

3-----

საქმე №2/2464-17



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

26.10.2018 წელი

ქ. თბილისი

**თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მ-----

წარმომადგენელი - თ---- მ-----

მოპასუხე - სს „ა-----“

წარმომადგენელი - ც---- მ-----

დავის საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ა-----ის“ ფილიალის საქართველოში დირექტორის 2016 წლის 20 დეკემბრის N--- ბრძანება კ----- ხ---
---ს თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. მოსარჩელე კ----- ხ----- აღდგენილ იქნას სს „ა-----ის“ ფილიალი საქართველოში დამლაგებლის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე სს „ა-----ს“ მოსარჩელის კ----- ხ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 20 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 750 ლარის ოდენობით;

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში დამლაგებლად 2013 წლის 04

თებერვალს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. ერთერთ სამუშაო დღეს, დილით, მოსარჩელემ ოთახების დალაგებისას აღმოაჩინა თანამშრომლის მობილური ტელეფონი, რომელიც გამუდმებით რეკავდა, რადგან ჩართული იყო მაღვიძარას ფუნქცია, მოსარჩელემ რამდენჯერმე სცადა გამორთვა, რადგან გამუდმებით ზარი მის გაღიზიანებას იწვევდა და ველარ ასრულებდა მოვალეობას, გამომდინარე იქედან, რომ მოსარჩელე კარგად არ ფლობს თანამედროვე ტექნიკას და ასევე ტელეფონის მენიუ არ იყო მისთვის ცნობილ ენებზე, ვერ გამორთო, რის გამოც ტელეფონი ჩაიტანა სამზარეულოში, რათა ხმა აღარ მიწვდენოდა და ისე დაეღაგებინა ოთახი. სამზარეულოში მისმა თანამშრომელმა გამორთო მაღვიძარას ფუნქცია, რამდენიმე წუთში მოვიდა მობილური ტელეფონის მფლობელიც, რომელსაც დაუბრუნეს ტელეფონი. დამსაქმებელმა ჩათვალა, რომ მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომითი ვალდებულება, რაც გამოიხატა მოსარჩელის მიერ სხვისი პირადი ინფორმაციის გაცნობაში, კერძოდ ხელმძღვანელს ეჭვი გაუჩნდა, რომ შესაძლებელია კ----- ხ----- გაეცნო მობილურ ტელეფონში არსებულ ინფორმაციას. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მსგავს ფაქტს ადგილი არ ჰქონია და მან მხოლოდ ადგილი შეუცვალა ტელეფონს. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მისი სამსახურიდან დათხოვნა მოხდა უკანონოდ.

მოპასუხეების პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში არაერთხელ იქნა სიტყვიერად გაფრთხილებული სამაგიდო სამუშაოებიდან ინფორმაციის უნებართვოდ მოპოვებასთან დაკავშირებით. რაც შეეხება მოსარჩელის გათავისუფლების ფაქტს, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ გაფრთხილების მიუხედავად მოსარჩელემ წაიკითხა სატელეფონო შეტყობინებები, რომლებიც ეკუთვნოდა საქმის მწარმოებელს და რომლებიც შეიცავდნენ პირად ინფორმაციებს, ამით მან დაარღვია სხვისი პირადი საიდუმლოების შესახებ კონსტიტუციით გარანტირებული უფლება. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომითი ვალდებულებები და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება დასაბუთებული და კანონიერია.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში 2000 წლიდან დამლაგებლის პოზიციაზე. 2013 წლის 04 თებერვალს მხარეთა შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 750 ლარს (ხელზე ასაღები).

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2013 წლის 04 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. ერთერთ სამუშაო დღეს, დილით, მოსარჩელემ ოთახების დალაგებისას აღმოაჩინა თანამშრომლის მობილური ტელეფონი, რომელიც გამუდმებით რეკავდა. მოსარჩელემ აღნიშნული ტელეფონი ჩაიტანა სამზარეულოში სადაც არ იყო ვიდეო კამერები. იმავე დღეს მოვიდა მობილური ტელეფონის მფლობელი, რომელსაც დაუბრუნდა ტელეფონი. მობილური ტელეფონის მეპატრონემ დაწერა განმარტებითი წერილი, სადაც მიუთითა, რომ მოსარჩელემ უნებართვოდ და უკანონოდ წაიკითხა მის მობილურ ტელეფონში არსებული ტექსტური შეტყობინებები.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ნ-----ა ლ-----ს 2016 წლის 1 დეკემბრის მოხსენებითი წერილი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. 2016 წლის 20 დეკემბრის N--- ბრძანებით, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა, მოსარჩელის მიერ შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევა.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 20 დეკემბრის N--- ბრძანება;
- 2016 წლის 21 დეკემბრის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წერილობითი დასაბუთება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელეს არ დაურღვევია შრომითი ვალდებულება უხეშად.

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

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის სადავოა ის გარემოება, რა მიზნით ჩაიტანა მოსარჩელემ სხვა პირის მობილური ტელეფონი სამზარეულოში, სადაც არ იყო დამონტაჟებული ვიდეოკამერები. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მან უბრალოდ მოარიდა მობილური ტელეფონი მის სიახლოვეს იმ მიზნით, რომ ზარის ხმას არ შეეწუხებინა, ხოლო თავად მობილური ტელეფონის მეპატრონის წერილობითი განმარტებითა და მოპასუხის პოზიციით, მოსარჩელემ წაიკითხა მობილურ ტელეფონში არსებული ტექსტური შეტყობინებები და აღნიშნულს ამტკიცებს ის გარემოებაც, რომ მან მობილური ტელეფონი წაიღო იქ სადაც არ იყო ვიდეოკამერები.

მობილური ტელეფონის მფლობელი ნ-----ა ლ-----, მის 2016 წლის 1 დეკემბრის მოხსენებით წერილში მიუთითებს: „მოგახსენებთ, რომ ამა წლის 30 ნოემბერს, ჩემი კუთვნილი მობილური ტელეფონი დამრჩა სამსახურში, ჩემს სამუშაო მაგიდაზე, რის შესახებაც გვიან გამახსენდა და სამსახურში ველარ დავბრუნდი წასაღებად, ვინაიდან 6 საათზე იკეტება ოფისი, და ვერ ვასწრებდი. მეორე დღეს, 1 დეკემბერს, ადრე მოვედი სამსახურში და ჩემი მობილური ტელეფონი ადგილზე არ იყო, რის შემდეგაც ჩავედი სამზარეულოში, და იქ აღმოვაჩინე. როდესაც კლარა ხასიევას ვკითხე მიზეზი, მიპასუხა, რომ რეკავდა მალვიძარა, და ამის გამო მან წაიღო ჩემი მობილური სამზარეულოში, ხოლო როდესაც ამოვიტანე ზემოთ მივხვდი, რომ წაკითხული იყო ე.წ. სმს

შეტყობინებები“.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ზემოაღნიშნული მოხსენებითი ბარათიდან ცალსახად არ დგინდება ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ ნამდვილად წაიკითხა ტექსტური შეტყობინებები. ამასთან, მხარეები თანხმდებიან, რომ მოსარჩელის მიერ მობილურ ტელეფონში ტექსტური შეტყობინების წაკითხვის ფაქტი არ დგინდება ვიდეო ჩანაწერებიდანაც. ჩანაწერებით დგინდება მხოლოდ ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ მობილური ტელეფონი გაიტანა სამზარეულო ოთახში. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მტკიცების ტვირთია იმის დადასტურება, რომ მოსარჩელის მიერ აღდგლი ჰქონდა ნ-----ა ლ-----ს ტექსტური შეტყობინებების წაკითხვას. სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთა და მოწმეთა ახსნა განმარტებები, რომლებიც ვარაუდზეა დაფუძნებული, ასევე ნ-----ა ლ-----ს წერილი და ვიდეო ჩანაწერები არ იძლევა იმის მტკიცების საფუძველს, რომ მოსარჩელემ ნამდვილად ჩაიძინა ზემოაღნიშნული სამსახურებრივი გადაცდომა. ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ ასეთი გადაცდომის რეალურად არსებობის შემთხვევაშიც, აღნიშნული არ შეიძლება შეფასდეს როგორც მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევა და მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი ზომის გამოყენების საფუძველი.

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 სს „ა-----ის ფილიალი საქართველოში“ დამლაგებლის პოზიციაზე და უნდა აუნაზღაურდეს განაცდური ხელფასი 2016 წლის 20 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 750 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, 394-ე, 408-ე და 411-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.

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.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავო გარემოებას წარმოადგენს მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური ზომის, სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, კერძოდ მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მის მიერ აღდილი არ ჰქონია სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეშ 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, გამოსაკვლევი შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ 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 უხეში 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.“

უდავოდ დადგენილია, რომ 2016 წლის 20 დეკემბრის N--- ბრძანებით, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა, მოსარჩელის მიერ შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევა. (იხ უდავო ფაქტ. გარემოება 3.1.3).

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ მისი თანამშრომლის მობილურ ტელეფონში ტექსტური შეტყობინების უნებართვოდ წაკითხვის ფაქტი. შესაბამისად, სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას (იხ. 3.1.1. სადავო ფაქტ. გარემოება).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შესაბამისი სამართლებრივი საფუძველი.

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 სს „ა-----ის ფილიალი საქართველოშის“ დამლაგებლის პოზიციაზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

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 შრომის ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 750 ლარს (ხელზე ასაღები) (იხ. 3.1.1 უდავო ფაქტობრივი გარემოება).

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2016 წლის 20 დეკემბრიდან. რის გამოც, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია, შესაბამისად მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებით განაცდურის, 2016 წლის 20 დეკემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 750 (ხელზე ასაღები) ლარის გადახდა.

7. საპროცესო ხარჯები

მოცემულ შემთხვევაში, დავის საგნის ფასი, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, უნდა განისაზღვროს განაცდურის ოდენობის მიხედვით, რაც ამ შემთხვევაში, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შეადგენს მოსარჩელის მიერ ერთი წლის ხელზე ასაღებ ხელფასს- 9000 ლარს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ამ საქმეზე გადასახდელი სახ.ბაჟის ოდენობა, ზემოთ მითითებული დავის საგნის ფასის შესაბამისად შეადგენს 270 ლარს. მოსარჩელეს წინასწარ გადახდილი აქვს სახ. ბაჟი 100 ლარის ოდენობით.

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 170 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 კ----- ხ-----ს სარჩელი სს „ა-----ს“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ა-----ის ფილიალი საქართველოში“ დირექტორის 2016 წლის 20 დეკემბრის N--- ბრძანება კ----- ხასიევთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;
3. აღდგენილ იქნეს კ----- ხ----- სს „ა-----ის ფილიალი

საქართველოში" დამლაგებლის პოზიციაზე;

4. დაეკისროს მოპასუხე სს „ა-----, თურქეთს" კ----- ხ-----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ყოველთვიურად 750 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით 2016 წლის 20 დეკემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე, იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის 360 ლარისა და მოსარჩელე კ----- ხ-----ს მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა;

5. მოპასუხე სს „ა-----, თურქეთს" სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახ. ბაჟის 170 ლარის გადახდა;

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების 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.

მოსამართლე

თეა ბერაია