



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

11.03.2019 წ.

ქ. ზუგდიდი

შესავალი ნაწილი

ზუგდიდის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე ირაკლი აბშილავა
სხდომის მდივანი ნინო დიხამინჯია

მოსარჩელე და-----ა
წარმომადგენელი რუ-----ი

მოპასუხე შპს „სა-----ა“
წარმომადგენელი მა-----ე

დავის საგანი: გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, დისკრიმინაციული ქმედების შედეგების აღმოფხვრა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

მოსარჩელე შპს „სა-----ა“
წარმომადგენელი მა-----ე

მოპასუხე და-----ა
წარმომადგენელი რუ-----ი

დავის საგანი: ზედმეტად დარიცხული თანხის დაბრუნება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. და-----ას სარჩელის მოთხოვნა: სამსახურიდან პოლიტიკური

დისკრიმინაციის ნიშნით უკანონოდ დათხოვნის შესახებ მოპასუხის 22.05.2018 წ. #15-02/639 ბრძანების ბათილობა და დისკრიმინაციული ქმედების შედეგების აღმოფხვრა - მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა და მისთვის დამსაქმებლის ბრალით სამუშაოდან იძულებითი მოცდენის გამო ზიანის ანაზღაურება სამსახურში დათხოვნის დღიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 1500 ლარის დაკისრებით.

მოსარჩელის მტკიცებით მისი სამუშაოდან დათხოვნა უკანონოა. იგი დაიბარა შპს-ს დირექტორმა პირად საუბარში უთხრა რომ არასწორი პოლიტიკური შეხედულებების გამო გადაწყდა მისი სამსახურიდან დათხოვნა. მასთან მიმდინარეობდა მოლაპარაკებები სამსახურის ნებაყოფლობით დატოვებაზე, თუმცა საბოლოოდ ასეთი შეთანხმება ვერ მოხერხდა, რის შემდეგ ცალმხრივად შეწყვიტეს შრომის ხელშეკრულება.

1.2. შპს „სა-----ის“ სარჩელის მოთხოვნა: და-----ასთვის მოსარჩელის სასარგებლოდ 1420,46 ლარის დაკისრება.

მოსარჩელის მტკიცებით მხარესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ზეპირი შეთანხმების შედეგად მას ანგარიშზე ჩაერიცხა თანხა, თუმცა საბოლოო შეთანხმება ვერ შედგა და მოპასუხეს ეკისრება უსაფუძვლოდ ჩარიცხული თანხის დაბრუნების ვალდებულება.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. შპს „სა-----ა“ არ ცნობს და-----ას სარჩელს.

მისი მტკიცებით მოსარჩელეს პოლიტიკური ორგანიზაციის წევრობის ან პოლიტიკური აქტიურობის დამადასტურებელი მტკიცებულება არ წარმოუდგენია, მის მიერ სოციალურ ქსელში პირად გვერდზე გაკეთებული განცხადებები არ კონტროლდება და ვერც გაკონტროლდება დამსაქმებლის მხრიდან, რაც შეეხება სამსახურიდან დათხოვნას - მოსარჩელე დასაქმებული იყო პოზიციაზე, რომელმაც ეტაპობრივად დაკარგა თავისი ფუნქცია და მასთან მიმდინარეობდა მოლაპარაკებები ვაკანსიის გაუქმებასთან დაკავშირებით, ამ პროცესში მას საკომპენსაციო თანხაც ჩაერიცხა, თუმცა იგი არ დაეთანხმა ადმინისტრაციის პოზიციას, რის შემდეგაც დამსაქმებელმა მას არაერთხელ მოსთხოვა თანხის დაბრუნება, რაც არ განახორციელა. შესაბამისად, აღნიშნული ჩაეთვალა უხეშ დარღვევად და საფუძვლად დაედო მის გათავისუფლებას.

2.2. და-----ა აღიარებს ვალდებულების არსებობის გარეშე მის ანგარიშზე ადმინისტრაციის მხრიდან თანხის ჩარიცხვას, თუმცა აცხადებს, რომ მძიმე ფინანსური მდგომარეობის გამო ერთბაშად ამ თანხის დაბრუნება არ შეუძლია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები.

3.1. და-----ა 2012 წლის ნოემბრიდან მუშაობს შპს „სა-----აში“ სხვადასხვა თანამდებობებზე

11.12.2014 წ. შრომითი ხელშეკრულებით იგი დაინიშნა შპს „სა-----ის“ ქონების მართვისა და ექსპლუატაციის დეპარტამენტის რეგიონული კოორდინატორის (სამეგრელო ზემო სვანეთი) თანამდებობაზე. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 1000 ლარით (გადასახადების ჩათვლით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი
- შესაგებელი
- შრომის ხელშეკრულება
- მხარეთა განმარტებები, სხდომის ოქმი

3.2. მხარეებს შორის მიმდინარეობდა მოლაპარაკებები შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით. დამსაქმებელმა 26.04.2018 წ. წერილობით გაუგზავნა მის მიერ ხელმოწერილი შეთანხმების პროექტი დასაქმებულს, თუმცა შეთანხმება ვერ შედგა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი
- შესაგებელი
- მხარეთა განმარტებები, სხდომის ოქმი
- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების პროექტი
- მოწმის ჩვენება სხდომის ოქმი

3.3. 2018 წლის აპრილის თვეში და-----ას პირად საბანკო ანგარიშზე დამსაქმებელმა ჩაურიცხა 2813,92 ლარი, მათ შორის 2045,46 ლარი ვალდებულების გარეშე ზედმეტად.

დამსაქმებელმა 01.05.2018 წ. და-----ას გაუგზავნა ინფორმაცია (გაანგარიშება) 2018 წლის აპრილის თვის კუთვნილი ხელფასის შესახებ, რომლის ოდენობამ საშვებულებო ანაზღაურების წინა თვეში გაცემის გამო შეადგინა 768,46 ლარი და წარუდგინა მოთხოვნა ზედმეტად ჩარიცხული 2045,46 ლარის დაბრუნების შესახებ.

და-----ას თანხის დაბრუნებაზე უარი არ განუცხადებია. 05.05.2018 წ. მან წერილობითი განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს აცნობა რომ ბარათზე

დარიცხულ ნაშთს 201 ლარს დააბრუნებს დაუყოვნებლივ (სხვა თანხა მისგან დამოუკიდებლად ბანკმა გადარიცხა ფინანსური ვალდებულებების დასაფარავად), ხოლო დარჩენილ 1844,46 ლართან დაკავშირებით იშუამდგომლა ხელფასიდან ნაწილ-ნაწილ დაკავება თვეში 500 ლარის ოდენობით.

22.05.2018 წ. დამსაქმებელმა მოსარჩელეს ისევ გაუგზავნა შეტყობინება, სადაც კომპანიის კუთვნილი თანხის დაუბრუნებლობა (მითვისება ან/და პირადი მიზნებისთვის გამოყენება, მათ შორის დროებით გამოყენება) შეაფასა შრომის შინაგანაწესის უხეშ - მე-17 მუხლის 21-ე ნაწილის „გ“ პუნქტის დარღვევად. იქვე მიუთითა, რომ ამავე მუხლის „ს“ პუნქტის თანახმად უხეშ დარღვევას წარმოადგენს ასევე სხვა რაიმე გარემოება, რომელიც იწვევს თანამშრომლისადმი ნდობის დაკარგვის საფუძველს.

შრომით ხელშეკრულებაში, რომელიც ხელმოწერილია მოსარჩელის მიერ მითითებულია, რომ შინაგანაწესი, რომელსაც გაცნობილია დასაქმებული წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

22.05.2018 წ. და-----ასთან შეწყდა შრომის ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი
- შესაგებელი
- მხარეთა განმარტებები, სხდომის ოქმი
- სა-----ის მიმართვა 01.05.2018 წ.
- და-----ას განცხადება 05.05.2018 წ.
- შეტყობინება 22.05.2018 წ.
- ბრძანება #15-02/639, 22.05.2018 წ.

3.4. და-----ამ სამსახურიდან პოლიტიკური დისკრიმინაციის ნიშნით გათავისუფლებასთან დაკავშირებით მიმართა საქართველოს სახალხო დამცველს საიდანაც 25.07.2018 წ. მიიღო გადაწყვეტილება საქმისწარმოების შეჩერების შესახებ. მასში აღნიშნულია, რომ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საქართველოს სახალხო დამცველი აჩერებს საქმისწარმოებას, თუ სავარაუდო დისკრიმინაციის იმავე ფაქტის გამო დავას სასამართლო განიხილავს. მოცემულ შემთხვევაში სახალხო დამცველის წარმოებაში არსებული საქმის და სასამართლოში არსებული დავის ფაქტობრივი გარემოებები ერთიდაიგივეა

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი
- შესაგებელი
- მხარეთა განმარტებები სხდომის ოქმი
- სახალხო დამცველს გადაწყვეტილება 25.07.2018 წ

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

და-----ას სარჩელი საფუძვლიანია გათავისუფლების უკანონოდ ცნობის, სამსახურში აღდგენის და დამსაქმებლის ბრალით იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში, ხოლო უსაფუძვლოა პოლიტიკური დისკრიმინაციის ნიშნით გათავისუფლების უკანონოდ აღიარების ნაწილში.

შპს „სა-----ის“ სარჩელი ზედმეტად დარიცხული თანხის დაბრუნების შესახებ საფუძვლიანია.

5. კანონები რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2, მე-6, მე-13, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3, 131-ე, 208-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით შრომა თავისუფალია, ხოლო მე-4 პუნქტით შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-5 პუნქტით დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

ვიდრე სასამართლო სადავო საკითხებზე კონკრეტულ მსჯელობას განავითარებს მხარეთა ყურადღებას მიაქცევს ერთ-ერთ საქმეზე (#2/2/389, საქართველოს მოქალაქე მ.ნ. და სხვები საქართველოს პარლამენტის და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 26.10.2007 წ გადაწყვეტილებაში განვითარებულ მსჯელობას,

სადაც აღნიშნულია, რომ საქართველოს კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.

განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელმა მოსარჩელის გათავისუფლება დაასაბუთა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით, რაც გულისხმობს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის შემთხვევაში.

ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებით 2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. 3. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა: ა) სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა; ბ) ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტებით 3. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით. 4. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

მოსარჩელე მიუთითებდა მის მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციაზე, რაც საქმის მასალებით არ დადასტურდა. მოპასუხის

მტკიცებამ გამოორიცხა სადავო ურთიერთობაში ამგვარი დისკრიმინაციის შესაძლებლობა. საქმეში არ არის კანონიერად მოპოვებულ სარჭმუნო მტკიცებულებათა ერთობლიობა, რომელიც მოსარჩელის პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციაზე მიუთითებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-5 პუნქტით შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანაწესი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ხოლო შემდგომ – მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება. იმავე კოდექსის მე-13 მუხლის 1-ლი პუნქტით დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ და-----ა გაცნობილია შრომის შინაგანაწესს.

რაც შეეხება შრომის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევას დამსაქმებელი განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულს ედავება მის მიერვე ზედმეტად ჩარიცხული თანხის დაუბრუნებლობას იმ პირობებში, როცა მოსარჩელის ანგარიშიდან ზედმეტად დარიცხული თანხა ჩამოჭრილია მესამე პირის (ბანკის) მიერ მოსარჩელის მითითების ან/და თანხმობის გარეშე და იგი მზაობას აცხადებს დააბრუნოს თანხა ხელფასიდან ეტაპობრივად თვეში 500 ლარის (მისი ხელფასის ნახევარზე მეტის) დაკავების გზით. ამასთან საყურადღებოა ისიც, რომ ზედმეტად ჩარიცხული თანხის ანგარიშზე არსებული ნაშთი დაბრუნებულია დაუყოვნებლივ - უსაფუძვლო გაჭიანურების გარეშე. ასეთ შემთხვევაში მოსარჩელის ქმედების შეფასება კომპანიის კუთვნილი თანხების მითვისებად ან/და პირადი მიზნებისთვის გამოყენებად, მათ შორის დროებით გამოყენებად ან სხვა რაიმე გარემოებად, რომელიც იწვევს თანამშრომლისადმი ნდობის დაკარგვის საფუძველს სასამართლოს აზრით არაგონივრული და დაუშვებელია. შესაბამისად ეს ქმედება არ შეიძლება დაკვალიფიცირდეს შრომის შინაგანაწესის მე-17 მუხლის 21-ე ნაწილის „გ“ პუნქტით და ამავე მუხლის „ს“ პუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ დარღვევად.

აღნიშნულის გათვალისწინებით მისი სამუშაოდან განთავისუფლება ეწინააღმდეგება კანონს და დამსაქმებლის შესაბამისი გადაწყვეტილება, რომლითაც ცალმხრივად გამოავლინა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, რომლის თანახმად ბათილია გარიგება (ნების გამოვლენა), რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

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 მოპასუხესთან არსებობს მოსარჩელის მიერ ადრე დაკავებული თანამდებობა, სადაც დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყონ მოსარჩელის დასაქმება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

ანალოგიურ საკითხთან დაკავშირებით საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე №ბს-683-675(2კ-15) განმარტა, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითაც. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 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.

შესაბამისად, მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური სამუშაოდან დათხოვნიდან სამუშაოზე აღდგენამდე შრომის ხელშეკრულებაში მითითებული ყოველთვიური ხელფასის - თვეში 1000 ლარის ოდენობით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 385-ე მუხლით ის, რაც ვალდებულების გარეშეა გადახდილი, შეიძლება უსაფუძვლო გამდიდრების შესახებ წესების მიხედვით უკან იქნეს მოთხოვილი.

უსაფუძვლოდ გამდიდრება გვაქვს მაშინ, როცა ერთი პირის ქონებრივი ზრდა ხდება მეორე პირის ქონების შემცირების ხარჯზე და აღნიშნული ხორციელდება სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 991-ე მუხლი წარმოადგენს უსაფუძვლოდ გამდიდრების ზოგად ნორმას, რომლის საფუძველზეც შეიძლება მოთხოვნის დაყენება უსაფუძვლოდ გამდიდრებული პირის მიმართ, რომ მან აღადგინოს სტატუს კვო. ხოლო სამოქალაქო კოდექსის 976-990-ე მუხლები შეიცავს უსაფუძვლო გამდიდრებასთან დაკავშირებულ სპეციალურ შემთხვევებს.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ და-----ამ შპს „სა-----ისგან“ ვალდებულების გარეშე მიიღო 1420,46 ლარი, რაც მან უნდა დაუბრუნოს შპს „სა-----ას“. ეს მოთხოვნა მან აღიარა და სარჩელი ცნო.

საყურადღებოა, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 131-ე მუხლის დანაწესის მიხედვით ერთი მხარის მიერ ისეთი გარემოების არსებობის დადასტურება, რომელზედაც მეორე მხარე ამყარებს თავის მოთხოვნებს, სასამართლომ შეიძლება საკმარის მტკიცებულებად ჩათვალოს და საფუძვლად დაუდოს სასამართლო გადაწყვეტილებას.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად მოპასუხეს შეუძლია ცნოს სარჩელი, ხოლო ამავე კოდექსის 208-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, თუ მოპასუხე ცნობს სარჩელს სასამართლოს გამოაქვს გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 49-ე მუხლის მე-2 ნაწილის, 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის და 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, და-----ას სარჩელთან დაკავშირებით სახ. ბაჟი 50 ლარი შპს „სა-----ას“ უნდა დაეკისროს სახ. ბიუჯეტის სასარგებლოდ, ხოლო შპს „სა-----ის“ სარცელზე და-----ა გატავისუფლებულია სახ. ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის გადახდისგან.

8. სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები.

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება არ არის გამოყენებული.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 250, 259¹-ე, 364-ე და 369-ე მუხლებით

გადაწყვეტა

1. და-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „სა-----ის“ 22.05.2018წ #15-02/639 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
3. და-----ა აღდგენილ იქნეს წინანდელ სამუშაოზე - შპს „სა-----ის“ ქონების მართვისა და ექსპლუატაციის დეპარტამენტის რეგიონული კოორდინატორის (სამეგრელო ზემო სვანეთი) თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური სამსახურიდან გატავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე თვეში 1000 ლარის ოდენობით (გადასახადების ჩათვლით).
4. და-----ას სხვა მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდეს.
5. შპს „სა-----ას“ დაეკისროს სახ. ბაჟი 50 ლარის ოდენობით სახ. ბიუჯეტის სასარგებლოდ.
6. შპს „სა-----ის“ სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
7. და-----ას შპს „სა-----ის“ სასარგებლოდ დაეკისროს 1420,46 ლარის გადახდა.
8. და-----ა გათავისუფლდეს სახ. ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან
9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-10 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.
10. 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 ზუგდიდის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ირაკლი აბშილავა