



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

**7 ნოემბერი, 2019 წ.
მცხეთა**

ქ.

შესავალი ნაწილი

**მცხეთის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ხათუნა ნადიბაიძე
სხდომის მდივანი ბელა ოჩიაური**

მოსარჩელე: ზა-----ი
წარმომადგენელი: შა-----ი

მოპასუხე: სს „---ა“
წარმომადგენელი: გო-----ე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ს.ს. „---ას“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 16 ნოემბრის N111-კ ბრძანება ზა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

1.2. აღდგენილ იქნას ზა-----ი ს.ს. „---აში“ კა---ს დამამზადებელ საამქროში უფროსი ოსტატის თანამდებობაზე.

1.3. აუნაზღაუროს საწარმოს ადმინისტრაციამ ზა-----ს განაცდური, 1100 ლარის ოდენობით, ყოველთვიურად, 2017 წლის 16 ნოემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელის საფუძვლები

ზა-----ი 1996 წლიდან 2009 წლამდე და 2010 წლის 1 მარტიდან 2017 წლის 16 ნოემბრამდე მუშაობდა ს.ს. „---ას“ კა---ს დამამზადებელ საამქროში უფროს ოსტატად.

ს.ს. „---ას“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 16 ნოემბრის N111-კ ბრძანებით ზა-----ი დათხოვნილი იქნა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის, შრომითი ხელშეკრულების 7.2.1. მუხლისა და შრომის შინაგანაწესის მე-14 მუხლის საფუძველზე, სამსახურში არაფხიზელ მდგომარეობაში ყოფნისა და დებოშის გამო.

მოსარჩელემ უარყო სამსახურში არაფხიზელ მდგომარეობაში ყოფნის ფაქტი. მან განმარტა, რომ მისი მხრიდან დებოშის მოწყობას ადგილი არ ჰქონია, პირიქით, აღნიშნულ დღეს, შესვენებამდე, ს.ს. „---ას“ დაცვის სამსახურის თანამშრომელმა მას უზრდელურად მიმართა და მოგვიანებით, როდესაც იგი მიდიოდა დაცვის უფროსთან საქმის გარკვევის მიზნით, აღნიშნულმა პრიმა, კვლავ, მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხყოფა. მოსარჩელის მტკიცებით, უსაფუძვლოა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება და მოითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილება.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით, ასევე სასამართლო სხდომაზე სარჩელს არ ცნობს.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. მოპასუხე მხარემ წარმოადგინა მოთხოვნის გამომრიცხავი შესაგებელი. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განხორციელდა ზა-----ის მხრიდან რამდენიმე უხეში დარღვევის ჩადენის გამო. კერძოდ, ზა-----მა, რომელიც არაფხიზელ მდგომარეობაში იმყოფებოდა სამსახურში, უარი განაცხადა ალკოტესტზე შემოწმებაზე და კომპანიის სხვა დასაქმებულებს, სს „---ას“ ტერიტორიაზე მძიმე შეურაცხყოფა მიაყენა, რაც შრომის შინაგანაწესის მე-14 მუხლის შესაბამისად, მიიჩნევა უხეშ დარღვევად. აღნიშნული გარემოებები კომპანიას აძლევდა კანონიერ საფუძველს შეეწყვიტა ზა-----თან შრომითი ურთიერთობა.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ზა-----ი 2013 წლის 1 სექტემბრიდან მუშაობდა სს „---აში“ კა---ს დამამზადებელ საამქროში უფროს ოსტატად და მისი ხელფასი (დარიცხული

ოდენობა, გადასახადების ჩათვლით) შეადგენდა 1129,83 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება 01.09.2013;
- ინდივიდუალური შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილება 23.08.2016;

3.1.2. დადგენილია, რომ 2017 წლის 15 ნოემბერს სს „----ას“ გენერალურ დირექტორს მოხსენებითი ბარათებით მიმართეს დაცვის სამსახურის უფროსმა, დაცვის სამსახურის სმენის უფროსმა და თანამშრომელმა, ხოლო 16 ნოემბერს სს „----ას“ წარმოების დირექტორმა, ადამიანების რესურსების მართვის მენეჯერმა, ქარხნის ხარისხის კა----სა და ღუმელების საამქროს უფროსმა და ამავე საამქროს ინჟინერმა და ზა-----ის მხრიდან სიტყვიერი შეურაცხყოფის, ნასვამ მდგომარეობაში ყოფნისა და ალკოტესტზე შემოწმებაზე უარის თქმის გამო საჭირო ზომების მიღება ითხოვეს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოხსენებითი ბარათები (ს.ფ. 70-77);
- მოპასუხის ახსნა-განმარტება;

3.1.3. 2017 წლის 16 ნოემბერს, კა----ს დამამზადებელი საამქრო უფროსის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე ზა-----ი შრომის დისციპლინის უხეში დარღვევის (სამსახურში არაფხიზელ მდგომარეობაში ყოფნისა და დებოშის ატეხვის) გამო დათხოვნილი იქნა სამსახურიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სამუშაოდან განთავისუფლების ბრძანება N111-კ;

3.1.4. დადგენილია, რომ ზა-----ის (როგორც I კატეგორიის მუშისთვის) სამუშაო დრო სს „----აში“ იწყება 09.00 საათზე და სრულდება 18.00 საათზე. ერთსაათიანი შესვენებით 13.00-დან 15.00 საათამდე ნებისმიერ დროს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სს „----ას“ შრომის შინაგანაწესი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.5. დადგენილია, რომ 2018 წლის 15 ნოემბრიდან შიდაორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველზე სს „----აში“ გაუქმდა სამეურნეო განყოფილება, მექანიკური განყოფილების ჩარხების უბანი და კა----ს დამამზადებელი საამქროს მინის ლეწის რეცხვის უბანი და ნედლეულის დამუშავების პროცესები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სააქციო საზოგადოება „----ას“ N170-კ ბრძანება 12.10.2018;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 დადგენილია, რომ სს „----ას“ შრომის შინაგანაწესი წარმოადგენს ზა-----
-----თან დადებული ხელშეკრულების ნაწილს. შრომის შინაგანაწესის მე-3 მუხლით გათვალისწინებულია დასაქმებულის ვალდებულებები. მითითებული მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია პირადად, კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად შეასრულოს საკუთარი სამსახურებრივი მოვალეობები, ხოლო მე-2 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება შეასრულოს ხელმძღვანელისა და ზემდგომ პირთა სამუშაოსთან დაკავშირებული ბრძანებები, განკარგულებები, დებულებები, მითითებები და ნებისმიერი სხვა გადაწყვეტილება, მათი წერილობითი თუ ზეპირი ფორმის მიუხედავად. შრომის შინაგანაწესის მე - 14 მუხლით დადგენილია, შრომის დისციპლინა, რომელიც სს „----ას“ ყველა დასაქმებულს ავალდებულებს სამუშაოს შესრულებისას უზრუნველყოს შრომის დისციპლინისა და სათანადო ქცევის მაღალი ხარისხი, რაც ასევე გულისხმობს პატივისცემით მოეკიდოს კოლეგებსა და დამსაქმებლის კლიენტებსა და სტუმრებს, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის ქმედება არ შეესაბამება დადგენილ სტანდარტს, შესაბამისი დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური ზემოქმედების ღონისძიებანი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ჩათვლით, ხოლო დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ჩადენის შემთხვევაში კი დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს შრომის ხელშეკრულება დასაქმებულისათვის რაიმე დამატებითი ანაზღაურების გამოყოფის გარეშე. იმავე მუხლით, უხეშ დარღვევად მიიჩნევა ჩხუბი ნებისმიერ პირთან დასაქმებულის ტერიტორიაზე ან სამუშაოზე ყოფნის დროს და ნარკოტიკული ნივთიერებათა ან ალკოჰოლურ სასმელთა გაყიდვა ან მოხმარება დასაქმებულის ტერიტორიაზე ან სამუშაო დროს. დისციპლინური ზემოქმედების ღონისძიებებს წარმოადგენენ: საყვედური; სასტიკი საყვედური; ხელფასიდან დაქვითვა - ჯარიმის სახით და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სს „----ას“ შინაგანაწესი;
- ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება 01.09.2013;
- ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილება 23.08.2016;

3.2.2. დადგენილია, რომ 2017 წლის 15 ნოემბერს ზა-----ი სამუშაო დროს იმყოფებოდა ნასვამ მდგომარეობაში და დამსაქმებლის ტერიტორიაზე

სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა სს „----აში“ მომუშავე პირებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოსარჩელის განმარტებით, 2017 წლის 15 ნოემბერს, დილიდან იმყოფებდა სამსახურში, სს „----აში“. მითითებულ დღეს სამსახურში არ იმყოფებოდა კა----ს საამქროს უფროსი და იგი იყო ყველაფერზე პასუხისმგებელი, შესაბამისად, მას უწევდა დანადგარების გამართულობის შემოწმება და სხვადასხვა საქმიანობის განხორციელება. მან შესვენებაზე დატოვა სამსახური, გავიდა მაღაზიაში, შეიძინა სიგარეტი და უკან დაბრუნდა, რის შემდეგაც კვლავ შეამოწმა სამუშაო პროცესის მიმდინარეობა. დაახლოებით, 3 საათზე გაემართა სასწორზე, სადაც უნდა აეწონათ ქვიშით დატვირთული მანქანა. მან მიმართა დაცვის თანამშრომელს, გაეღო კარები, რომ მანქანა შემოსულიყო, რაზეც დაცვის თანამშრომელმა მას უზრდელური რაღაც შეჰკადრა, რამაც მათ შორის შელაპარაკება გამოიწვია. მოსარჩელის განმარტებით, ავტომანქანის დაცლიდან, დაახლოებით 1 საათის გასვლის შემდეგ, მომხდარი ინციდენტისა და იმის გარკვევის მიზნით, თუ რატომ მიმართავდა დაცვის სხვა თანამშრომელი მას უზრდელურად, გაემართა დაცვის უფროსთან, თუმცა იმ საფუძვლით, რომ თითქოს იგი სამსახურს სამუშაო საათების დასრულებამდე ტოვებდა, მოხდა შეკამათება. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ ჩხუბის თავიდან არიდების მიზნით დატოვა იქაურობა, ასევე დირექტორის მოადგილემ უთხრა, რომ წასულიყო და მეორე დღეს გაერკვიათ ყველაფერი.
- მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელის დათხოვნის წინაპირობა გახდა მოსარჩელის მხრიდან შრომის დისციპლინის დაუცველობა, რაც მოპასუხის მტკიცებით გამოიხატა მასში, რომ მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია დისციპლინა, იგი იმყოფებოდა ნასვამ მდგომარეობაში სამსახურში და სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა სს „----ას“ და იქ მომუშავე დაცვის თანამშრომლებს, კერძოდ, 2017 წლის 15 ნოემბერს იმის გამო, რომ ზა-----ი სამსახურს სამუშაო საათების დასრულებამდე ტოვებდა, დაცვის თანამშრომელმა მას მოსთხოვა დათხოვნის ბარათი, რაზედაც ზა-----მა მას მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხყოფა. ჩხუბის დროს შენიშნეს, რომ იგი იმყოფებოდა ნასვამ მდგომარეობაში, აღენიშნებოდა ასევე ალკოჰოლის სუნის, რის გამო მოთხოვეს ალკოტესტერზე შემოწმება. მოპასუხის მტკიცებით, ზა-----მა თავი აარიდა შემოწმებას, უარი განაცხადა ალკოტესტერზე შემოწმებაზე და ხმამაღლა, სიტყვიერ შეურაცხყოფას აყენებდა იქ მყოფ პირებს.

სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებულ N158-ე კონვენციაზე, რომელიც მართალია, არ

არის რატიფიცირებული საქართველოს პარლამენტის მიერ, თუმცა, ამ კონვენციას სასამართლო იყენებს ეროვნულ კანონმდებლობაზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების გასამყარებლად. No. 158-ე კონვენციის თანახმად, იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი მართლზომიერი იყოს, აუცილებელია, იგი დაკავშირებული იყოს დასაქმებულის შესაძლებლობასთან-უნართან, ქცევასთან, ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებთან, გარდა ამისა, აღნიშნული საფუძველი ობიექტურად უნდა არსებობდეს და სუბიექტივიზმი სრულად გამოირიცხოს.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო კვლავ მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას, რომელიც შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისთვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომელნიც 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 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. ამდენად მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დასაქმებულს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დასაქმებულს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ მისმა დაქირავებულმა პირმა - მუშაკმა, დასაქმებულმა, შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც გამოიხატა კონკრეტულ ქმედებაში. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც 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 დასაქმებულის გადაწყვეტილებას. **ამდენად, დასაქმებულმა უნდა დაადასტუროს იმ დარღვევების არსებობა, რომელთა გამოც შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა.** თუმცა სასამართლოს მიაჩნია, რომ მტკიცების ტვირთის ამგვარი გადანაწილება სამუშაოდან გათავისუფლების უკანონოდ ცნობასთან დაკავშირებულ სარჩელის წარდგენა არცერთ შემთხვევაში არ გულისხმობს, რომ მოსარჩელე საერთოდ თავისუფლდება სარჩელის დასაბუთების ვალდებულებისაგან, ანუ იმ გარემოებების შესაბამისი მტკიცებულებებით დაადასტურების მოვალეობისაგან, რითაც მისი მოთხოვნა ფაქტობრივად და იურიდიულად გამართლებული აღმოჩნდება.

მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულმა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საქართველოს შრომის ხელშეკრულების 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის - „უხეში“ დარღვევის საფუძველზე.

- სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულ იქნენ სს „----ას“ თანამშრომლები და ასევე სს „----ას“ დაცვის თანამშრომლები, რომელთაგან სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს, იმ პირთა ჩვენებებზე, რომელიც იყვნენ უშუალოდ ფაქტის შემსწრე პირები. კერძოდ:
- მოწმის სახით დაკითხულმა **ფრ-----მა**, სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ 2014 წლიდან მუშაობს სს „----ა-ში“ დაცვის თანამშრომლად. მის მოვალეობაში შედის საშვების შემოწმება, ტერიტორიების შემოვლა და პლომბების შემოწმება. მოწმის განმარტებით, 2017 წლის 15 ნოემბერს, სს „----ას“ ადმინისტრაციული შენობის ფოიეში შენიშნა ზა-----ი, რომელიც გამოვიდა ე.წ. „ტურნიკეტიდან“ და სამუშაო საათების ამოწურვამდე შენობიდან გადიოდა. ვინაიდან ზა-----ი ტოვებდა

სამსახურს სამუშაო დროის დასრულებამდე, მოსთხოვა დათხოვნის ბარათი. ზა-----მა იუკადრისა ასეთი მოთხოვნა, მიუთითა, რომ მას არ სჭირდებოდა დათხოვნის ბარათი და მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხყოფა. მოწმემ განმარტა, რომ ახლოს მისვლისას ზა-----ს თვალები ჰქონდა ამღვრეული, ასდიოდა ალკოჰოლის სუნი და ხმამაღლა, შეურაცხმყოფელი სიტყვებით მიმართავდა მას. აღნიშნულის გამო მოუთითა მას, შემოწმებულიყო ალკოტესტზე. ზა-----მა უარი განაცხადა. მოწმემ აღნიშნა, რომ სს „---ას“ ადმინისტრაციული შენობის ფოიეში განთავსებულია ალკოტესტი, რომელსაც დაცვის თანამშრომლები სს „---ას“ ადმინისტრაციის მითითებით იყენებენ სს „---ა-ში“ მომუშავე პირთა სიმთვრალის დასადგენად.

- მოწმე **თა-----ა** განმარტა, რომ 2017 წლის 15 ნოემბერს იმყოფებოდა სამსახურში სს „---ას“ შენობაში. დაახლოებით 4-5 საათზე იმყოფებოდა სამუშაო ოთახში, რა დროსაც შენობის ფოიედან შემოესმა ხმაური. ხმაურის ადგილას მისვლისას ნახა, რომ ზა-----ი იგინებოდა როგორც დაცვის თანამშრომლების, ისე საწარმოს ადმინისტრაციის მისამართით. იგი იყო გაღიზიანებული, რის გამო ჯერ წარმოების დირექტორმა გაიყვანა გარეთ, შემდეგ თავად მან გაიყვანა გარეთ დასაწყენარებლად და ჩასვა თავის ავტომანქანაში. მოწმემ აღნიშნა, რომ ზა-----ი იყო იმდენად აღგზნებული და აგრესიული, იგინებოდა და ილანძლებოდა, რომ გაარიდა იქაურობას. მოწმემ ასევე მიუთითა, რომ თავად მას აქვს სხვა პირის ალკოტესტზე შემოწმების უფლება, თუმცა ალკოტესტით ზა-----ი არ შეუმოწმებია, ვინაიდან ამის საჭიროება არ არსებობდა, რადგან ზა-----ს ქცევაზე ეტყობოდა რომ იყო ნასვამი და ალკოჰოლოს სუნი ამოსდიოდა. მოწმე **თა-----ა** ასევე აღნიშნა, რომ სს „---აში“ მუშაობისას არათუ ნასვამი, არამედ, ნაბახუსევზე დაუშვებელია მუშაობა, ვინაიდან 1500 გრადუსის ტემპერატურაზე მუშაობს მინის დამყალიბებელი მანქანები, რაც საფრთხის შემცველია.
- მოწმე **ნი-----მ** განმარტა, რომ 1990 წლიდან მუშაობს სს „---აში“ . იგი წარმოადგენს სს „---ას“ წარმოების დირექტორს. მოწმემ მიუთითა, რომ სს „---ა-ში“ მკაცრად დადგენილია მომუშავეთა ქცევის წესები და შინაგანაწესით, სასტიკად აკრძალულია ნასვამ მდგომარეობაში ყოფნა, სიმთვრალე მკაცრად კონტროლდება. საწარმოში განთავსებული თითო ღუმელი ოცდაათი მილიონის ღირებულებისაა, მუშაობა 1500 გრადუსზე მიმდინარეობს და ეს ყველა თანამშრომლისთვისაა ცნობილი. სწორედ ამ მიზნით, საწარმოს, ასევე, აქვს ალკოტესტი, რომელზეც ეჭვის არსებობის შემთხვევაში მოწმდება იქ მომუშავე პირი. მოწმემ განმარტა, რომ 2017 წლის 15 ნოემბერს იმყოფებოდა სამსახურში, თავის სამუშაო ოთახში, რა დროსაც თანამშრომელმა უთხრა, რომ გარეთ იყო პრობლემები. გასვლისას, ადმინისტრაციის შენობის შესასვლელ კარებთან იმყოფებოდა

ზა-----ი და მიდიოდა გაურკვეველი შეხლა-შემოხლა. ზა-----ს აღნიშნებოდა ალკოჰოლის სუნი და გარეგნულად ეტყობოდა, რომ იყო ნასვამი მდგომარეობაში. მან მოუწოდა, რომ წასულიყო და თუ რამე პრეტენზია ჰქონდა, მეორე დღეს გაერკვია. ჯა-----ი გავიდა, თუმცა უკან შემობრუნდა. იგი იგინებოდა. მოწმემ ასევე მიუთითა, რომ მითითებულ დღეს, მომხდარის გამო ალკოტესტერით შემოწმდნენ სხვა მომუშავე პირები და ნასვამი აღმოჩნდა ზა-----ის დაქვემდებარებაში მყოფი სხვა პირი, რომელიც გათავისუფლდა სამსახურიდან. აღნიშნულ საკითზე ჩატარდა თათბირი, დამატებით გამოიკითხა პირები და გაირკვა, რომ ზა-----ი სამუშაო საათების ამოწურვამდე, ისე, რომ არ გააჩნდა ნებართვა - დათხოვნის ბარათი, ტოვებდა სამუშაო ადგილს. სამსახურიდან გასვლისას დაცვის თანამშრომელმა მას მოსთხოვა დათხოვნის ბარათი, რაზედაც მან უარი განაცხადა, ამასთან იგი არაადეკვატურად იქცეოდა, ეტყობოდა რომ იყო ნასვამი მდგომარეობაში, რაზედაც დაცვის თანამშრომელმა მოსთხოვა ალკოტესტის გავლა. ზა-----მა უარი განაცხადა. ამ გარემოებათა ერთობლიობით, მიღებული იქნა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილება.

- ანალოგიური შინაარსის ჩვენება მისცა სასამართლოს მოწმე გი-----მა, რომელმაც განმარტა, რომ მუშაობს დაცვის პოლიციის დეპარტამენტში, ობიექტის დაცვის, მინის ქარხნის დაცვის უფროსად. 2017 წლის 15 ნოემბერს იმყოფებოდა სამსახურში, სამუშაო ოთახში. დაახლოებით 17 საათზე შემოესმა ხმაური. გამოსვლისას ნახა ზა-----ი, რომელიც იგინებოდა, ასდიოდა ალკოჰოლის სუნი, ქცევაზე და გარეგნულად ეტყობოდა, რომ იყო ნასვამი. თავად მასაც შეაგინა. მოწმემ განაცხადა, რომ ზა-----ს შესთავაზეს გაეკლო ალკოტესტერზე, რაზედაც მან იუარა, ვინ გეკითხებათ, ვინ ხართ აქ რომ მამოწმებთო. იგი გაიყვანეთ, თუმცა შემობრუნდა და იყო აგრესიული. შემდეგ წარმოების დირექტორმა - თა-----ა გაარიდა იქაურობას და შემდეგ სამარშრუტო მანქანას გააყოლა. მოწმემ ასევე აღნიშნა, რომ ვინაიდან ზა-----ი იყო ნასვამი, გაჩნდა ეჭვი სხვა თანამშრომლების მიმართ, რის გამოც შემოწმება გაიარა ყველამ. ნასვამი აღმოჩნდა ზა-----ის უშუალო ხელქვეითი.
- ანალოგიური შინაარსის ჩვენება მისცეს სასამართლოს მოწმეება **მა-----მა და გა-----მ;**
- სასამართლოს მიერ გამოკვლეული იქნა ასევე აღნიშნული შემთხვევის ამსახველი CD დისკი;

3.2.3. დადგენილია, რომ სს „---ა-ს“ ადმინისტრაციულ შენობაში, ფოიეში, თვალსაჩინო ადგილას განთავსებულია ალკოტესტერი და ასევე

გამოკრულია ადმინისტრაციის ბრძანება იმის შესახებ, რომ დაცვის სამსახურს აქვს უფლებამოსილება პერსონალის ქარხნის ტერიტორიაზე შემოსვლის დროს გამოიყენოს ალკოტესტერი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ფაქტის კონსტატაციის მასალები;
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;
- მოწმეთა ჩვენებები;
- CD დისკი;

ამდენად, სასამართლოს მიერ გამოკვლეული მტკიცებულებებით: მოწმეთა ჩვენებებით, CD დისკით, მხარეთა ახსნა-განმარტებებითა და წარმოდგენილი წერილობითი დოკუმენტებით დასტურდება, რომ 2017 წლის 15 ნოემბერს ზა-----ი სამუშაო დროს იმყოფებოდა ნასვამ მდგომარეობაში და დამსაქმებლის ტერიტორიაზე სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა სს „----აში“ მომუშავე პირებს, რაც სს „----ას“ შინაგანაწესის თანახმად, უნდა შეფასდეს, როგორ „უხეში დარღვევა“.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან საქმის მასალებით დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე ზა-----ის სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, ევროპის სოციალური ქარტია, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლი; საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი საქართველოს კანონი სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ, საერთაშორისო შრომის სამართალი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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**).

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. ევროპის სოციალურ ქარტიის, 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.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, 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 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 შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

6.2. ვინაიდან, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ წინამდებარე სამართალწარმოებაში სახეზე გვაქვს შრომითი ურთიერთობა და მისი შეწყვეტა დამსაქმებლის ინიციატივით (იხ. მსჯელობა დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში), სასამართლო ქვემოთ შემოგთავაზებთ მსჯელობას სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის იმ ნორმებზე, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას გულისხმობს; სასამართლო ასევე დამატებით (ძირითადი მსჯელობა იხილეთ ასევე სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში) იმსჯელებს თვითონ ამ საქმის გარემოებებზე და იმ ფაქტზე, რამაც მხარეთა შორის არსებული - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას დაედო საფუძვლად

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად,

სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სტადია სწორედ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაა, ვინაიდან ყველაზე მეტად ამ დროს არის შესაძლებელი დასაქმებულის ინტერესების შელახვა. შრომითი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, თუმცა, მას სხვა კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ კერძო სამართლის ერთ-ერთი უმთავრესი მხარეთა თანასწორობის პრინციპი გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის და დაქირავებული დამოკიდებულია დაქირავებულის ნებაზე, მის მითითებისა და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე. ამდენად, დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში. დაქვემდებარებული მდგომარეობა კი გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებელი, როგორც სამუშაოს მიმცემი, თავად ადგენს და განსაზღვრავს არა მხოლოდ იმას, თუ რა სამუშაო უნდა შესრულდეს, არამედ როგორ უნდა შესრულდეს ეს სამუშაო. დამსაქმებელი განსაზღვრავს როგორც სამუშაოს შესრულების შინაარსს, ისე მისი შესრულების პროცესს, სამუშაოს ორგანიზებას და თანამშრომელთა ზოგად ქცევას.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს. ამდენად, დამსაქმებელი შრომის შინაგანაწესით უფლებამოსილია, დაადგინოს როგორც სამუშაო და დასვენების დროის ხანგრძლივობა, შრომის ანაზღაურების გაცემის წესი, და დრო, შრომის პირობები, ისე წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი. იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განსაზღვროს სპეციალური წესები.

დადგენილია, რომ დამსაქმებელმა სს „---ამ“ თავისი შინაგანაწესით განსაზღვრა შრომის დისციპლინა და დაადგინა, რომ დამსაქმებლის ტერიტორიაზე ან სამუშაო დროს ნარკოტიკულ ნივთიერებათა ან ალკოჰოლურ სასმელთა გაყიდვა ან მოხმარება წარმოადგენს უხეშ დარღვევას. უხეშ დარღვევადაა ასევე მიჩნეული დასაქმებულის ტერიტორიაზე ჩხუბი ნებისმიერ პირთან ან სამუშაოზე ყოფნის დროს. შინაგანაწესით განისაზღვრა ასევე დისციპლინური ზემოქმედების ღონისძიებები - საყვედური, სასტიკი

საყვედური, ხელფასიდან დაქვითვა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

დადგენილია, რომ 2017 წლის 15 ნოემბერს ზა-----ი სამუშაო დროს იმყოფებოდა ნასვამ მდგომარეობაში და დამსაქმებლის ტერიტორიაზე სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა სს „---აში“ მომუშავე პირებს, ასევე დაცვის თანამშრომლებს, რაც სს „---ას“ შინაგანაწესის თანახმად, უნდა შეფასდეს, როგორ „უხეში დარღვევა“.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio - პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ სს „---ას“ დაცვის თანამშრომლებისა და სხვა პირების მიმართ გამოვლენილი აგრესია, შეურაცხყოფა, ლანძღვა-გინება, ასევე ნასვამ მდგომარეობაში ყოფნა არ იყო გამოწვეული რაიმე ობიექტური გარემოებით, წინმსწრებად მომხდარი ფაქტით, შესაბამისად, მისი ქცევა უნდა შეფასდეს შინაგანაწესით დადგენილი შრომითი დისციპლინისადმი გულგრილი დამოკიდებულებით, რაც ზიანს აყენებს როგორც იქ მომუშავე სხვა პირებს, ისე საწარმოს ქონებას და ადმინისტრაციის ავტორიტეტს. სასამართლო მიიჩნევს, რომ სს „---ას“ ადმინისტრაციის მიერ სულად და ობიექტურად იქნა შესწავლილი ყველა არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოება და მის მიერ გამოყენებული დისციპლინური ზომა ადეკვატურია ზა-----ს მიერ განხორციელებული ქცევისა.

6.3. სასამართლო მიუთითებს, რომ სამსახურში აღდგენა და განაცდურის დაკისრება დამსაქმებელს იმ შემთხვევაში ეკისრება, თუ შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი. მოცემულ შემთხვევაში, რადგან მოსარჩელის მოთხოვნა განთავსუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ ასევე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავსუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ოდენობით გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გადაწყვიტა:

1. ზა-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. ზა-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით მცხეთის 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 მცხეთის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ნადიბაიძე**

ხათუნა