



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

09 აგვისტო 2018 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე ა----- თ-----ი
წარმომადგენელი ნ----ა ქ-----

მოპასუხე შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „ჯ-----ო“
წარმომადგენელი ა----- ნ-----ი

დავის საგანი ბათილად ცნობა; სამუშაოზე აღდგენა; განაცდურის ანაზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2016 წლის 28 ივლისის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

1.2. აღდგენილ იქნას მოსარჩელე ა----- თ-----ი მოპასუხე კომპანიაში საკრედიტო მენეჯერის თანამდებობაზე.

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 800 ლარის ოდენობით 2016 წლის 1 ოქტომბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1.4. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ აგვისტოსა და სექტემბრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1600 ლარის ოდენობით

1.5. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ხელფასის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის 0.07% ოდენობით პირგასამტეხლოს გადახდა, 2016 წლის 1 ოქტომბრიდან

სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2018 წლის 20 აპრილის სასამართლო სხდომაზე, მოსარჩელემ უარი თქვა სასარჩელო მოთხოვნაზე დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენილსა და მორალური ზიანის 30 000 ლარის ოდენობით ანაზღაურების თაობაზე (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი 14:25:33).

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით იგი მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში საკრედიტო მენეჯერის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 800 ლარს. მხარეთა შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელის მითითებით, მოპასუხემ უკანონოდ შეწყვიტა მასთან შრომითი ხელშეკრულება, ასევე არ გადაუხადა მოსარჩელეს 2 თვის აგვისტოს და სექტემბრის ხელფასი. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია, ვინაიდან მოპასუხესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით, კერძოდ მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელე სისტემატურად აცდენდა სამსახურს და ამასთან, არ ასრულებდა დაკისრებულ ვალდებულებებს. ამასთან ის მუდმივად დაგვიანებით და ხარვეზით ავსებდა ინფორმაციას კომპიუტერულ პროგრამაში, რასაც შედეგად მოყვებოდა უზუსტობები. მოპასუხეს მიაჩნია, რომ მის მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე დასაბუთებული და კანონიერია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მხარეთა შორის დადებული 2015 წლის 28 ივლისის უვადო ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში საკრედიტო მენეჯერის პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2015 წლის 28 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.2. მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში 2015 წლის აპრილის თვემდე შეადგენდა 400 ლარს, ხოლო 2015 წლის აპრილიდან 800 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ამონაწერები ბანკიდან;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.3. მოპასუხის 2016 წლის 28 ივლისის ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 31 აგვისტოდან და მოპასუხემ მოსარჩელეს გადაუხადა 1 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 28 ივლისის ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები.

3.1.4. მოსარჩელესა და მოპასუხე კომპანიის დირექტორს შორის არსებობდა კონფლიქტი, რომელიც არ არის ამოწურული და მათ შორის დღემდე დაძაბული ურთიერთობაა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „ჯ-----ოს“ 2016 წლის 31 აგვისტოს გადაწყვეტილება ა----- თ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით უნდა დაეკისროს 9600 ლარის, 2016 წლის აგვისტოს თვის სახელფასო დავალიანების 800 ლარის და ხელფასის დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 800 ლარის 0,07%-ის ოდენობით, 2016 წლის 31

ავვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხემ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებაში არ მიუთითა კონკრეტულ სამართლებრივ საფუძველზე, რომლითაც მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

მოპასუხის სიტყვიერი განმარტებითა და შესაგებლის პოზიციით ირკვევა, რომ მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლობიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლობიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევი შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ ვალდებულებების შეუსრულებლობის გამო. სასამართლო განმარტავს, რომ ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავ პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ 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.“

მოპასუხე მოსარჩელის მიერ ჩადენილ დარღვევებთან დაკავშირებით მიუთითებს, რომ მოსარჩელე ჯეროვნად არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას. ამასთან მოსარჩელე სისტემატურად აცდენდა სამსახურს და მუდმივად დაგვიანებით და ხარვეზით ავსებდა ინფორმაციას კომპიუტერულ პროგრამაში, რასაც შედეგად მოყვებოდა უზუსტობები.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან,

რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულების გათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს მიუთითებს, რომ მნიშვნელოვანია ის სამართლებრივი საფუძველი, რომლითაც დამსაქმებელი ათავისუფლებს სამსახურიდან დასაქმებულს. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, რომლითაც არ იკვეთება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კონკრეტული საფუძველი. აღნიშნულ ბრძანებაში მხოლოდ მითითებულია მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დასაქმებულის უფლება მოვალეობების კეთილსინდისიერად შესრულების ვალდებულებაზე, თუმცა კონკრეტულად რაში გამოიხატა აღნიშნული ვალდებულების შეუსრულებლობა ან რა სამართლებრივი საფუძველი დაედო მის სამსახურიდან გათავისუფლებას, არ არის ბრძანებაში მითითებული.

მოპასუხე შესაგებლით აცხადებს, რომ მოსარჩელის განთავისუფლების საფუძველი გახდა მის მიერ შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში არ წარმოუდგენია სასამართლოსთვის არცერთი მტკიცებულება მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტის დასადასტურებლად. შესაბამისად, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოპასუხეს სადავო ბრძანებაში არ აქვს მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი, საფუძველს მოკლებულია მოპასუხის მხოლოდ სიტყვიერი მითითება მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევაზე. სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ მხარეთა შორის სადავო საკითხი იყო მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ ე.წ. „ტაბელზე“ მოსარჩელის ხელმოწერების არარსებობა, რითიც მოპასუხე

ამტკიცებდა მოსარჩელის მიერ სამსახურის გაცდენის ფაქტს. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები იმის დასადასტურებლად, რომ აღნიშნულ ტაბელზე ხელმოწერა იყო სავალდებულო ხასიათის და მასზე ხელმოწერის არარსებობა ნიშნავდა იმას, რომ მოსარჩელე აცდენდა სამსახურს. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე უკანონო და დაუსაბუთებელია და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, 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.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხე კომპანიის დირექტორს შორის არსებობდა კონფლიქტი, რომელიც არ არის ამოწურული და მათ შორის დღემდე დაძაბული ურთიერთობაა (იხ. 3.1.4. უდავო ფაქტ. გარემოება).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა და მასსა და კომპანიის დირექტორს შორის არსებული კონფლიქტის გათვალისწინებით მიზანშეუწონელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება მისი გათავისუფლების მომენტისათვის შეადგენდა ყოველთვიურად 800 ლარს (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

მოცემულ შემთხვევაში, კინაიდან დადგენილია, რომ სადავო ბრძანება უკანონოა, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 12 თვის ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს 9600 ლარს.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება

მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა 2016 წლის 31 აგვისტოდან (იხ. 3.1.3. უდავო ფაქტ. გარემოება).

ამასთან სასამართლოს დადასტურებულად მიაჩნია ის გარემოება, რომ 2016 წლის აგვისტოს თვეში მოსარჩელე ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას, ხოლო მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა ის გარემოება, რომ მოსარჩელე 2016 წლის აგვისტოს თვეში არ დადიოდა სამსახურში.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა აგვისტოს თვის ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო სექტემბრის თვის ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში უსაფუძვლოა, ვინაიდან დადასტურებულია, რომ მოსარჩელე 2016 წლის სექტემბერში, მოპასუხის ბრძანების საფუძველზე უკვე გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან და ამასთან, მოსარჩელე მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ 2016 წლის სექტემბრის თვეში ჩვეულებრივ ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

მოსარჩელე ითხოვს პირგასამტეხლოს 0.07%-ის ოდენობით დაკისრებას მოპასუხეზე მისი გათავისუფლებიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ.

სასამართლო მიუთითებს, რომ პირგასამტეხლოს დაკისრების საფუძველი არსებობს, როცა სახეზეა შემდეგი პირობები: 1. მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; 2. შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; 3. დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდდღიან ვადას.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლოს მიაჩნია, რომ სახეზეა ზემოაღნიშნული

წინაპირობები, რის გამოც, მოსარჩელის მოთხოვნა 2016 წლის აგვისტოს თვის სახელფასო დავალიანების, რაც დადგენილია, რომ შეადგენს 800 ლარს, ხელფასის დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 800 ლარის 0,07%-ის ოდენობით, 2016 წლის 31 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 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 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.

მოცემულ შემთხვევაში, რამდენადაც სარჩელი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ ამ სასარჩელო მოთხოვნაზე სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება მოსარჩელისთვის. ამასთან, მოსარჩელეს უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ ზედმეტად გადახდილი სახ. ბაჟიდან 900 ლარი.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა კომპენსაციისა და სახელფასო დავალიანების ნაწილში, შესაბამისად მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის 218.13 ლარის გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

გადაწყვეტა:

1. ნაწილობრივ, დაკმაყოფილდეს ა----- თ-----ის სარჩელი შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „ჯ-----ოს“ მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „ჯ-----ოს“ 2016 წლის 31 აგვისტოს გადაწყვეტილება ა----- თ-----ის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ;
3. დაეკისროს, შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „ჯ-----ოს“ ა----- თ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 9600 ლარის გადახდა;
4. დაეკისროს შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „ჯ-----ოს“ ა----- თ-----ის სასარგებლოდ 2016 წლის აგვისტოს თვის სახელოფასო დავალიანების 800 ლარის, ხელოფასის დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 800 ლარის 0,07%-ის ოდენობით, 2016 წლის 31 აგვისტოდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მოსარჩელე ა----- თ-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა;
5. დაეკისროს, შპს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „ჯ-----ოს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ.ბაჟის 218,13 ლარის გადახდა;
6. დაუბრუნდეს, მოსარჩელე ა----- თ-----ს (პ/ნ 6-----), მის მიერ 17/10/2016 წელს, სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხა - 900 ლარის ოდენობით, რომელიც გადახდილია შემდეგ რეკვიზიტებზე: მიმღების ანგარიში/სახაზინო კოდი: 300 773 150; მიმღების ბანკი: სახელმწიფო ხაზინა; ბანკის კოდი: TRESGE22; საკრედიტო საგადახდო დავალება #0;
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
თეა ბერაია