



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

12.10.2018 წელი

ქ. თბილისი

**თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე ი---- ქ----
წარმომადგენელი ქ----- რ-----ა

მოპასუხე ა(ა)იპ ქ. თ-----ო
წარმომადგენელი მ----- ჩ-----ნი

დავის საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბ----- სააგენტოს
დირექტორის 2016 წლის 18 მაისის 2---- ბრძანება ი---- ქ----ს თანამდებობიდან
გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. მოსარჩელე ი---- ქ---- აღდგენილ იქნას ქ.თბილისის N-----
დირექტორის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე ა(ა)იპ ქ. თ-----ოს მოსარჩელის ი---- ქ----ს
სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის
18 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 800 ლარის
ოდენობით;

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე მუშაობდა N-----ში 2007 წლიდან, აღნიშნული ბალის

დირექტორად და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება გათავისუფლების მომენტიდან შეადგენდა 800 ლარს. 2016 წლის 18 მაისს, მოპასუხის ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. აღნიშნულის საფუძველად ბრძანებაში მითითებულია 2016 წლის 13 აპრილისა და 5 მაისის თ-----ოს დირექტორის ბრძანება, ასევე, 2016 წლის 18 მაისის მონიტორინგის სამსახურის უფროსის მოხსენებითი ბარათი და მონიტორინგის სამსახურის დასკვნა. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მისი გათავისუფლების 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 საფუძველები.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მუშაობდა N-----ში 2007 წლიდან, აღნიშნული ბალის დირექტორად და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება გათავისუფლების მომენტიდან შეადგენდა ხელზე ასაღებ 800 ლარს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

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

3.1.2. 2016 წლის 01 აპრილს, N---- საბავშვო ბაგა-ბაღში ჩატარდა მონიტორინგი. ა(ა)იპ თ-----ოს მონიტორინგის სამსახურის დასკვნის თანახმად, საბავშვო ბაგა-ბაღის მონიტორინგის ფარგლებში, ბაგა-ბაღში შემოწმდა ვიდეოკარემები, კვების ბლოკი და საწყობი, სოციალური და სააღმზრდელო გარემო, ჯანმრთელობის დაცვა/უსაფრთხოება, სველი წერტილები, ეზო და შენობის ინფრასტრუქტურა. აღნიშნული დასკვნის თანახმად, გამოვლინდა გარკვეული ნაკლოვანებები, რის გამოც, 2015 წლის 13 აპრილის N----- ბრძანებით, მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა შენიშვნა.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 01 აპრილის მონიტორინგის დასკვნა;
- 2015 წლის 13 აპრილის N---- ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. 2016 წლის 5 მაისს, მონიტორინგის ჯგუფმა N-----ში ჩაატარა მონიტორინგი, რომლის ფარგლებშიც ბაღში შემოწმდა 2015 წლის 01 იანვრიდან 2016 წლის 01 მაისამდე საანგარიშო პერიოდის - თბილისის N----- ფინანსური საქმიანობა, 2015 წლის 01 იანვრიდან 2016 წლის 01 მაისამდე განხორციელებული და დაგეგმილი შესყიდვები და 2014-2015 წლების ინვენტარიზაციის შედეგების შემოწმება-ანალიზი. მონიტორინგის ჯგუფმა გამოავლინა დარღვევა-ნაკლოვანებები, რაც გამოიხატა N---ე ბაგა-ბაღსა და ი/მ „ლ-----ს“ შორის 2015 წლის 10 აგვისტოს გაფორმებული ხელშეკრულების თანახმად გათვალისწინებული ინვენტარის ზედმეტობაში. კერძოდ, გაურკვეველია 85კვ.მ მეტლახის საკითხი, ვინაიდან ხელშეკრულების საფუძველზე შეძენილი უნდა ყოფილიყო მხოლოდ 74 კვ.მ მეტლახი, დანარჩენი 11 კვ.მ მეტლახის შეძენის დოკუმენტაცია ბაგა-ბაღს არ გააჩნია. აღნიშნული მონიტორინგის დასკვნით აღმოჩენილი დარღვევის შედეგად, მოსარჩელე 2016 წლის 18 მაისის 2---- ბრძანებით გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა მის მიერ ერთი წლის განმავლობაში მასზე დაკისრებული ვალდებულებების განმეორებითი დარღვევა.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 5 მაისის მონიტორინგის სამსახურის დასკვნა;
- 2016 წლის 18 მაისის 2---- ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. 2015 წლის 10 აგვისტოს ააიზ N---ე საბავშვო ბაგა-ბაღსა და ი/მ ლ-----ს შორის გაფორმდა ხელშეკრულება რემონტისთვის საჭირო მასალის შესყიდვის შესახებ. შესყიდვის ღირებულებამ შეადგინა 10664 ლარი. 2015 წლის 12 აგვისტოს მიღება-ჩაბარების აქტით დგინდება, რომ 2015 წლის 10 აგვისტოს გაფორმებული N---- ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები შესრულებულია. კერძოდ ბაღს საკუთრებაში გადაეცა ხელშეკრულებაში მითითებული საქონელი. სულ შესყიდვის ღირებულებამ შეადგინა 10664

ლარი.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2015 წლის 10 აგვისტოს ხელშეკრულება;
- 2015 წლის 12 აგვისტოს მიღება-ჩაბარების აქტი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე უკანონოა, შესაბამისად, მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომითი კანონმდებლობის დარღვევით, რის გამოც, მოპასუხის ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 12 თვის ოდენობით, რაც შეადგენს 9600 ლარს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 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 მას არ დაურღვევია სამსახურებრივი მოვალეობა.

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 გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ შრომითი ვალდებულებების 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 გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა დაარღვია გარკვეული 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 13 აპრილის N----- ბრძანებით, მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა შენიშვნა (იხ. უდავო ფაქტ. გარემოება 3.1.2).

უდავოდ დადგენილია, რომ მოპასუხემ 2016 წლის 18 მაისის ბრძანებით თანამდებობიდან გაათავისუფლა მოსარჩელე და მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა მის მიერ ერთი წლის განმავლობაში მასზე დაკისრებული ვალდებულებების განმეორებითი დარღვევა (იხ. 3.1.3. უდავო ფაქტ. გარემოება).

საქმეზე უდავოდ დადგენილია, რომ 2016 წლის 5 მაისს, მონიტორინგის ჯგუფმა N-----ში ჩაატარა მონიტორინგი, რომლის ფარგლებშიც ბაღში შემოწმდა 2015 წლის 01 იანვრიდან 2016 წლის 01 მაისამდე საანგარიშო პერიოდის - თბილისის N----- ფინანსური საქმიანობა, 2015 წლის 01 იანვრიდან 2016 წლის 01 მაისამდე განხორციელებული და დაგეგმილი შესყიდვები და 2014-2015 წლების ინვენტარიზაციის შედეგების შემოწმება-

ანალიზი. მონიტორინგის ჯგუფმა გამოავლინა დარღვევა-ნაკლოვანებები, რაც გამოიხატა N---ე ბაგა-ბაღსა და ი/მ „ლ-----ს“ შორის 2015 წლის 10 აგვისტოს გაფორმებული ხელშეკრულების თანახმად გათვალისწინებული ინვენტარის ზედმეტობაში. კერძოდ, გაურკვეველია 85კვ.მ მეტლახის საკითხი, ვინაიდან ხელშეკრულების საფუძველზე შეძენილი უნდა ყოფილიყო მხოლოდ 74 კვ.მ მეტლახი, დანარჩენი 11 კვ.მ მეტლახის შეძენის დოკუმენტაცია ბაგა-ბაღს არ გააჩნია (იხ. 3.1.3 უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში დარღვევა, რომელსაც მოპასუხე მიუთითებს გათავისუფლების საფუძველად, უნდა შეფასდეს იმ ფარგლებში, რა ფარგლებშიც ამ დარღვევით ზიანი მიაყენა საბავშვო-ბაღს. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეს როგორც დამკვეთსა და შემსრულებელს შორის დაიდო ხელშეკრულება სამუშაოს შესრულების შესახებ. უდავოდ დგინდება, რომ აღნიშნული სამუშაოები შესრულდა ზუსტად იმ მოცემულობით რაც გათვალისწინებული იყო ხელშეკრულებით და აღნიშნულს ადასტურებს მოსარჩელესა და ი/მ ლ-----ს შორის გაფორმებული მიღება ჩაბარების აქტივ. კერძოდ, 2015 წლის 10 აგვისტოს ააიპ N---ე საბავშვო ბაგა-ბაღსა და ი/მ ლ-----ს შორის გაფორმდა ხელშეკრულება რემონტისთვის საჭირო მასალის შესყიდვის შესახებ. შესყიდვის ღირებულებამ შეადგინა 10664 ლარი. 2015 წლის 12 აგვისტოს მიღება-ჩაბარების აქტით დგინდება, რომ 2015 წლის 10 აგვისტოს გაფორმებული N---- ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები შესრულებულია. კერძოდ ბაღს საკუთრებაში გადაეცა ხელშეკრულებაში მითითებული საქონელი. სულ შესყიდვის ღირებულებამ შეადგინა 10664 ლარი.

სასამართლო მიუთითებს, რომ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოები შესრულებულია ამავე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ღირებულების ფარგლებში. სამუშაოების შემსრულებელმა ი/მ „ლ-----მა“ თავად შეიძინა ზედმეტი 11 კვ.მ ოდენობის მასალა, რომლის ღირებულებაც თავად აანაზღაურა, შესაბამისად, აღნიშნული ქმედებით საბავშვო ბაღს ზიანი არ მისდგომია. ამასთან, ამ პირობებში დაუშვებელია მოსარჩელეს დარღვევად შეეცადოს მესამე პირის მიერ ჩადენილი ქმედება რომელიც საბოლოოდ ბაღისთვის ზიანის მომტანი არ გამხდარა. აღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლო თვლის, რომ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელეს ჩადენილი აქვს რაიმე გადაცდომა - ვალდებულების დარღვევა.

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 სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი საფუძვლები, ვინაიდან მის მიერ დაკავებული ბალის დირექტორის პოზიცია ამჟამად არ არის ვაკანტური და ამასთან მისი გათავისუფლებიდან გასულია 2 წელი.

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 შრომითი ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 800 ლარს (დაბეგრული ოდენობა). ამასთან, როგორც მოსარჩელე განმარტავს იგი 2017 წლის იანვრის თვიდან დასაქმებულია ბალის მენეჯერის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენს 800 ლარს. აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ შემთხვევაში, კომპენსაციის ოდენობა უნდა განისაზღვროს 12 თვის ხელფასის ოდენობის გათვალისწინებით, რაც შეადგენს 9600 ლარს.

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. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე ი---- ქ----ს სარჩელი მოპასუხე ა(ა)იპ თ-----ო მიმართ, ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;
2. ბათილად იქნას ცნობილი ა(ა)იპ თ-----ოს 2016 წლის 18 მაისის N2---- ბრძანება ა(ა)პ ქ. თბილისის N----- დირექტორის ი---- ქ----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
3. დაეკისროს მოპასუხე (ა)იპ თ-----ოს მოსარჩელე ი---- ქ----ს სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 9600 ლარისა და მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;
4. დაეკისროს მოპასუხე (ა)იპ თ-----ოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ.ბაჟის 188 ლარის გადახდა;
5. არ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე ი---- ქ----ს შუამდგომლობა გადაწყვეტილების (სამსახურში აღდგენის ნაწილში) დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემის თაობაზე.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის 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 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