

N3-----

N2/18141-16



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

13.11.2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ი----- გამსახურდია

მოსარჩელე გ----- ი-----
წარმომადგენლები მ--- თ-----, ე----- დ-----

მოპასუხე სს „-----“
წარმომადგენლები ი----- კ-----, ნ--- ჭ-----ი

დავის საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა,
განაცდურის ანაზღაურება, შვებულების თანხის დაკისრება,
პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის შპს „-----ს“ 2016 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე;

1.2. დაევალოს მოპასუხეს მოსარჩელის გ----- ი-----ის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა ;

1.3. მოპასუხე შპს „-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სამუშაოდან გათავისუფლების

მომენტიდან ყოველთვიურად 5000 ლარის ოდენობით, სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.4. მოპასუხე შპს „-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლოს გადახდა დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის ოდენობით, 2016 წლის 11 ივნისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.5. მოპასუხე შპს „-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს ორი წლის გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურება 8000 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით, მასსა და შპს „-----ს“ შორის 2014 წლის 10 ივლისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით, ხოლო 2015 წლის 10 ივლისს აღნიშნულ ხელშეკრულებაში მხარეთა შეთანხმებით შევიდა ცვლილება და შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა უვადოდ. შრომითი ხელშეკრულება მოიცავდა კომპანიის კომერციული დეპარტამენტის დირექტორის თანამდებობის დაკავებას ასევე შეთავსებით გადაცემა „ბიზნეს კონტაქტისა“ და „საქმიანი დილას“ ავტორობასა და კონსულტირებას. მითითებული სამუშაოს ანაზღაურებად განსაზღვრულ იქნა ყოველთვიურად 8000 ლარი. 2015 წლის პირველ სექტემბერს გაფორმებული ცვლილების შემდეგ შრომით საქმიანობად განისაზღვრა მხოლოდ გადაცემა „ბიზნეს კონტაქტისა“ და „საქმიანი დილას“ ავტორობა და კონსულტირება, ხოლო სამუშაოს ანაზღაურებად - 5000 ლარი. 2016 წლის 30 მაისს, მოსარჩელეს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიმართ შპს „-----ს“ დირექტორმა, რომლითაც აცნობა, რომ 2016 წლის 1 ივნისიდან შეწყდებოდა მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელემ მოითხოვა გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება, რომლის პასუხადაც მოსარჩელეს ეცნობა, რომ იგი გათავისუფლდა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ ბრძანება მისი გათავისუფლების შესახებ უკანონო და დაუსაბუთებელია.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში და მიუთითა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერია, ვინაიდან მოსარჩელემ მოითხოვა ხელფასის 3000 ლარით გაზრდა, ხოლო კომპანიას არ გააჩნდა საკმარისი ფინანსური სახსრები მოსარჩელის ხელფასის მომატებისათვის. ასევე, მოსარჩელემ მოპასუხესთან შეთანხმების გარეშე არ შეასრულა

გადაცემების წამყვანის მოვალეობა, ამასთან მხარეთა შორის არსებობდა სამომავლო გეგმების შესახებ ხედვების განსხვავებულობა, კერძოდ მოსარჩელემ გადასცა მ----- კუთვნილი გადაცემები სხვა კომპანიას, რითიც დაირღვა მოპასუხის ინტელექტუალური საკუთრება. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერი და დასაბუთებულია. ამასთან მოპასუხე ნაწილობრივ ცნობს მოსარჩელის მოთხოვნას გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურების ნაწილში და აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს 2016 წელს გამოუყენებელი შვებულება ამ წლის განმავლობაში ნამუშევარი დღეების პროპორციულად, კერძოდ 10 სამუშაო დღის ოდენობით, რაც შეადგენს 2083.33 ლარს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელესა და შპს „-----ს“ შორის 2014 წლის 10 ივლისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით, ხოლო 2015 წლის 10 ივლისს აღნიშნულ ხელშეკრულებაში მხარეთა შეთანხმებით შევიდა ცვლილება და შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა უვადოდ. შრომითი ხელშეკრულება მოიცავდა კომპანიის კომერციული დეპარტამენტის დირექტორის თანამდებობის დაკავებას ასევე შეთავსებით გადაცემა „ბიზნეს კონტაქტისა“ და „საქმიანი დილას“ ავტორობასა და კონსულტირებას. მითითებული სამუშაოს ანაზღაურებად განსაზღვრულ იქნა ყოველთვიურად 8000 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა შორის დადებული 2014 წლის 10 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა შორის დადებული 2015 წლის 10 ივლისის შეთანხმება ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.2. 2015 წლის პირველ სექტემბერს გაფორმებული ცვლილების შემდეგ შრომით საქმიანობად განისაზღვრა მხოლოდ გადაცემა „ბიზნეს კონტაქტისა“ და „საქმიანი დილას“ ავტორობა და კონსულტირება, ხოლო სამუშაოს ანაზღაურებად - 5000 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა შორის დადებული 2014 წლის 10 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა შორის დადებული 2015 წლის 10 ივლისის შეთანხმება ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.3. 2016 წლის 30 მაისს, მოსარჩელეს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიმართ შპს „-----ს“ დირექტორმა, რომლითაც აცნობა, რომ 2016 წლის 1 ივნისიდან შეწყდებოდა მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული უვადო შრომითი ხელშეკრულება. 2016 წლის 31 მაისის შპს „-----ს“ N1-- ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 1 ივნისიდან. მოსარჩელემ მოითხოვა გათავისუფლების წერილობითი დასაბუთება, რომლის პასუხადაც მოსარჩელეს ეცნობა, რომ იგი გათავისუფლდა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 30 მაისის შეტყობინება;
- 2016 წლის 31 მაისის შპს „მ-----“ N1-- ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.4. 2016 წლის 05 მაისს, მოსარჩელემ მიმართა წერილობით მოპასუხე შპს „მ-----“ დირექტორს და ითხოვა შრომითი ანაზღაურების ყოველთვიურად 3000 ლარით გაზრდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 05 მაისის წერილი;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.5. მოპასუხე შპს „მ-----“ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველად მიუთითა შემდეგი გარემოებები: „1. ტელეკომპანიას არ გააჩნია ფინანსური საშუალება შეცვალოს ზემოაღნიშნული შრომითი ანაზღაურების ნაწილში გ.ი-----ის 2016 წლის 5 მაისის წერილობითი მოთხოვნის შესაბამისად - კერძოდ

ხელფასის დაკორექტირება 3000 ლარის დამატებით ყოველ თვეში; 2. ტელეკომპანიის ხელმძღვანელობისა და გ.ი-----ის, როგორც გადაცემების ხელმძღვანელის ხედვა, გადაცემის წარმართვასა და სამომავლო განვითარებასთან დაკავშირებით არ შეესაბამება ერთმანეთს, რაც გამოიხატება ერთი გადაცემების წამყვანის ტელეკომპანიის ხელმძღვანელთან შეუთანხმებლად, თვითნებურად ცვლილებაში და მეორე შპს „-----ს“ გადაცემების ე.წ. „აუტოსორსულ“ ურთიერთობებზე გადაყვანასთან დაკავშირებით“;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 31 მაისის N1-- ბრძანება;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.6. შპს „-----ს“ საეთერო ბადეში გადაცემები „ბიზნეს კონტაქტი“ და „საქმიანი დილა“ აღარ არსებობს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა განმარტებები;

3.1.7. 2016 წლის აგტვისტოდან მოპსარჩელის ყოველთვიური შემოსავალი, გადაცემების „ბიზნეს კონტაქტის“ და „საქმიანი დილის“ სხვა ტელეარხზე გადატანისა და წაყვანისათვის შეადგენს 10000 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 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 ცნობილი შპს „-----ს“ 2016 წლის 31 მაისის N1-- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე და მოპასუხე შპს „-----ს“ მოსარჩელის

სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის 10 000 ლარის, გამოუყენებელი შვებულების თანხის 2083,33 ლარისა და პირგასამტეხლოს 2083,33 ლარის 0.07%-ის ოდენობით ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 21-ე მუხლის 1-ლი და მე-4 პუნქტები, 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტი, 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.

მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ო" ქვეპუნქტი - სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

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

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლობიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლობიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან

შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებებია.

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 გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოპასუხე შპს „მ-----“ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლად მიუთითა შემდეგი გარემოებები: „1. ტელეკომპანიას არ გააჩნია ფინანსური საშუალება შეცვალოს ზემოაღნიშნული შრომითი ანაზღაურების ნაწილში გ.ი-----ის 2016 წლის 5 მაისის წერილობითი მოთხოვნის შესაბამისად - კერძოდ ხელფასის დაკორექტირება 3000 ლარის დამატებით ყოველ თვეში; 2. ტელეკომპანიის ხელმძღვანელობისა და გ.ი-----ის, როგორც გადაცემების ხელმძღვანელის ხედვა, გადაცემის წარმართვასა და სამომავლო განვითარებასთან დაკავშირებით არ შეესაბამება ერთმანეთს, რაც გამოიხატება ერთი გადაცემების წამყვანის ტელეკომპანიის ხელმძღვანელთან შეუთანხმებლად, თვითნებურად ცვლილებაში და მეორე შპს „-----ს“ გადაცემების ე.წ. „აუტოსორსულ“ ურთიერთობებზე გადაყვანასთან დაკავშირებით“ (იხ. უდავო ფაქტ. გარემოება 3.1.5).

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელის გათავისუფლების მიზეზი არ არის კანონიერი და დასაბუთებული.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, უდავოდ დგინდება ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ მართლაც მიმართა მოპასუხეს ხელფასის გაზრდის თხოვნით. მოცემულ შემთხვევაში იმაზე დაყრდნობით, რომ მოსარჩელემ მოითხოვა ხელფასის მომატება, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა საფუძველს მოკლებულია, ვინაიდან მოსარჩელეს არ განუცხადებია

თანხმობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე მისი ხელფასის გაზრდის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შემთხვევაში. ამასთან სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხე ვალდებულია დაამტკიცოს მოსარჩელის გათავისუფლების მართლობიერება და მხოლოდ მითითება იმაზე, რომ არსებობდა რაიმე ობიექტური გარემოება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა, არ არის საკმარისი გათავისუფლების ბრძანების კანონიერად ჩათვლისთვის. მოპასუხე მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ასევე ვერ ადასტურებს თუ სად იყო მხარეთა შორის შეთანხმება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეს არ ჰქონდა გადაცემების თვითნებურად ცვლილებისა და გადაცემების ე.წ. „აუთსორსულ“ ურთიერთობებზე გადაყვანის უფლებამოსილება.

სასამართლო განმარტავს, რომ უფლებამოსილი არ არის, იმსჯელოს მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების იმ საფუძველზე, რომელიც სადავო ბრძანებაში არაა მითითებული. ხოლო ის გარემოებები, რაც მოპასუხემ მიუთითა სადავო ბრძანებაში მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად, არ წარმოადგენს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით გათვალისწინებული კონკრეტული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ისეთ ობიექტურ საფუძველს, რომლის ფარგლებშიც გამართლებული იქნებოდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

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 სამსახურიდან 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.

უდავოდ დადგენილია, რომ შპს „-----ს“ საეთერო ბადეში გადაცემები „ბიზნეს კონტაქტი“ და „საქმიანი დილა“ აღარ არსებობს (იხ. 3.1.6 უდავო ფაქტ.

გარემოება).

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები, ვინაიდან შპს „-----ში“ აღარ არსებობს ის გადაცემები, რომლებშიც მოსარჩელე დასაქმებული იყო გათავისუფლებამდე.

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 გათავისუფლების მომენტისათვის შეადგენდა 5000 ლარს (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

საქმეში არსებული მტკიცებულებით (იხ. მოსარჩელის განმარტება 2018 წლის 17 ივლისის სასამართლო სხდომაზე 13:57:40) დასტურდება, რომ მოსარჩელე დასაქმებულია ბიზნესმედია საქართველოში 2016 წლის აგვისტოდან და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენს 10 000 ლარს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ვინაიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან 2016 წლის 1 ივნისიდან და მოსარჩელემ მუშაობა დაიწყო სხვა სამსახურში 2016 წლის აგვისტოდან, სადაც მისი შრომითი ანაზღაურება აღემატება შპს „-----ში“ მისი მუშაობისას არსებულ შრომით ანაზღაურებას, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2 თვის ხელფასების ოდენობით კომპენსაცია, რაც შეადგენს 10 000 ლარს.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დგინდება, რომ 2016 წლის განმავლობაში მოსარჩელემ

იმუშავა ჯამში 5 თვე, მას უნდა აუნაზღაურდეს ანაზღაურებადი შვებულება 10 სამუშაო დღის ოდენობით, რაც შეადგენს 2083,33 ლარს. ამასთან, მოპასუხემ სასარჩელო მოთხოვნის აღნიშნულ ნაწილში სარცელი ცნო.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოპასუხემ დააყოვნა მოსარჩელეზე კუთვნილი შვებულების თანხის 2083,33 ლარის გაცემა. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა აღნიშნულ თანხაზე პირგასამტეხლოს ყოველ ვადაგადაცილებული დღისთვის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. კერძოდ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2083.33 ლარის 0.07%-ის გადახდა ყოველვადაგადაცილებულ დღეზე, მოსარჩელის მოთხოვნის შესაბამისად - 2016 წლის 11 ივნისიდან, გადაწყვეტილების ამ ნაწილის აღსრულებამდე.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად.

ამავე 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.

ამავე კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით, რომელიც ამ შემთხვევაში, გამომდინარეობს ქონებრივ სამართლებრივ დავიდან, კერძოდ, დაკისრებული კომპენსაციის, შვებულების თანხისა და პირგასამტეხლოს ოდენობიდან, რაც შეადგენს - 12615.5 ლარს. შესაბამისად, ამ სარჩელზე გადასახდელი სახ. ბაჟი შეადგენს 378.45 ლარს.

აღნიშნულის და, ასევე, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიერ წინასწარ იქნა გადახდილი სახ. ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, ხოლო სასარჩელო მოთხოვნის დანარჩენ ნაწილში იგი გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდისაგან, მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული სარჩელის პროპორციულად, უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ, ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარისა და სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ

278.45 ლარის 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 გ----- ი-----ის სარჩელი შპს "ს-----ს" მიმართ ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, იძულებით განაცდურის ანაზღაურების, შვებულების თანხისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს "ს-----ს" 2016 წლის 31 მაისის ბრძანება N1---31.05.2016 გ----- ი-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;
3. დაეკისროს მოპასუხე შპს "ს-----ს" მოსარჩელე გ----- ი-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით 10 000 ლარის ანაზღაურება;
4. დაეკისროს მოპასუხე შპს "ს-----ს" მოსარჩელე გ----- ი-----ის სასარგებლოდ გამოუყენებელი შვებულების თანხის 2083,33 ლარისა და მოსარჩელე გ----- ი-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა;
5. დაეკისროს მოპასუხე შპს "ს-----ს" მოსარჩელე გ----- ი-----ის სასარგებლოდ პირგასამტეხლო, ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის, შვებულების თანხის 2083,33 ლარის 0,07%-ის გადახდა, 2016 წლის 11 ივნისიდან გადაწყვეტილების ამ ნაწილში აღსრულებამდე;
6. მოპასუხე შპს "ს-----ს" სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს სახ. ბაჟის 278,46 ლარის გადახდა;
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
8. 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