

3-----

საქმე N2/8228-16



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

26.10.2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე ლ---- რ-----
წარმომადგენელი ვ---- მ-----

მოპასუხე სს „თ-----ი“
წარმომადგენელი ზ----- ქ-----

დავის საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2016 წლის 01 მარტის N----- ბრძანება მოსარჩელე ლ---- რ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და მოპასუხის 2016 წლის 01 მარტის N----- ბრძანება ენერგოზედამხედველობის სამსახურის უფროსის საშტატო ერთეულის გაუქმების შესახებ;

1.2. დაევალოს მოპასუხეს მოსარჩელის ლ---- რ-----ს სამუშაოზე აღდგენა ენერგოზედამხედველობის სამსახურის უფროსად;

1.3. მოპასუხე სს „თ-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სამუშაოდან გათავისუფლების მომენტიდან ყოველთვიურად 3600 ლარის ოდენობით (2880 ლარი ხელფასი, 720 ლარი

დანამატი) სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

2016 წლის 05 ივნისის დაზუსტებული სარჩელით მოსარჩელემ დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნები.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით, იგი 2000 წლიდან მუშაობდა სს „თ-----ში“ სხვადასხვა თანამდებობებზე. ბოლო შრომითი ხელშეკრულება მხარეთა შორის გაფორმდა 2014 წლის 13 თებერვალს. ხელშეკრულება იყო უვადო. აღნიშნული ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე დაინიშნა ენერგოზედამხედველობის სამსახურის უფროსად. მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 3600 ლარს (ხელფასი 2880 ლარი, დანამატი - 720 ლარი). მოპასუხე სს „თ-----მა“ 2016 წლის 11 იანვარს გამოსცა ბრძანება კომპანიაში რეორგანიზაციის ჩატარების თაობაზე. 2016 წლის 29 თებერვალს მოსარჩელეს ჩაბარდა გაფრთხილება, რომლითაც აცნობეს რომ მას ათავისუფლებდნენ სამსახურიდან რეორგანიზაციის საფუძველით. 2016 წლის 01 მარტს, მოპასუხემ გამოსცა ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხე სს „თ-----ში“ რეალურად არ განხორციელებულა რეორგანიზაცია და მის საფუძველზე ისეთი ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს გახდიდა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას, ასევე ადგილი არ ჰქონია ისეთ ეკონომიკურ გარემოებებს, რომელიც აუცილებელს გახდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას და გაამართლებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, შესაბამისად, მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ ის უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია, ვინაიდან სს „თ-----ში“ 2016 წლის 11 იანვარს გამოიცა ბრძანება რეორგანიზაციის ჩატარების შესახებ და სს „თ-----ში“ რეორგანიზაცია ჩატარდა კანონის სრული დაცვით, რის შედეგადაც გაუქმდა ზედამხედველობის სამსახური მთლიანად, მათ შორის მოსარჩელის მიერ დაკავებული უფროსის თანამდებობა. აღნიშნული სამსახურის გაუქმების შემდეგ, ენერგოზედამხედველობის სამსახურისა და ამ სამსახურისა და კომერციული საქმიანობის საქართველოს ენერგოაღრიცხვისა და დანაკარგების ანალიზის სამსახურის ქსელისა და აღრიცხვის კვანძების ინსპექციის განყოფილების ბაზაზე შეიქმნა ახალი განყოფილება გენერალური დირექტორის უშუალო დაქვემდებარებაში. ამასთან, განხორციელდა ორი ხელმძღვანელის კატეგორიის საშტატო ერთეულის შემცირება და შედეგად კომპანიამ დაზოგა ფინანსური რესურსები. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ გათავისუფლებამდე 3 დღით ადრე მოსარჩელეს, შრომითი კანონმდებლობის

დაცვით ეცნობა, რომ რეორგანიზაციის საფუძვლით ის გათავისუფლდებოდა სამსახურიდან, ამასთან მოპასუხემ გადაუხადა მას კანონით გათვალისწინებული 2 თვის კომპენსაცია 7200 ლარის ოდენობით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე მიუთითებს, რომ არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მუშაობდა სს „თ-----ში“ ენერგოხედამხედველობის სამსახურის უფროსად 2014 წლის 13 თებერვალს მხარეთა შორის გაფორმებული უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და მისი შრომითი ანაზღაურება ხელფასის სახით შეადგენდა ყოველთვიურად 2880 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა შორის დადებული 2014 წლის 13 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.2. სს „თ-----ის“ სამეთვალყურეო საბჭომ 2015 წლის 31 დეკემბერს მიიღო გადაწყვეტილება N---, რომლის საფუძველზეც მოიწონა და დაამტკიცა საზოგადოების ახალი ორგანიზაციული სტრუქტურა და საშტატო განრიგი. მოპასუხემ 2016 წლის 11 იანვარს გამოსცა ბრძანება რეორგანიზაციის ჩატარების შესახებ. 2016 წლის 28 იანვრის N---- ბრძანებით დაიწყო საზოგადოების სტრუქტურაში შემავალი სამსახურის რეორგანიზაცია. შეიქმნა გენერალური დირექტორის აპარატის დაქვემდებარებაში მყოფი ენერგოხედამხედველობის განყოფილება. 2016 წლის 1 მარტის N----- ბრძანებით, 4 მარტიდან გაუქმდა ენერგოხედამხედველობის სამსახურის უფროსის, ანუ მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა. 2016 წლის 11 მარტის ბრძანებით N----- გაუქმდა ენერგოხედამხედველობის სამსახურში შემავალი ხედამხედველობის ჯგუფის უფროსის თანამდებობა. 2016 წლის 16 მარტის N----- ბრძანებით გაუქმდა გენერალური დირექტორის აპარატში შემავალი ენერგოხედამხედველობის სამსახური აღნიშნულის შემდეგ, გაუქმებული სამსახურის ნაცვლად, ენერგოხედამხედველობის სამსახურისა და ამ სამსახურისა და კომერციული საქმიანობის საქართველოს ენერგოაღრიცხვისა და დანაკარგების ანალიზის სამსახურის ქსელისა და აღრიცხვის კვანძების ინსპექციის განყოფილების ბაზაზე შეიქმნა ახალი

განყოფილება გენერალური დირექტორის უშუალო დაქვემდებარებაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მოპასუხის 2016 წლის 11 იანვრის ბრძანება;
- მოპასუხის 2016 წლის 28 იანვრის ბრძანება;
- მოპასუხის 2016 წლის 01 მარტის ბრძანება;
- მოპასუხის 2016 წლის 11 მარტის ბრძანება;
- მოპასუხის 2016 წლის 16 მარტის ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.3. 2016 წლის 29 თებერვალს, გათავისუფლებამდე 3 დღით ადრე მოსარჩელეს ეცნობა, რომ რეორგანიზაციის საფუძვლით იგი გათავისუფლდებოდა სამსახურიდან. მოპასუხის 2016 წლის 01 მარტის ბრძანების საფუძველზე, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2016 წლის 4 მარტიდან. მოპასუხემ გადაუხადა მოსარჩელეს კომპენსაცია 2 თვის ხელფასის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 29 თებერვლის წერილი;
- 2016 წლის 01 თებერვლის N----- ბრძანება;
- 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 იქნას სს „თ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 01 მარტის N----- ბრძანება ლ---- რ-----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის 27360 ლარის ოდენობით გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 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.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ა" ქვეპუნქტი - ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

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 „ა“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობა

კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველზე.

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 დასაქმებულების გაათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია.

უდავოდ დადგენილია, რომ 2016 წლის 01 მარტის N--- ბრძანებით გაუქმდა ის საშტატო ერთეული, რომელზეც მუშაობდა მოსარჩელე. ასევე, 2016 წლის 16 მარტის N----- ბრძანებით მთლიანად გაუქმდა ენერგოზედამხედველობის სამსახური დაქვემდებარებული სტრუქტურული და საშტატო ერთეულებით. რის შემდეგ მოპასუხემ დაამტკიცა ახალი საშტატო განრიგი. ამასთან, რეორგანიზაციის შედეგად ენერგოზედამხედველობის სამსახურისა და ამ სამსახურისა და კომერციული საქმიანობის საქართველოს ენერგოაღრიცხვისა და დანაკარგების ანალიზის სამსახურის ქსელისა და აღრიცხვის კვანძების ინსპექციის განყოფილების ბაზაზე შეიქმნა ახალი განყოფილება გენერალური დირექტორის უშუალო დაქვემდებარებაში. (იხ. უდავო ფაქტ. გარემოება 3.1.2).

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ რეორგანიზაცია ჩატარდა უკანონოდ, ხოლო მოპასუხე აღნიშნავს, რომ რეორგანიზაცია ჩატარებულია კანონის სრული დაცვით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოპასუხემ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნა ახალი სამსახური, რომელიც არ არსებობდა რეორგანიზაციამდე. სასამართლო აღნიშნავს იმ გარემოებას, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ ადასტურებს, რომ აღნიშნულ სამსახურში არ შეიძლებოდა დასაქმებულიყო მოსარჩელე, კერძოდ მოპასუხე ვერ ადასტურებს მტკიცებულებებით იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელეს გააჩნდა შესაბამისი კომპეტენცია ემუშავა ახლად შექმნილ სამსახურში. ამასთან, მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არანაირი

მტკიცებულება იმასთან დაკავშირებით, რომ ახალ სამსახურში დასაქმებული ახალი კადრები იყვნენ უფრო კომპეტენტურები და შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონეები მოსარჩელესთან შედარებით.

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 იმ მოცემულობაშიც, თუ რეორგანიზაცია კანონიერია, მოპასუხე ვალდებული იყო დაესაბუთებინა სასამართლოსათვის მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, თუ რატომ მიანიჭა უპირატესობა სხვა ახალ თანამშრომლებს და არა მოსარჩელეს, რომელიც წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან და წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელეებთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, სავადო ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

რაც შეეხება, მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნას, უშუალოდ მისი შტატის გაუქმების შესახებ მოპასუხის 2016 წლის 01 მარტის N----- ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

მოპასუხეს აქვს უფლება სხადასხვა ეკონომიკურ გარემოებებზე დაყრდნობით, ფინანსური რესურსების დაზოგვის მიზნით, ჩაატაროს საწარმოში რეორგანიზაცია. ამ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად საწარმოში მოხდა ორგანიზაციული ცვლილებები - გაუქმდა რამოდენიმე სამსახური და შეიქმნა ერთი განყოფილება, კერძოდ, გაუქმდა გენერალური დირექტორის აპარატში შემავალი ენერგოხედამხედველობის სამსახური მთლიანად, აღნიშნულის შემდეგ, გაუქმებული სამსახურის ნაცვლად, ენერგოხედამხედველობის სამსახურისა და ამ სამსახურისა და კომერციული

საქმიანობის საქართველოს ენერგოაღრიცხვისა და დანაკარგების ანალიზის სამსახურის ქსელისა და აღრიცხვის კვანძების ინსპექციის განყოფილების ბაზაზე შეიქმნა ახალი განყოფილება გენერალური დირექტორის უშუალო დაქვემდებარებაში, რასაც მოჰყვა საწარმოში შტატების შემცირება. ამდენად, ამ შემთხვევაში, სახეზეა ყველა წინასაპირობა, რაც განსაზღვრავს საწარმოში რეორგანიზაციის საფუძველს. ამ ვითარებაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ შტატის შემცირების შესახებ მოთხოვნა საფუძველს მოკლებულია.

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.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები, ვინაიდან, საშტატო ერთეული რომელზეც მოსარჩელე ითხოვს აღდგენას გაუქმებულია, ამასთან მოსარჩელემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, რომ მოპასუხის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაცია იყო უკანონო.

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 ხელფასის სახით მოპასუხე კომპანიაში შეადგენდა 2880 ლარს (იხ. 3.1.1. უდავო ფაქტ. გარემოება).

უდავოდ დადგენილია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის გადახდილი აქვს კომპენსაცია 7200 ლარის ოდენობით (იხ. 3.1.3. უდავო ფაქტ. გარემოება).

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან დადგენილია, რომ სადავო ბრძანებები უკანონოა და ამასთან, მოსარჩელეს მიღებული აქვთ მოპასუხისგან კომპენსაცია 7200 ლარის ოდენობით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 12 თვის ხელფასის ოდენობას გამოკლებული მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის ანაზღაურებული

თანხა 7200 ლარი, რაც ხელზე ასაღები თანხის სახით, შეადგენს 27360 ლარს.

7. საპროცესო ხარჯები

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 კომპენსაციის ნაწილში, შესაბამისად მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის 820,80 ლარის გადახდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გაწეული იურიდიული ხარჯის 1000 ლარის ოდენობით გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით

გადაწყვეტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს ლ---- რ-----ს სარჩელი სს „თ----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის, იძულებითი განაცდურისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე;
2. ბათილად იქნას ცნობილი სს „თ----ის“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 01 მარტის N---- ბრძანება ლ---- რ-----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
3. მოპასუხე სს „თ----ს“, მოსარჩელის ლ---- რ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 27360 ლარისა (ხელზე ასაღები) და იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის 1000 ლარის ანაზღაურება;
4. მოპასუხე სს „თ----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 820,80 ლარის გადახდა;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
6. 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