

N 3-----

N 2/11115-17



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

04.12.2018 წელი

ქ.

თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია
სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე - მ----- ხ-----ი

მოპასუხე - შპს „ე-----“

წარმომადგენელი - ბ-----ა მ-----ი

დავის საგანი ბრძანების ბათილად ცნობა; კომპენსაციის გადახდა;
გამოუყენებელი შვებულების თანხის დაკისრება; სახელფასო დავალიანების
ანაზღაურება; პირგასამტეხლოს ანაზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ე-----ს“ მოსარჩელის მ----- ხ-----
ის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა 1000 ლარის ოდენობით;

1.2. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ე-----ს“ მოსარჩელის მ----- ხ-----
ის სასარგებლოდ ნახევარი თვის ხელფასის გადახდა 250 ლარის ოდენობით;

1.3. მოპასუხე შპს „ე-----ს“ მ----- ხ-----ის სასარგებლოდ
დაეკისროს გამოუყენებელი 17 დღის შვებულების 455 ლარის ოდენობით
ანაზღაურება;

1.4. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ელთი დისტრიბუშენის“ დირექტორის 2016
წლის 16 დეკემბრის N1--- ბრძანება მ----- ხ-----ისათვის დისციპლინური

პასუხისმგებლობის შეფარდების შესახებ;

1.5. დაეკისროს შპს „ე-----ს“ მოსარჩელე მ----- ხ-----ის სასარგებლოდ ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის განმარტებით, იგი 2015 წლის 1 ნოემბრიდან მუშაობდა შპს „ე-----ში“ იურისტის პოზიციაზე. მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 500 ლარს. ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 01 ნოემბრამდე. აღნიშნული ხელშეკრულება გაგრძელდა კიდევ ერთი წლით. მოსარჩელეს დარჩა 17 დღის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულება.

2016 წლის 16 დეკემბერს დირექტორის მოადგილისათვის ზეპირი ფორმით ინფორმაციის მიწოდების შემდეგ მოსარჩელემ სამუშაო ადგილი დატოვა ნახევარი დღით. თუმცა ეს აღქმული იქნა როგორც სამუშაოს მიმართ გულგრილი დამოკიდებულება და დაეკისრა ჯარიმა 100 ლარის ოდენობით. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ ნახევარი დღის გაცდენისათვის დაკისრებული ჯარიმა შეუსაბამოდ მაღალია.

2016 წლის 19 დეკემბრიდან, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს გააჩნია სახელფასო დავალიანება მოსარჩელის მიმართ, 250 ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ 2015 წლის 1 ნოემბერს მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და მ----- ხ----- —ი დაინიშნა შპს „ე-----ის“ იურისტად. ხელფასი განისაზღვრა 500 ლარით. მხარეთა შორის გაფორმებული 2015 წლის 1 ნოემბრის შეთანხმება გულისხმობდა, რომ ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდებოდა იგივე ვადითა და პირობებით. შესაბამისად, მხარეებს შორის ხელშეკრულება გაგრძელდა. 2016 წლის 16 დეკემბერს მოსარჩელემ დირექტორის მოადგილესთან წინასწარ შეთანხმებით 1 საათით (შესვენების პერიოდში) დატოვა სამუშაო ადგილი, თუმცა სამსახურში აღარ დაბრუნებულა. სწორედ ამის გამო, დაეკისრა მას ჯარიმა 100 ლარის ოდენობით. რაც შეეხება ნახევარი თვის ხელფასის ანაზღაურებას, 2015 წლის ნოემბრის შრომის ანაზღაურება მოსარჩელეს ჩაერიცხა სრულად. კერძოდ, 2015 წლის 8 დეკემბერს ჩარიცხული 500 ლარი, მოსარჩელის ანგარიშზე წარმოადგენდა ნოემბრის თვის სახელფასო ანაზღაურებას.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე 2015 წლის 01 ნოემბრიდან მუშაობდა შპს „ე-----ში“ იურისტის პოზიციაზე და ყოველთვიური სახელფასო სარგო შეადგენდა 500 ლარს (ხელზე ასაღები). ხელშეკრულება მოქმედებდა 2016 წლის 01 ნოემბრამდე. ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა ერთი წლით, ამავე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დათქმის შესაბამისად, რომლის მიხედვითაც, თუ მხარეები ხელშეკრულების დამთავრებამდე ერთი თვით ადრე წერილობით არ შეთანხმდებიან სხვა რამეზე ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდებულად ჩაითვლება იგივე ვადით და იგივე პირობებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- შრომის ხელშეკრულება;
- ბრძანება.

3.1.2. მოპასუხის 2016 წლის 17 ნოემბრის ბრძანებით, მოსარჩელე განთავისუფლდა თანამდებობიდან 2016 წლის 19 დეკემბრიდან, დაკავებული თანამდებობიდან დაკისრებული მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების საფუძველით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- 2016 წლის 17 ნოემბრის ბრძანება N1---

3.1.3. 2016 წლის 05 დეკემბრიდან 2016 წლის 13 დეკემბრის ჩათვლით მ----- ხ-----ს მიეცა ანაზღაურებადი შვებულება 7 სამუშაო დღით. დარჩენილი ანაზღაურებადი შვებულების დღეების რაოდენობა შეადგენდა 17 სამუშაო დღეს, რომელიც მოსარჩელის მიერ გამოყენებული არ ყოფილა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

- 2016 წლის 01 დეკემბრის ბრძანება N01/12.

3.1.4. 2016 წლის 16 დეკემბრის N1--- ბრძანებით მ----- ხ-----ს დაეკისრა შპს „ე-----ის“ შინაგანაწესის მე-6 მუხლის „დ“ პუნქტით და მე-7 მუხლის 7.1 პუნქტის თანახმად ჯარიმა 100 ლარი. რაც გამოიხატა შინაგანაწესის დარღვევაში, კერძოდ სამუშაო დღის გაცდენაში ყოველგვარი წინასწარი შეტყობინების გარეშე და მასზე ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვან შესრულებაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- 2016 წლის 01 დეკემბრის ბრძანება N1---

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შპს „ე-----ის“ 2016 წლის 17 ნოემრის N1--- ბრძანების შესახებ მოსარჩელისათვის ცნობილი გახდა 2016 წლის 19 დეკემბერს.

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, მოპასუხე განმარტავს, რომ მოსარჩელეს,

გათავისუფლების შესახებ ბრძანება ჩაბარდა 2016 წლის 17 ნოემბერს, თუმცა ამის დამდასურებელი მტკიცებულება მის მიერ წარმოდგენილი არ ყოფილა, უფრო მეტიც, წარმოდგენილი იქნა მ----- ხ-----ის გათავისუფლების ბრძანება, რომლითაც დასტურდება, რომ აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2016 წლის 19 დეკემბერს.

3.2.2. შპს „ე-----ს“ მ----- ხ-----ის მიმართ არ გააჩნია სახელფასო დავალიანება.

საქმეში წარმოდგენილია 2015 წლის 1 ნოემბრის შრომის ხელშეკრულება, რომლის მე-4 მუხლის 4.3 პუნქტის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულების გაფორმებიდან 2 კვირის განმავლობაში (თოთხმეტი კალენდარული დღე) დასაქმებულს ეძლევა ვადა კომპანიის დოკუმენტაციისა და მიმდინარე საქმეების შესწავლისათვის. ამ პერიოდზე მას არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება.

ამდენად, მოპასუხეს უნდა გადაეხადა მოსარჩელისათვის, შრომითი ხელშეკრულების ამოქმედებიდან პირველ თვეს ნახევარი თვის ხელფასი.

თავად მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი საბანკო ამონაწერით დგინდება, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს, ხელშეკრულების ამოქმედებიდან პირველ თვეში გადაუხადა ნაცვლად ნახევარი თვისა, მთლიანი თვის ხელფასი, ხოლო ბოლო თვეს ნახევარი თვის ხელფასი. ამდენად, ამავე ამონაწერით დადგენილია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელისათვის, შრომის ხელშეკრულების შესაბამისად, სრულყოფილად აქვს გადახდილი ხელფასი ხელშეკრულების ამოქმედებიდან, მის შეწყვეტამდე.

3.1.1. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევა, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით ჯარიმის -100 ლარის გამოყენების საფუძველი.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი გახდა, ფაქტობრივად სამუშაოდან დათხოვნის ბოლო დღეს მოსარჩელის მიერ ნახევარი დღის გაცდენა, ამასთან თავად მოპასუხე მხარე მიუთითებს, რომ მოსარჩელემ კომპანიის ხელმძღვანელს სთხოვა ერთი საათით სამსახურიდან განთავისუფლება, თუმცა დღის ბოლომდე არ მივიდა სამსახურში.

სასამართლო მიუთითებს, რომ მსგავს შემთხვევებში, მოპასუხე როგორც დამსაქმებელი ვალდებულია მტკიცებულებებით დაასაბუთოს მოსარჩელის მიმართ მსგავსი მკაცრი ღონისძიების გამოყენების საფუძველი და ამასთან ის გარემოება, თუ რატომ არ შეიძლებოდა ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება მოსარჩელის მიმართ.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში დასადგენია ის გარემოება, რამდენად ადეკვატური იყო მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევა და აღნიშნული დარღვევისთვის მოპასუხის მიერ მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა ჯარიმა-100 ლარი წარმოადგენს მკაცრ დისციპლინურ სასჯელს, იმ დარღვევისათვის, რომელზეც მოპასუხე მხარე მიუთითებს. ამ მიმართებით გასათვალისწინებელია, ის გარემოება, რომ მოსარჩელის ერთი თვის ხელფასი შედგენდა 500 ლარს. შესაბამისად ფაქტიურად ბოლო სამუშაო დღეს, ნახევარი დღის გაცდენისათვის, ჯარიმის - 100 ლარის გამოყენება არ არის თანაზომიერი მითითებულ დარღვევასთან.

შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით ჯარიმის 100 ლარის გამოყენების საფუძველი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, მოპასუხე შპს „ე-----ს“ მოსარჩელე მ----- ხ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის 1000 ლარის, გამოუყენებელი შვებულების თანხის 455 ლარისა და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 21-ე, 31-ე, 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 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხეს სახელფასო დავალიანება მოსარჩელის მიმართ არ გააჩნია (იხ. 3.2.2. სადავო ფაქტ. გარემოება).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სახელფასო დავალიანების მოპასუხისთვის დაკისრების ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

ამ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებაში, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველი არ არის მითითებული. თუმცა, მოპასუხე მხარე ბრძანებაში მიუთითებს, რომ მოსარჩელე არაჯაროვნად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს, ხოლო შესაგებელში ღნიშნულია, რომ „მოსარჩელის კვალიფიკაცია დასაწყისიდანვე არ შეესაბამებოდა დაკავებულ თანამდებობას“ (შესაგებლის მე-5 ფაქტობრივი გარემოება)

ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ, ამ შემთხვევაში, მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლად უნდა ჩაითვალოს საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი, კერძოდ, დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

უდავოდ დადგენილია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე წინასწარი შეტყობინება მოპასუხეს მოსარჩელისთვის არ გაუგზავნია. ასევე, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება მოპასუხე კომპანიაში, შეადგენდა ყოველთვიურად 500 ლარს.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მითითებული გარემოებები, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ქმნიან მოსარჩელის მიერ, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების გამო, დამსაქმებლისათვის 2 თვის კომპენსაციის მოთხოვნის საფუძველს.

ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა კომპენსაციის ნაწილში საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, 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.

მოსარჩელე ითხოვს გამოუყენებელი 17 დღის შვებულების თანხის 455 ლარის მოპასუხეზე დაკისრებას.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხარეთა შორის შვებულების დღეების ოდენობასთან დაკავშირებით დავისას, მოპასუხეს გააჩნია მტკიცების ტვირთი, რომ დაადასტუროს მოსარჩელის მიერ გამოუყენებელი შვებულების დღეების ოდენობა.

თავად მოპასუხის მიერ გაცემული ბრძანებით დასტურდება, რომ მოსარჩელეს ანაზღაურებადი შვებულების 17 სამუშაო დღე არ გამოუყენებია და აღნიშნული დღეების ანაზღაურება არც საბოლოო ანგარიშსწორების დროს არ მიუღია.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა 17 დღის შვებულების ანაზღაურების ნაწილში საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 17 დღის შვებულების თანხის 455 ლარის ოდენობით ანაზღაურება.

6.4. 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 პროცენტი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისთვის პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ

მიმდინარე შრომითი ურთერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის შესაბამისად,, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებული იქნა 2016 წლის 19 დეკემბრიდან. მოპასუხემ არ გადაუხადა მოსარჩელეს 34-ე მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 7 დღის ვადაში საბოლოო ანგარიშსწორებისას გასაცემი კომპენსაცია 1000 ლარისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხა 455 ლარი, სულ 1455 ლარის ოდენობით. რის გამოც, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, ყოველვადაგადაცილებულ დღეზე, 1455 ლარის 0,07%-ის გადახდა 2016 წლის 26 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

6.5. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

მოპასუხემ მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ბოლო დღეს ნახევარი დღის გაცდენისათვის განუსაზღვრა დისციპლინური სახდელი - ჯარიმა 100 ლარის ოდენობით.

დადგენილია, რომ ამ შემთხვევაში, არ არსებობდა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით ჯარიმის -100 ლარის გამოყენების საფუძველი, რადგან ასეთი მკაცრი ზომის გამოყენება, ფაქტიურად მოსარჩელის სამუშაოზე ყოფნის ბოლო დღეს, სამსახურის ნახევარი დღის გაცდენის გამო, იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელის თვითური ანაზღაურება 500 ლარს შეადგენს, შეუსაბამო და დაუსაბუთებელია.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდებისა და მისთვის ჯარიმის სახით 100 ლარის დაკისრების თაობაზე უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

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.

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 და

გადაწყვეტა:

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს მ----- ხ-----ის სარჩელი შპს "ე-----ს" მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის, იძულებითი განაცდურისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე;
2. ბათილად იქნას ცნობილი შპს "ე-----ს" დირექტორის 2016 წლის 16 დეკემბრის N1--- ბრძანება მ----- ხ-----ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდების შესახებ;
3. მოპასუხე შპს "ე-----ს" მოსარჩელის მ----- ხ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 1000 ლარის, გამოუყენებელი შვებულების 455 ლარისა და მოსარჩელე მ----- ხ-----ის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახ.ბაჟის 100 გადახდა;
4. მოპასუხე შპს "ე-----ს" მოსარჩელის მ----- ხ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს პირგასამტეხლოს ანაზღაურება ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის, 2018 წლის 26 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, 1455 ლარის 0,07%-ის ოდენობით;
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
თუა ბერაია