



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

18 თებერვალი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - ლა-----ე

წარმომადგენელი - მა-----ი

მოპასუხე - სს „სა-----ი“

წარმომადგენლები: და-----ი, მა-----ი

დავის საგანი - სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

- 1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხის 2018 წლის 14 ნოემბრის N1--
--კ ბრძანება, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტის შესახებ;
- 1.2. აღდგენილი იქნას მოსარჩელე პირვანდელ სამუშაოზე - სს „სა---

-----ის“ ა-----
----- ოფიცრის თანამდებობაზე;

- 1.3. აუნაზღაურდეს მოსარჩელეს იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასი 2018 წლის 16 ნოემბრიდან სამუშაოზე აღდგენის დღემდე, თვეში 1120 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე სს „სა-----ში“ მუშაობდა 2003 წლიდან სხვადასხვა თანამდებობებზე. ბოლოს მას დაკავებული ჰქონდა ა-----
----- ოფიცრის თანამდებობა. ხელფასი შეადგენდა 1400 ლარს (დაუბეგრავი). ჰყავს ორი არასრულწლოვანი შვილი. მოსარჩელეს არასდროს დაურღვევია შრომის შინაგანაწესი და არ ჰქონია მიღებული დისციპლინური სახდელი. მოპასუხე ბანკიდან აქვს აღებული იპოთეკური სესხი, რომლითაც იპოთეკით აქვს დატვირთული ერთადერთი საცხოვრებელი სახლი.

მოპასუხემ იგი გაათავისუფლა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და განუმარტა, რომ რეორგანიზაციამდე მისი სამსახურის საშტატო ერთეული განისაზღვრებოდა 27 ერთეულით, რეორგანიზაციის შედეგად კი დარჩა 21 ერთეული. მოსარჩელის წერილზე, თუ რა კრიტერიუმები ვერ იქნა დაკმაყოფილებული მის მიერ, პასუხი არ მიუღია.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და რეორგანიზაციის შედეგად, რამდენადაც მოპასუხის დისკრეციულ უფლებამოსილებას წარმოადგენს სამსახურში დატოვოს თანამდებობისათვის შესაფერისი, მეტნაკლებად საუკეთესო კანდიდატურები, ა-----
----- სამსახურში შემცირდა 6 ოფიცრის შტატი, რის გამოც მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, რის შესახებაც მას დეტალურად განემარტა 2018 წლის 27 ნოემბრის წერილით.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე სს „სა-----ში“ მუშაობდა 2003 წლიდან სხვადასხვა თანამდებობებზე. ბოლოს მას დაკავებული ჰქონდა ა-----
----- ოფიცრის თანამდებობა.

მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა თვეში 1400 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.-ები: 17-28);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. მოპასუხის 2018 წლის 14 ნოემბრის N1---კ ბრძანებით, მოპასუხემ იგი გაათავისუფლა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ვინაიდან ა-----
----- სამსახურში, რეორგანიზაციის შედეგად, შემცირდა 6 ოფიცრის შტატი (ოფიცრის 27 პოზიცია შემცირდა 21-მდე), რის გამოც მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

მოსარჩელის სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2018 წლის 14 ნოემბრის N1---კ ბრძანება (ს.ფ. 15);
- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთება (ს.ფ.34);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. სს „სა-----ში“ შრომითი ურთიერთობისას, მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრებას ადგილი არ ჰქონია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ, მოსარჩელე არ დასაქმებულა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური

განხილვისა და გაანალიზების შედეგად, სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ არ არსებობდა კანონით გათვალისწინებული ობიექტური საფუძველი, რომელიც ამართლებდა მოსარჩელესთან ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობას (დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების 6.1. პუნქტი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.-ები: 17-28);
- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის დასაბუთება (ს.ფ.34);
- 2018 წლის 14 ნოემბრის N1----კ ბრძანება (ს.ფ. 15);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და ვინაიდან მოსარჩელის სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, რის გამოც მისი სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა ერთი წლის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, რასაც უნდა გამოაკლდეს დათხოვნისას კომპენსაციის სახით გადახდილი ორი თვის ხელფასი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლი, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი, საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, 32-ე მუხლის პირველი პუნქტი და 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე და 408-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად,

შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსებული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის

წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის დეფინიცია, კერძოდ: შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

6.2. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სხვადასხვა საქმეში არაერთხელ განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებლის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სამოქალაქო საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი), თუმცა როგორც ეს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 02/12/2015წ. განჩინებაში (საქმე №ს-776-733-2015) განმარტა, „შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული,

რომელიც სამსახურიდან უკანონო დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმაზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას“.

6.3. განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთის ობიექტური და სამართლიანი გადანაწილების შედეგად, დამსაქმებლის - სს „სა-----ის“ მტკიცების საგანი მოიცავდა ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად, დასაქმებულის - ლა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების დადასტურებას, ხოლო თავის მხრივ, ამ უკანასკნელისა კი - იგივე ან ტოლფასი სამუშაოს არსებობას.

იმავე ტიპის საქმეებზე, საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერია, თუკი დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ეკონომიკური სიდუხჭირის, შტატების ან/და ხელფასის შემცირების ან სხვა ობიექტური გარომოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე (სუსგ Nას-194-185-2016).

**6.4. სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა; ვერ წარმოადგინა შესაბამისი მტკიცებულებები და არგუმენტები, რომლითაც ის ხელმძღვანელობდა აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღებისას; საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა, თუ რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა მოსარჩელის მიმართ გადაწყვეტილების მიღება; რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ; რის საფუძველზე მიიჩნია მოპასუხემ/დამსაქმებელმა, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა განხორციელებული ორგანიზაციული ცვლილებების პირობებში. საქმეში არ არის წარმოდგენილი არავითარი მტკიცებულება იმის შესახებ, თუ რა დამატებითი მოთხოვნები წაეყენა ა-----
----- ოფიცერს რეორგანიზაციის შედეგად და კონკრეტულად რა კრიტერიუმები ვერ დააკმაყოფილა მოსარჩელემ.**

6.5. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის მიერ

ცალმხრივად გამოვლენილი ნების კანონიერება მოწმდება შეწყვეტის შესახებ აქტში მითითებული სამართლებრივი საფუძვლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერებით (იხ.სუსგ 07/04/2017წ. №ას-210-199-2017).

სასამართლო, მოპასუხის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შემოწმებისას, ასევე ხელმძღვანელობს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში დამკვიდრებული ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპით, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედებების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, ვინაიდან არ დასტურდება რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გარდაუვალი აუცილებლობა.

6.6. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით, 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 დადგენილია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ. ასევე დადგენილია, რომ ის თანამდებობა, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, გაუქმებულია, რის გამოც, მოსარჩელის აღდგენა პირვანდელ სამუშაოზე, შეუძლებელია.

უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ

კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე. საქართველოსა და ევროკავშირს, ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 2014 წლის 27 ივნისს დადებული შეთანხმების 228-ე და 229-ე მუხლები აღიარებენ და იცავენ შრომის საერთაშორისოდ დამკვიდრებულ, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ დადგენილ სტანდარტებს, განამტკიცებენ თითოეული დასაქმებული პირისათვის ღირსეული შრომის უფლების საკანონმდებლო იმპლემენტაციის ვალდებულებას სახელმწიფოთათვის (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 31/07/2015წ. გადაწყვეტილება საქმეზე 2/3/630).

6.7. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, შესაბამისად, მისი სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია, მოპასუხეს, გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით, უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა ერთი წლის ხელფასის ოდენობით (16800 ლარი), რასაც უნდა გამოაკლდეს მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის დათხოვნისას გადახდილი კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით (2800 ლარი) და საბოლოოდ, გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობად განისაზღვროს 14000 ლარი (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

7. სასამართლო ხარჯები

7.1. 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.

განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც სარჩელი, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ამ ნაწილში სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის ანაზღაურება.

7.2. რამდენადაც, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისრა კომპენსაციის სახით 14000 ლარის გადახდა, ამ უკანასკნელს, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტისა და 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 336 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე კომპენსაციის ოდენობაა 11200 ლარი, რომლის 3% შეადგენს 336 ლარს).

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹, 369-ე მუხლებით,

გადაწყვიტა:

1. ლა-----ის (პ.ნ.0-----) სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სს „სა-----ის“ (ს.ნ.2-----) ანგარიშსწორების დეპარტამენტის დირექტორის 2018 წლის 14 ნოემბრის N1----კ ბრძანება, მოსარჩელე, ლა-----ესთან (პ.ნ.0-----) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
3. მოპასუხე, სს „სა-----ს“ (ს.ნ.2-----) მოსარჩელე, ლა-----ის (პ.ნ.0-----) სასარგებლოდ, დაეკისროს კომპენსაციის სახით 14000 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).
4. მოპასუხე, სს „სა-----ს“ (ს.ნ.2-----) მოსარჩელე, ლა-----ის (პ.ნ.0-----) სასარგებლოდ, დაეკისროს სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 (ასი) ლარის ანაზღაურება.
5. მოპასუხე, სს „სა-----ს“ (ს.ნ.2-----) სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით, 336 ლარის გადახდა.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
7. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

8. გადაწყვეტილების ასლი გაეგზავნოს მოსარჩელე, ლა-----ეს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ