



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

12.06.2018 წელი

ქ.

ქუთაისი
შესავალი ნაწილი
ქუთაისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე ციციხო კიკვაძე
სხდომის მდივანი სოფიო ბრეგვაძე

მოსარჩელე - ირ----- ხუ-----ე;

მოპასუხე - ბა----- მუ-----ის მე----;

წარმომადგენელი - თ----- ღვ-----ე, ნ--- მ-----ე;

დავის საგანი: სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება;

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ბა----- მუ-----ის მერის 2018 წლის 02 მარტის ბრძანება ირ----- ხუ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. ბა----- მუ-----ის მე----ს დაევალოს ირ----- ხუ-----ის აღდგენა მძღოლის ტოლფას თანამდებობაზე.

1.3. დაევალოს ბა----- მუ-----ის მე----ს ირ----- ხუ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

მოსარჩელის განმარტებით, 2004 წლიდან მუშაობდა ბა----- მუ-----ის მე----ში მძღოლად, თავის მოვალეობას ასრულებდა კეთილსინდისიერად, თუმცა მისთვის სრულიად მოულოდნელად გაათავისუფლეს დაკავებული თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ პუნქტის საფუძველზე. რეალურად მისი გათავისუფლება მოხდა პოლიტიკური შეხედულებების გამო, სამუშაო ძალების შემცირების მოტივით,

2. მოპასუხეების პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ არც შესაგებელში და არც სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო, მისი წარმომადგენლის განმარტებით, ირ----- ხუ-----ისათვის მოულოდნელი არ ყოფილა გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება, რადგან მას წერილობით აცნობეს რეორგანიზაციის შესახებ და შესთავაზეს ალტერნატიული სამსახურიც, რაზედაც უარი განაცხადა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. საქმეზე უდავი ფაქტობრივი გარემოებები არ დადგენილა.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. დადგენილია, რომ ირ----- ხუ-----ე 2010 წლიდან მუშაობს ბა----- მუ-----ის მე-----ში მძღოლის პოზიციაზე, ბოლოს მას შრომითი ხელშეკრულება გაუგრძელდა 2018 წლის 01 იანვრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით, ბა----- მუ-----ის მერის N41 1570 ბრძანების საფუძველზე, რომელიც გამოიცა 2017 წლის 29 დეკემბერს. მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 500 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულებები, დანიშვნის ბრძანებები (ს.ფ.24).
- 2017 წლის 29 დეკემბრის ბრძანება (ს.ფ.23).
- ცნობა ხელფასის შესახებ (ს.ფ.16);

3.2.2. 2018 წლის 27 თებერვალს ბა----- მუ-----ის მერმა ირ----- ხუ-----ეს აცნობა, რომ ბა----- მუ-----ის მე-----ში მიმდინარე რეორგანიზაციის პროცესის (ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი) ფარგლებში, (ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად), საჯარო დაწესებულების ადმინისტრაცია შრომითი ურთიერთობის შემდგომი გაგრძელების აუცილებლობას მიზანშეწონილად აღარ მიიჩნევდა და 1 მარტიდან წყვეტდა მასთან გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებას, მე----- ირ----- ხუ-----ეს სთავაზობდა ალტერნატიულ სამსახურს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 27 თებერვლის წერილი (ს.ფ.76).

3.2.3. დადგენილია, რომ 2018 წლის 02 მარტს ბა----- მუ-----ის მერმა გამოსცა ბრძანება N41268 ირ----- ხუ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამავე წლის 06 მარტს მოსარჩელეს მოპასუხის მიერ ჩაერიცხა 800 ლარი, რომლის დანიშნულებად მითითებულია დამქირავებლის მიერ გაწეული სოციალური დახმარება ფულადი ფორმით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 02 მარტის ბრძანება (ს.ფ.15).
- თანხის ჩარიცხვის დოკუმენტი (ს.ფ. 47);

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მეოთხე მუხლით, 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 მუხლით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობისას მტკიცების ტვირთი ბრუნდება. საწარმოში საწარმოსთან დაკავშირებული გარემოებები, როგორც წესი, მომდინარეობს დამსაქმებლის მხრიდან, რომელსაც აქვს მტკიცების მეტი შესაძლებლობა. მტკიცების ტვირთის შებრუნებისას მოსარჩელეს აქვს ფაქტების მითითების, წარმოჩენის ტვირთი, ხოლო მოპასუხეს – ფაქტების დამტკიცება-დადასტურების. შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია დაადასტუროს ფაქტობრივი გარემოებები როგორც ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობის და არსებობის შესახებ, ასევე ის გარემოება, რომ ამ პროცესს მოჰყვა სამუშაო ძალების შემცირება.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არცერთი მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა ბა----- მუ-----ის გამგეობაში რეორგანიზაციის ჩატარება, რასაც შედეგად მოჰყვა შრომითი ხელშეკრულებით აყვანილი პირების შემცირება. თავის მხრივ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მისი დისკრიმინაცია პილიტიკური ნიშნით, რადგან არც სარჩელში და არც ახსნა-განმარტების სტადიაზე ვერ მიუთითა, რას გულისხმობდა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციაში და რა ფაქტი დაედო საფუძვლად მის ასეთ განცხადებას.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

სარჩელის განხილვის, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, მათი პოზიციის გაანალიზებისა და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება:

6.1. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მუხლის მეორე ნაწილით, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“

ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

2018 წლის 27 თებერვალის წერილით ბა----- მუ-----ის მერმა ირ----- ხუ-----ეს აცნობა, რომ ბა----- მუ-----ის მე----ში მიმდინარე რეორგანიზაციის პროცესის (ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი) ფარგლებში, (ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად), საჯარო დაწესებულების ადმინისტრაცია შრომითი ურთიერთობის შემდგომი გაგრძელების აუცილებლობას მიზანშეწონილად აღარ მიიჩნევდა და 1 მარტიდან წყვეტდა მასთან გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებას, მე---- ირ----- ხუ-----ეს სთავაზობდა ალტერნატიულ სამსახურს.

აღნიშნული დოკუმენტების შეფასებისას სასამართლო პირველ რიგში ყურადღებას გაამახვილებს 2018 წლის 27 თებერვლის წერილზე, რომელიც თავისი შინაარსით წინააღმდეგობრივია. კერძოდ, მასში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზად მითითებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ორი პუნქტი, კერძოდ, „ა“ პუნქტი - „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“ და „გ“ პუნქტი - შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება. დასაქმებულისათვის, რა თქმა უნდა, შეუძლებელია გასაგები ყოფილიყო მისი გათავისუფლების რეალური საფუძველი, რადგან „ა“ და „გ“ პუნქტი საერთოდ არ არიან ერთმანეთთან თანხვედრაში, გამომდინარე იქედან, რომ „გ“ პუნქტით შესაძლებელია სამუშაოდან გათავისუფლდეს ის პირი, რომელიც აყვანილია შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების დრომდე, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა არაა. ამასთან, დარღვეულია 3 კალენდარული დღით ადრე გაფრთხილების წესი, დამსაქმებელი მიუთითებს, რომ დასაქმებულს ათავისუფლებს სამუშაოდან 1 მარტს, როცა აღნიშნულის თაობაზე აფრთხილებს 27 თებერვალს.

გარდა აღნიშნულისა, მოპასუხეთა წარმომადგენლების განმარტებით, მათ ბრძანება ჩააბარეს მოსარჩელეს, რაც დადასტურებულია ფოსტის გასავლის ჟურნალში ხელმოწერით, თუმცა აქაც არის გარკვეული შეუსაბამობა, კერძოდ, 27 თებერვლის წერილის გასვლის თარიღად მითითებულია 2018 წლის 26 თებერვალი, ანუ გაფრთხილების წინააღმდეგ, რაც ადასტურებს, რომ გაფრთხილების წერილი ირ----- ხუ-----ეს საერთოდ არ ჩააბარებია.

ასევე კერ გაიზიარებს სასამართლო მოპასუხეთა მითითებას, რომ მათ ირ----- ხუ-----ეს შესთავაზეს ტოლფასი სამსახური, რაზეც მან უარი განაცხადა. სასამართლოში მოპასუხეს არ წარმოუდგენია წერილობითი დოკუმენტი,

რომლითაც დადასტურდებოდა, რომ მოსარჩელემ უარი განაცხადა ტოლფას თანამდებობაზე, მხოლოდ ზეპირი განცხადება კი, რასაც უარყოფს მოწინააღმდეგე მხარე, ამ გარემოების დასადასტურებლად საკმარისი არაა. ამასთან, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ეს შეთავაზება არის ფორმალური ხასიათის, რადგან მასში არაა მითითებული, კონკრეტულად რა სამუშაოს სთავაზობდნენ ირ----- ხუ-----ეს. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენლებმა განმარტეს, რომ მათ ზუსტი ინფორმაცია არ აქვთ, რა შეთავაზება იყო მოსარჩელის მიმართ, მაგრამ ვინაიდან მუ-----ის გამგეობაში ტოლფასი თანამდებობა არ არსებობს, სავარაუდოდ, გამგებელი ირ----- ხუ-----ეს რეკომენდაციას გაუწევდა მის მიერ შექმნილ რომელიმე ააიპ-ში, მძღოლის თანამდებობაზე.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლით, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ორგანიზაციული სტრუქტურა უნდა მოწესრიგდეს მისი წესდებით (დამფუძნებელთა/წევრთა შეთანხმებით), რომელიც საჭიროებს სათანადო წესით დამოწმებას. თვითმმართველობის შესახებ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლით, მუ-----ს უფლება აქვს, თავისი საქმიანობის კოორდინაციის მიზნით, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დააფუძნოს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი ან/და გახდეს მისი წევრი. მის უფლებამოსილებაში შედის წესდების დამტკიცება და ხელმძღვანელი პირის დანიშვნა-გათავისუფლებაც, თუმცა ა(ა)იპ-ის თანამშრომელთა დანიშვნა მუ-----ის მერის უფლებამოსილებებში არ შედის, რაც ადასტურებს, რომ შეთავაზება ირ----- ხუ-----ის მიმართ არ იყო რეალური და სცილდებოდა დამქირავებლის უფლებამოსილების ფარგლებს.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლია: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკის თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დავყოთ ორ ელემენტად: 1. უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, და 2. აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები) შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნას მიჩნეული, აუცილებელია ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი

ნორმით მოცემული ელემენტები - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად (საქმე ას-414-391-2014).

განსახილველ შემთხვევაში, ირ----- ხუ-----ე 2010 წლიდან მუშაობდა ბა----- მუ-----ის მე-----ში მძღოლის პოზიციაზე, ბოლოს მას ბა----- მუ-----ის მერის 2017 წლის 29 დეკემბრის N41 1570 ბრძანების საფუძველზე გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 იანვრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით, მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა 500 ლარს. 2018 წლის 02 მარტს ბა----- მუ-----ის მერმა გამოსცა ბრძანება N41268 ირ----- ხუ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამავე წლის 06 მარტს მოსარჩელეს მოპასუხის მიერ ჩაერიცხა 800 ლარი, რომლის დანიშნულებად მითითებულია დამქირავებლის მიერ გაწეული სოციალური დახმარება ფულადი ფორმით. გათავისუფლების საფუძველად ბრძანებაში მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის ა“ ქვეპუნქტი.

სასამართლოს მითითებული ბრძანების შეფასებისას მიაჩნია, რომ იგი არის უკანონო, შექმნილი სპონტანურად, სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე, რადგან მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არცერთი მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა ბა----- მუ-----ის მე-----ში რეორგანიზაციის მიმდინარეობა, რასაც შედეგად მოჰყვა ხელშეკრულებით აყვანილი თანამშრომლების შემცირება. მოპასუხის წარმომადგენლებმა სასამართლო სხდომაზე განმარტეს, რომ რეორგანიზაცია დაიწყო მუ-----ის მერის 2018 წლის 1 იანვრის ბრძანებით, თუმცა არც ეს დოკუმენტი წარმოუდგენიათ. ასევე ვერ მიუთითეს რა გახდა ორგანიზაციული ცვლილებების მიზეზი, რომელი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანამშრომელი გათავისუფლდა თანამდებობიდან და რომელი დარჩა, არ წარმოუდგენიათ შესაბამისი მტკიცებულებები. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ბა----- მუ-----ის მერის 2018 წლის 02 მარტის ბრძანება ირ----- ხუ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილით, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მოსარჩელის მოთხოვნაა მძღოლის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. მოპასუხეს საერთოდ არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები, არსებობს თუ არა მინიციპალიტეტის გამგეობაში მძღოლის თანამდებობის ტოლფასი თანამდებობა და მხოლოდ ამ ფაქტობრივი გარემოების უარყოფით შემოიფარგლა. შესაბამისად, სასამართლოს არ მიეცა შესაძლებლობა დაედგინა ტოლფასი

თანამდებობის არსებობა. სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელის მიერ მიცემული ახსნა-განმარტებიდან კი გამოიკვეთა, რომ ასეთ თანამდებობად იგი მოიაზრებს, მუ-ის მიერ შექმნილ რომელიმე ა(ა)იპის მძღოლის თანამდებობას, რასთან დაკავშირებითაც სასამართლო კიდევ ერთხელ განმარტავს, რომ არასამეწარმო არაკომერციული პირების თანამშრომელთა დანიშვნა შედის მისი ხელმძღვანელის და არა მუ-ის კომპენტენციაში. სარჩელის იმგვარად დაკმაყოფილება კი, რომ დასაქმებული უზრუნველყოფილი იქნას ტოლფასი თანამდებობით, ნიშნავს, გადაწყვეტილების აღსრულების პროცესის შეაფერხებს და მას აღუსრულებელს გახდის.

ამდენად, ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის პირობებში კი, სასამართლომ კომპენსაციის საკითხი უნდა გადაწყვიტოს. კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატე-ლურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონო დათხოვნით განიცდა და რასაც იგი შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე განცდილ მორალურ ზიანს. მისი ოდენობის განსაზღვრისას კი სასამართლო მხედველობაში იღებს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ასაკს (არის 64 წლის) და დასაქმების პერსპექტივას. შესაბამისად, მიიჩნევს, რომ მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია 10 თვის ხელზე ხელფასის ოდენობით.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 32.1. მუხლით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

დადგენილია, რომ 2018 წლის 1 მარტიდან ირ-ხუ-ე იმყოფებოდა იძულებით მოცდენის მდგომარეობაში დამსაქმებლის ბრალით, შესაბამისად, მისი მოთხოვნა განაცდურის სახით მიუღებელი ხელფასის ყოველთვიურად 500 ლარის მოპასუხეზე დაკისრების შესახებ, საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს, თუმცა ვინაიდან ორი თვის ხელფასი მოსარჩელეს მითებული აქვს კომპენსაციის სახით, განაცდურის გაცემის თარიღი უნდა აითვალოს 2018 წლის 1 მაისიდან და უნდა გაგრძელდეს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ანუ კომპენსაციის თანხის სრულად გაცემამდე.

7. საპროცესო ხარჯები:

თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო 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. მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის -100 ლარის ნაწილი 50 ლარი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში, ხოლო 50 ლარი მოპასუხეს უნდა დაეკისროს

მოსარჩელის სასარგებლოდ.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ირ----- ხუ-----ის საარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ბა----- მუ-----ის მერის 2018 წლის 02 მარტის ბრძანება ირ----- ხუ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. ბა----- მუ-----ის მე----ს დაევალოს ირ----- ხუ-----ეს გადაუხადოს კომპენსაცია შრომის ანაზღაურების 10 თვის ოდენობით, სულ 4000 ლარი (ხელზე მისაღები ოდენობა).

1.3. დაევალოს ბა----- მუ-----ის მე----ს ირ----- ხუ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება თვეში 400 ლარი (ხელზე მისაღები ოდენობა), 2018 წლის 1 მაისიდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ანუ კომპენსაციის თანხის სრულად გაცემამდე.

2. ბა----- მუ-----ის მე----ს ირ----- ხუ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის თანხის 50 ლარის გადახდა.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარისათვის ჩაბარებიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში.

4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ციცინო კიკვაძე