დანიშვნის ბრძანების ასლი ს. ფ. 34.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.6. შპს რ----- მ----- გ-----ის დირექტორის 28.02.2019 წლის #RM-280219-01 ბრძანებით, გამოსაცდელ ვადაში, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9-ე მუხლის საფუძველზე 01.03.2019 წლიდან მიმტან მ----- ხ-----თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ასლი ს.ფ. 34.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.7. მოსარჩელეებმა ერთობლივი განცხადებით მიმართეს მოპასუხეს და მოითხოვეს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დასაბუთება, თუმცა აღნიშნული დასაბუთება მოსარჩელეებს არ მიუღიათ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

განცხადების ასლი ს.ფ. 35-36.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.8. მოპასუხე შპს რ----- მ----- გ-----ის ბაკურიანში სარესტორნო სამეწარმეო საქმიანობა არ აღმოჩნდა წარმატებული, რის გამოც ბაკურიანში სადაც მოსარჩელეები იყვნენ დასაქმებული რესტორანმა შეწყვიტა ფუნქციონირება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მოპასუხის ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მოსარჩელე მხარე არ შედავებია აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებას.

3.1.9. მოსარჩელეებს მათ მიმართ მოპასუხის მხრიდან რაიმე სახის

დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ ფაქტობრივი გარემოება სარჩელში არ მიუთითებიათ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება, სარჩელი, შესაგებელი.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არის

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელებს უარი უნდა ეთქვათ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლოდ გამო.

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 და მე-4 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები - CASE OF SILIADIN V. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA;

საქართველოს კონსტიტუცია;

საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი;

შინაგანი რწმენისა და ევროპულ ქვეყნებში არსებულ სტანდარტებთან მიმართებით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; (Termination of employment recommendation)

6. სამართლებრივი შეფასება

სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა

ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

სასამართლოს ასევე მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად. იმის გათვალისწინებით, რომ წინამდებარე დავა ხება შრომითი უფლების რეალიზებას, სასამართლო გააკეთებს მცირედ განმარტებას ამ უფლების დამდგენი სამართლის სხვადასხვა წყაროს შესახებ;

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ

დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლების გარკვეულ გამოვლინებებს, გარკვეულწილად აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება

უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება. ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე;

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც

საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით

შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტურია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანია და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა

დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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 მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2013 წლის 05 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში (საქმეზე ისრაელის მოქალაქეები - თამაზ ჯანაშვილი, ნანა ჯანაშვილი და ირმა ჯანაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ) მიუთითა, რომ „აღნიშნულ ნორმას დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს ფუნქციონირებისათვის ფუძემდებლური მნიშვნელობა აქვს. ის ადამიანის უფლებათა დაცვის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი კონსტიტუციური გარანტიაა. მის ასეთ ღირებულებაზე არაერთხელ მიუთითა საკონსტიტუციო სასამართლომ. კერძოდ: „სასამართლოს ხელმისაწვდომობის უფლება ინდივიდის უფლებების და თავისუფლებების დაცვის, სამართლებრივი სახელმწიფოსა და ხელისუფლების დანაწილების პრინციპების

უზრუნველყოფის უმნიშვნელოვანესი კონსტიტუციური გარანტიაა. ის ინსტრუმენტული უფლებაა, რომელიც ... წარმოადგენს სხვა უფლებებისა და ინტერესების დაცვის საშუალებას...“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილება #1/3/421,422 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – გიორგი ყიფიანი და ავთანდილ უნგიაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 1)“.

საკონსტიტუციო სასამართლომ ამავე გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტა, რომ მიუხედავად სამართლიანი სასამართლოს უფლების უდავოდ დიდი მნიშვნელობისა, ის არ არის აბსოლუტური უფლება. სასამართლოსადმი მიმართვის უფლება „შეიძლება შეიზღუდოს გარკვეული პირობებით, რაც გამართლებული იქნება დემოკრატიულ საზოგადოებაში ლეგიტიმური საჯარო ინტერესით“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილება #1/466 საქმეზე „საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 15).

განსახილველი საქმის მასალებით დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნებით დადგენილია, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 9.3. მუხლი.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი, ადგენს რა გამოსაცდელი ვადის შინაარსთან დაკავშირებულ საკანონმდებლო რეგულაციებს, მიუთითებს, რომ: **1.** შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. **2.** გამოსაცდელი ვადით მუშაობა ანაზღაურებადია. ამ ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. **3.** დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. **4.** გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

სასამართლო განმარტავს, რომ თუ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ საფუძვლებზე მითითებისა და მათი დამტკიცების ტვირთს დამსაქმებელს დავაკისრებდით დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ შრომითი

ხელშეკრულების არდადების შემთხვევაშიც, მაშინ გამოსაცდელი ვადა საერთოდ დაკარგავდა თავის დანიშნულებას. გამოსაცდელი ვადა კი ის ერთადერთი პერიოდია, რომლის განმავლობაშიც კანონმდებელმა დამსაქმებელს თავისუფლება მიანიჭა, არ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ მიაჩნია, რომ იგი არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობაზე არ შეიძლება გავრცელდეს მტკიცების ის სტანდარტი, რომელიც გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას.

სწორედ ამიტომ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9.4 მუხლის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე ასევე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნებიც, რაც მოიცავს წინასწარი გაფრთხილების, კომპენსაციისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებას.

იმავე კოდექსის მე-9 მუხლიდან გამომდინარე, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობის შესახებ კანონმდებელი დამსაქმებლისაგან ითხოვს მხოლოდ შეფასების წარდგენას, რაც მოცემულ საქმეში დამსაქმებელმა განახორციელა შესაგებლით და მიუთითა რომ მოსარჩელეთა საქმიანობა გამოსაცდელ ვადაში არ იყო წარმატებული, როგორც ფინანსური თვალსაზრისით ასევე მიუთითა რომ რესტორნის მომსახურებით უკმაყოფილო იყვნენ კლიენტები, ისინი უკმაყოფილებას გამოთქვამდნენ საკვები პროდუქტების/კერძების უგემურ და არასათანადო ხარისხზე. ამასთან, დადგენილია, რომ ამჟამად რესტორანი სადაც დასაქმებულები იყვნენ მოსარჩელები აღარ ფუნქციონირებს, რაც ასევე ადასტურებს მოპასუხე კომპანიის სამეწარმეო საქმიანობის წარუმატებლობას.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის შესაგებელში მოცემული ახსნა-განმარტება და დასაბუთება საკმარისია მტკიცების იმ სტანდარტისთვის, რომელიც ამ შემთხვევაში კანონმდებლის მიერ არის მოთხოვნილი.

სასამართლო კიდევ ერთხელ განმარტავს, რომ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის გათავისუფლებისას არ მოქმედებს ის საფუძვლები და მტკიცების ის ვალდებულება, რომელიც გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლებით.

აღნიშნული თვალსაზრისით საყურადღებოა ასევე, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის #158-ე კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, რომელიც საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული, მაგრამ ხშირად გამოიყენება საქართველოს

სასამართლოების მიერ შრომის კოდექსის ნორმების განმარტების პროცესში, როგორც არაპირდაპირი წყარო, სახელმწიფოებს საშუალებას აძლევს კონვენციის მოქმედების სფეროდან გამორიცხონ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულთა შრომით ურთიერთობაში ყოფნის პერიოდი, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმაზე, რომ ამ პერიოდში კონვენციით გათვალისწინებული გარანტიები (მათ შორის, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების ვალდებულება) არ მოქმედებს (იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, მუხლი 2.2.ბ).

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში გააკეთა ზოგადი განმარტება სადავო საკითხზე და განმარტა, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილებაში განვითარებული მსჯელობიდან გამონაკლისია გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის მიმართ დისკრიმინაციის შემთხვევა. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2.3 მუხლის შესაბამისად, ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო აკრძალულია როგორც შრომით, ისე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში. აღნიშნული ვრცელდება გამოსაცდელ ვადაზეც. ამიტომ თუ პირი უთითებს, რომ მასთან გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ან მისი გასვლის შემდეგ შრომითი ხელშეკრულება არ დაიდო რომელიმე ნიშნით მისი დისკრიმინაციის გამო, სასამართლოს დანიშნულებაა შეამოწმოს, ჰქონდა თუ არა ადგილი დისკრიმინაციულ მოპყრობას, რა დროსაც დამსაქმებლის ვალდებულებაა დაასაბუთოს შრომითი ურთიერთობის გამოსაცდელ ვადაში არადისკრიმინაციული მოპყრობის გამო შეწყვეტა.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო - უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი - ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს (იხ. სუსგ #ას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი; #ას-319-302-2017, 2017 წლის 28 ივლისი; #ას-344-322-2017, 2017 წლის 11 ნოემბერი).

სსსკ-ის 363³ მუხლის შესაბამისად, დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი

მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა (იხ. სუსგ #ას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი).

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელებს რაიმე სახის დისკრიმინაციის ფაქტზე არც სარჩელში და არც საქმის განხილვის რომელიმე ეტაპზე მითითება არ გაუკეთებიათ. შესაბამისად დამსაქმებელზე მტკიცების ტვირთის გადატანა ვერ მოხდება. რაც შეეხება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებას მოპასუხე ორგანიზაციის შემოსავლებისა და გასავლების შესახებ, სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციით სამეწარმეო საქმიანობა თავისუფალია. შესაბამისად სასამართლო ვერ შევა იმის მტკიცების და შეფასების კვლევაში, იანვარში საწარმოს მიერ მიღებული 9000 ლარიანი მოგება წარმოადგენს თუ არა ბაკურიანში სარესტორნო ბიზნესის შესაბამის/ექვივალენტურ მოგებას. შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელების მიერ აღძრული სარჩელი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის ნაწილში უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საბოლოოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობაზე სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი მოთხოვნაც თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნის თანმდევი შედეგი ანუ მეორადი მოთხოვნები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა, თუმცა ვინაიდან მოპასუხე საწარმოს რესტორანი აღარ ფუნქციონირებს, თუნდაც საფუძვლიანი ყოფილიყო მოსარჩელეთა მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის ნაწილში, სასამართლო მოკლებული იქნებოდა შესაძლებლობას მოსარჩელები აღედგინა გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობებზე.

შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, ხოლო სამი მოსარჩელიდან ორს - დ----- ს-----ს და მ----- ხ-----ს სარჩელთან ერთად სახელმწიფო ბაჟის გადახდის დამადასტურებელი დოკუმენტის დედანი სასამართლოში არ წარმოუდგენიათ, თითოეულს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროთ სახელმწიფო ბაჟის სახით 100-100 ლარის გადახდა, ხოლო მოსარჩელე ლ----- ზ-----ის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის გამო იგი მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაბრუნებას არ ექვემდებარება.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე დ----- ს-----ს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.
2. მოსარჩელე დ----- ს-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ხაზინის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 100 ლარის გადახდა.
3. მოსარჩელე მ----- ხ-----ს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.
4. მოსარჩელე მ----- ხ-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ხაზინის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 100 ლარის გადახდა.

5. მოსარჩელე ლ----- ზ-----ეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.
6. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
8. 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
გოგიჩაშვილი**

გიორგი