



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

27.11.2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე - ნ----- ვ-----ი
წარმომადგენლები: ა-- გ-----ი, მ----- გ-----ი

მოპასუხე - სს „ფ-----ი“
წარმომადგენლები: მ----- ძ-----ი; ნ----- დ-----ე-ხ-----

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა; სამუშაოზე აღდგენა;
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება; პირგასამტეხლოს
დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ფ-----ის“ 2017 წლის 23 თებერვლის ბრძანება ნ----- ვ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. მოსარჩელე ნ----- ვ-----ი აღდგენილ იქნას სს „ფ-----ის“ N2---ე მაღაზიის ადმინისტრატორის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე სს „ფ-----ს“ მოსარჩელის ნ----- ვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ყოველთვიურად 562.5 ლარის გადახდა 2017 წლის 23 თებერვლიდან, სასამართლო გადაწყვეტილების ძალაში

შესვლამდე;

1.4. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 562.5 ლარის დაყოვნების ყოველი ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ის გადახდა 2017 წლის 23 თებერვლიდან გადაწყვეტილების ძალაში შესვლამდე.

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე მუშაობდა სს „ფ-----ში“ მხარეთა შორის 2017 წლის 18 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 562.5 ლარს. 2017 წლის 06 ოქტომბერს, მოპასუხემ შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელეს. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მოპასუხის ბრძანება უკანონო და შესაბამისად ბათილია.

მოპასუხეების პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლებით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ მრავალგზის დარღვეული იქნა შრომითი ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებული მოვალეობები, რაც გამოიხატებოდა სამუშაოს დროზე ადრე დატოვებაში. მოსარჩელეს, მითითებული დარღვევის გამო 2017 წლის 20 თებერვალს გამოეცხადა საყვედური. 2017 წლის 23 თებერვლის ბრძანებით მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეშად დარღვევისა და ერთი წლის განმავლობაში გადაცდომის განმეორებით ჩადენის გამო. შესაბამისად მოპასუხე მიუთითებს, რომ გათავისუფლების ბრძანება კანონიერია.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მუშაობდა სს „ფ-----ში“ მხარეთა შორის გაფორმებული 2016 წლის 10 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულებისა და 2017 წლის 18 იანვრის ბრძანების, მითითებულ ხელშეკრულებაში ცვლილების განხორციელების შესახებ საფუძველზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 562.5 ლარს (დარიცხული). კვირაში სამუშაო საათების ოდენობა შეადგენდა 48 საათს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;

- 2016 წლის 10 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულება;
- 2017 წლის 18 იანვრის ბრძანება თანამდებობის ცვლილების შესახებ;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.2. 2017 წლის 20 თებერვლის ბრძანებით მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური, სამუშაოს დროზე ადრე დატოვების გამო.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- მოსარჩელის 2017 წლის 20 თებერვლის ახსნა- განმარტებით;
- 2017 წლის 13 სექტემბრის ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. 2017 წლის 20 თებერვლის ბრძანებით, მოსარჩელისათვის საყვედურის გამოცხადების შემდეგ მოსარჩელემ განმეორებით დატოვა სამუშაო დროზე ადრე, რისთვისაც იგი 2017 წლის 23 თებერვლის ბრძანებით საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 2017 წლის 20 თებერვლის ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 მოსარჩელე სისტემატურად და უხეშად არღვევდა შრომის ხელშეკრულებით ნაკისრ ვალდებულებას, კერძოდ მან რამოდენიმეჯერ დროზე ადრე მიატოვა სამსახური.

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.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

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 სისტემატიურ და უხეშ დარღვევას.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ ვალდებულების დარღვევა გამოიხატა სხვა დარღვევებთან ერთად სამუშაოს დროზე ადრე რამოდენიმეჯერ მიტოვებაში.

დადგენილია, რომ მოსარჩელემ სამუშაო დროზე ადრე მიატოვა, როსთვისაც მას 2017 წლის 20 თებერვალს გამოეცხადა საყვედური. საყვედურის გამოცხადების შემდეგ, ორი დღის მანძილზე მოსარჩელემ, საპატიო მიზეზის გარეშე ისევ დატოვა სამსახური, რაც სადაო არ არის და ამასთან - ადასტურებენ მოპასუხის მიერ მოწვეული მოწმეები: მაკა დეკანოზიშვილი და მარინა სხირტლაძე.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვან შესრულებას არაერთხელ, რასთან დაკავშირებითაც მოპასუხემ გამოუცხადა მოსარჩელეს საყვედური. მოსარჩელის მიერ დაირღვა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება მას შემდეგაც, რაც მან 2017 წლის 20 თებერვლის ბრძანებით მიიღო საყვედური. შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის დარღვევები ატარებდა სისტემატიურ ხასიათს. ამასთან გასათვალისწინებელია, ის გარემოებაც, რომ საყვედურის გამოცხადებიდან, ფაქტიურად მეორე დღესვე მოსარჩელემ იგივე ქმედება ჩაიდინა, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ მოსარჩელისათვის განსაზღვრულმა სანქციამ - საყვედურმა შესაბამისი ზემოქმედება ვერ იქონია მოსარჩელის დისციპლინურ ქცევაზე.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ დასაქმებულის უფლება-მოვალეობების განსაზღვრის ძირითად დოკუმენტს წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ცალსახად განსაზღვრავდა მოსარჩელის ვალდებულებებს. გამოკვლეულ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, სასამართლო დადასტურებულად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი წესების დარღვევის ფაქტს. ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეს მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში ეკავა საპასუხისმგებლო თანამდებობა, უწევდა ფინანსებთან დაკავშირებული საქმიანობის გაწევა და მას მოეთხოვებოდა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების ზედმიწევნით დაცვა. შესაბამისად ზემოაღნიშნულ ფაქტებზე დაყრდნობით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მიერ ადგილი ჰქონდა ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომითი კანონმდებლობის დაცვით, რის გამოც, მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე და 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 „თ“ და „ზ“ 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 და 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 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“ და „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 ვალდებულებების სისტემატიური და 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 გამოასწორობს, 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 გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესითა და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

მოცემულ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ შრომის ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის გამო, მის მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების მიღებამდე, არაუმეტეს 1 წლით ადრე გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საყვედური (იხ. 3.1.2 უდავო ფაქტ. გარემოება).

ამდენად, ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ამ შემთხვევაში, სახეზეა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

ამასთან, რადგან სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომის ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულება (იხ. 3.2.1. სავადო ფაქტობრივი გარემოება), ამ შემთხვევაში, ასევე, არსებობს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა არ ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

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 მიერ გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერია, შესაბამისად არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის საფუძველი.

ამავე საფუძველით არ არსებობს მოსარჩელის მოთხოვნების განაცდურისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების საფუძველი.

ამასთან, პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ივნისის №ას-699-653-2017 გადაწყვეტილებაზე, რომლის თანახმად: „საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნებისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების მოთხოვნათა ნაწილში სარჩელის უარყოფის შესახებ დადგენილია მყარი სასამართლო პრაქტიკა იხ., სუსგ №ას-285-271-2016 , 27 აპრილი, 2015 წელი, რომელშიც საკასაციო პალატამ იმსჯელა იძულებითი განაცდურის სახით დაკისრებული თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0,07 პროცენტის დაკისრების სამართლებრივი საფუძვლების არსებობაზე და განმარტა: „პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრებაზე მოსარჩელის მოთხოვნას სამართლებრივად ვარგისი საფუძველი არ გააჩნია, რადგან სშკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი

ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ხოლო თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, რასაც მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია“.

მოცემულ შემთხვევაში, დავა არ ეხება მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში არსებულ ფულად ვალდებულებას. რის გამოც, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს უცვლელად.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გადაწყვიტა:

1. არ დაკმაყოფილდეს ნ----- ვ-----ის სარჩელი სს „ფ-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე არდგენის, იძულებით განაცდურისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
3. 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