



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

10.08.2018 წელი

ქ. თ-----

თ-----ს საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე ზ----- კ-----
წარმომადგენელი ლ-----, რ-----ი

მოპასუხე ა----- ქ-----ო
წარმომადგენელი მ----- ჩ-----

დავის საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა----- ქ----- ს-----ების მ-----
დირექტორის 2015 წლის 10 დეკემბრის N----- ბრძანება ზ----- კ-----
თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. მოსარჩელე ზ----- კ----- აღდგენილ იქნას ქ----- N-----
-----ს დირექტორის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე ა----- ქ-----ოს მოსარჩელის ზ----- კ-----
--- სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015
წლის 10 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 800
ლარის ოდენობით;

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე მუშაობდა N- ლ----- ს-----ში 1979 წლიდან. 2007 წლიდან იგი დანიშნულ იქნა აღნიშნული ბ---- დირექტორად და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება გათავისუფლების მომენტისათვის შეადგენდა 800 ლარს. 2015 წლის 24 ნოემბერს, მონიტორინგის სამსახურის უფროსმა განახორციელა ბ---- მონიტორინგი, რომლის დროსაც აღმოაჩინა დარღვევები, კერძოდ, საჭმლის ნარჩენებიდან ამოიღო გაფუჭებული სტაფილო, კომში, ბულგარული წიწაკა, ხახვი, ხოლო საწყობიდან კი ვადაგასული რძის და კაკაოს ფხვნილი. მონიტორინგის სამსახურის უფროსმა მოსარჩელის თანამშრომლები დაადანაშაულა მათ მოპარვაში, რის გამოც მოსარჩელე როგორც ამ ყველაფრისათვის პასუხისმგებელი პირი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ აღნიშნული განთავისუფლების შესახებ ბრძანება არის უკანონო და დაუსაბუთებელი.

მოპასუხეების პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელე შრომის კოდექსის შესაბამისად, ერთი წლის განმავლობაში მასზე დაკისრებული ვალდებულებების განმეორებითი დარღვევის გამო, გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შესაბამისად, მოპასუხის ბრძანება დასაბუთებულია და არ არსებობს მისი ბათილობის საფუძვლები.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მუშაობდა N- ლ----- ს-----ში 1979 წლიდან. 2007 წლიდან იგი დანიშნულ იქნა აღნიშნული ბ---- დირექტორად და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება გათავისუფლების მომენტისათვის შეადგენდა 1000 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.2. 2015 წლის 31 მარტს N- ლ----- ს-----ში ქ----- მუნიციპალიტეტის საკრებულოს სარევიზიო კომისიის სამდივნომ ჩაატარა 2012-2014 წლების გაწეული საფინანსო სამეურნეო შემოწმება-ანალიზი.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2015 წლის 19 ივლისის N---- წერილი თანდართული 2015 წლის 31 მარტის შემოწმება-ანალიზით;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. 2015 წლის 14 ივლისის ქ----- ს-----ების მ----- მონიტორინგის სამსახურმა N- ლ----- ს-----ში განახორციელა მონიტორინგი.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2015 წლის 14 ივლისის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნა;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. 2015 წლის 24 ნოემბერს ქ----- ს-----ების მ----- მონიტორინგის სამსახურმა N- ლ----- ს-----ში განახორციელა მონიტორინგი.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2015 წლის 24 ნოემბრის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნა;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.5. მოპასუხემ 2015 წლის 10 დეკემბრის N---- ბრძანებით თანამდებობიდან გაათავისუფლა მოსარჩელე, მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა მის მიერ ერთი წლის განმავლობაში მასზე დაკისრებული ვალდებულებების განმეორებითი დარღვევა.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;

- 2015 წლის 10 დეკემბრის N---- ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.6. 2015 წლის 24 ივლისს, მოპასუხის ბრძანების საფუძველზე, დაკისრებული უფლება-მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო, მოსარჩელეს გამოეცხადა დისციპლინური სასჯელის ზომა საყვედური

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2015 წლის 24 ივლისის N---- ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.7. 2015 წლის 24 ნოემბრის ა---- თ-----ს ს-----ების მ----- მონიტორინგის სამსახურის დასკვნის თანახმად, ს-----ის მონიტორინგის ფარგლებში, ბ-----ში შემოწმდა ვიდეოკარემები, კვების ბლოკი და საწყობი, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო, ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება, სველი წერტილები, ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა. აღნიშნული მონიტორინგის დასკვნის თანახმად, დარღვევა დაფიქსირდა მხოლოდ კვების ბლოკში, რაც დასკვნის თანახმად გამოიხატა პროდუქტის გადამალვის მიზნით ნაგვის ყუთებში და საჭმლის ნარჩენებში გარკვეული საკვები პროდუქტების ჩაყრით, კერძოდ 0,8 გრამი სტაფილოს, 2.2 კგ კომშის, 0.4 გრამი ბულგარული წიწაკის, 300 გრამი კაკოს ფხვნილის, 6.1 კგ რძის ფხვნილის და 1.6 კგ ხახვის ნაგვის ყუთში ჩაყრით.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2015 წლის 24 ნოემბრის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნა.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომითი კანონმდებლობის დარღვევით, შესაბამისად მისი გათავისუფლების ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს N- ლ-----ი ბ----- დირექტორის თანამდებობაზე და მოპასუხემ უნდა აუნაზღაუროს მოსარჩელეს განაცდური ხელფასი 2015 წლის 10 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 800 ლარის ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი.

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.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავო გარემოებას წარმოადგენს მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ზომის, სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, კერძოდ მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მის მიერ ადგილი არ ჰქონია სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევას.

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

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების

გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებებია.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ შრომითი ვალდებულებების სისტემატიური დარღვევის 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 ამავე 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.“

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 მისმა თანამშრომელმა დაარღვია გარკვეული ეთიკის ნორმები, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

უდავოდ დადგენილია, რომ 2015 წლის 24 ივლისს, გათავისუფლებამდე არაუმეტეს 1 წლით ადრე, მოპასუხის ბრძანების საფუძველზე, დაკისრებული უფლება-მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო, მოსარჩელეს გამოეცხადა დისციპლინური სასჯელის ზომა საყვედური (იხ. 3.1.6. უდავო ფაქტ. გარემოება).

უდავოდ დადგენილია, რომ მოპასუხემ 2015 წლის 10 დეკემბრის N---- ბრძანებით თანამდებობიდან გაათავისუფლა მოსარჩელე და მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა მის მიერ ერთი წლის განმავლობაში მასზე დაკისრებული ვალდებულებების განმეორებითი დარღვევა (იხ. 3.1.5. უდავო ფაქტ. გარემოება).

საქმეზე უდავოდ დადგენილია, რომ 2015 წლის 24 ნოემბრის ა---- თ-----ს ს-----ების მ----- მონიტორინგის სამსახურის დასკვნის თანახმად, ს-----ის მონიტორინგის ფარგლებში, ბ-----ში შემოწმდა ვიდეოკარემები, კვების ბლოკი და საწყობი, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო, ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება, სველი წერტილები, ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა. აღნიშნული მონიტორინგის დასკვნის თანახმად, დარღვევა დაფიქსირდა მხოლოდ კვების ბლოკში, რაც დასკვნის თანახმად გამოიხატა პროდუქტის გადამალვის მიზნით ნაგვის ყუთებში და საჭმლის ნარჩენებში გარკვეული საკვები პროდუქტების ჩაყრით (იხ. 3.1.7. უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლო განმარტავს, რომ 2015 წლის 24 ნოემბრის აქტში გარდა მოპასუხის მიერ აღმოჩენილი კვების ბლოკში არსებული დარღვევისა, არ იქნა აღმოჩენილი არცერთი მნიშვნელოვანი დარღვევა, კერძოდ სანიტარულ-ჰიგიენური საწყობში, სოციალურ და სააღმზრდელო გარემოში, სველ წერტილებში, ეზოსა და შენობის ვიზუალურ მდგომარეობაში. დარღვევა აღმოჩენილია მხოლოდ კვების ბლოკში, კერძოდ ნაგვის ყუთებში პროდუქტების ნარჩენების ჩაყრაში, რაც სასამართლოს აზრით არ წარმოადგენს იმ სახის დარღვევას, რომლისთვისაც მოპასუხე უფლებამოსილი იყო გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან ბ----- დირექტორი. მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება იყო ერთადერთი აუცილებელი და გონივრული ღონისძიება, რომელიც უნდა გამოეყენებინა ბ----- დირექტორის მიმართ.

იმ პირობებში, როცა ბ---ში არ აღმოჩნდა სხვა მნიშვნელოვანი დარღვევები, სასამართლოს მიაჩნია, რომ გარკვეული პროდუქტის ნარჩენების ნაგვის ყუთში ჩაყრის გამო, ბ----- დირექტორის სამსახურიდან გათავისუფლება ყოვლად დაუშვებელია, რადგან, ამ შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია, რომ ბ---ში დაახლოებით 637 -მდე აღსაზრდელია, რომელთათვის ყოვედღიურად მზადდება საუზმე სადილი და სამხარი, რაც დიდი ოდენობით პროდუქტების მოხმარებას მოითხოვს და ამ პირობებში დასკვნაში მითითებული მცირეოდენი პროდუქტების ნარჩენების სახით გადაყრა სრულიად ბუნებრივია, მითუმეტეს რომ მოპასუხე ვერ ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ აღნიშნული პროდუქტების ნარჩენები ნაგვის ყუთებში გადამალვის მიზნით იქნა შენახული ბ----- თანამშრომლების მიერ. ამასთან, სასამართლო სხდომაზე დაკითხული მოწმეების: ნ-----ის, ა-----ის ზ-----ის, რომლებიც უშუალოდ არიან დაკავშირებული ბ---ში საკვების მომზადებასთან, ჩვენებების შესაბამისად, ნაგვის ყუთებში აღმოჩენილი პროდუქტები იყო საკვების დამზადებიდან მორჩენილი უვარგისი პროდუქტები ხოლო კაკაოს და რძის ფხვნილი იყო ვადაგასული და უვარგისი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე უკანონოა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. შესაბამისად, მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს ააიპ ქ----- N-----ს დირექტორის თანამდებობაზე.

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული

იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 1000 ლარს (800 ლარი ხელზე ასერები) (იხ. 3.1.1 უდავო ფაქტ. გარემოება).

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2015 წლის 10 დეკემბრიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და მოპასუხე ააიპ ქ----- ს-----ების მ----- უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის, 2015 წლის 10 დეკემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 800 (ხელზე მისაღები) ლარის გადახდა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა, რის გამოც, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ, ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახ. ბიუჯეტის სასარგებლოდ 188 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა:

1. დაკმაყოფილდეს ზ----- კ----- სარჩელი ა----- თ-----ს ს-----ების მ----- მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;

2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა----- თ-----ს ს-----ების მ-----
2015 წლის 10 დეკემბრის N----- ბრძანება ზ----- კ----- ა----- ქ. თ-----ს N-----
-----ს დირექტორის დაკავებული თანამდებობიდან
გათავისფულების შესახებ.

3. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ზ----- კ----- ა----- ქ. თ-----ს N-----
-----ს დირექტორის თანამდებობაზე;

4. დაეკისროს მოპასუხე (ა)იპ თ-----ს ს-----ების მ----- ზ-----
კ----- სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება
ყოველთვიურად 800 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით 2015 წლის 10
დეკემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე და მოსარჩელე ზ----- კ----- მიერ
გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა;

5. ა----- თ-----ს ს-----ების მ----- სახელმწიფო ბიუჯეტის
სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 188 ლარის გადახდა.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თ-----ს სააპელაციო
სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის
ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით
გათვალისწინებული წესების დაცვით თ-----ს საქალაქო სასამართლოს
მეშვეობით.

7. 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 თ-----ს საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს
გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა
დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

მოსამართლე

თეა ბერაია