



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

15 მაისი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - ეკ-----ე

წარმომადგენელი - მა-----ი

მოპასუხე - სსიპ „ქა-----ა“

წარმომადგენელი - გუ-----ა

დავის საგანი - სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა,
სამუშაოზე აღდგენა, განცდური ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

- 1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხის გადაწყვეტილება მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
- 1.2. მოსარჩელე აღდგენილ იქნას დამლაგებლის თანამდებობაზე;
- 1.3. მოპასუხეს დაეკისროს იძულებით განაცდური დროის ხელფასის ანაზღაურება, თვეში 250 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით), 2018 წლის 17 სექტემბრიდან

გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელე 2007 წლიდან მუშაობდა - სსიპ „ქა-----აში“ დამლაგებლის თანამდებობაზე. 2010 წლამდე რამდენჯერმე შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. 2010 წლის 1 დეკემბრიდან კვლავ დაიწყო მუშაობა იმავე პოზიციაზე და მუშაობდა უწყვეტად 2018 წლის 14 სექტემბრამდე. ხელზე მისაღები ხელფასი შეადგენდა 200 ლარს.

2018 წლის აგვისტოში სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, მოიტეხა ხელი და იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე. სამსახურში გამოცხადებისას, შეატყობინეს, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო დათხოვნილი იყო სამსახურიდან.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოსარჩელე დასაქმებული იყო 2010 წლის 1 დეკემბრიდან, რომელიც შეწყდა მისივე ინიციატივით 2011 წლის 4 იანვრიდან. ახალი ხელშეკრულება დაიდო 2013 წლის 22 ნოემბერს 2016 წლის 1 ნოემბრამდე, რომელიც გრძელდებოდა უწყვეტად. 2016 წლის 1 ნოემბერს ეს ხელშეკრულება შეწყდა და მხარეებს შორის ახალი ხელშეკრულება დაიდო 2017 წლის 3 იანვარს. ამრიგად, ხელშეკრულებებს შორის იყო წყვეტა ზემოაღნიშნულ პერიოდში და 2016 წლის 1 ნოემბრიდან 2017 წლის 3 იანვრამდე გასულია 63 დღე, შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის თანახმად, მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება ვერ ჩაითვლება უვადო ხელშეკრულებად.

სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ შაბათ-კვირა სკ-----თვის არის დასვენების დღეები, საქმის წარმოების ელექტრონული სისტემა არ უზრუნველყოფს ამ დღეებში დირექტორის მიერ ბრძანების გამოცემას და ბრძანებებისა და ხელშეკრულებების გაფორმება ამ დღეებში არ ხდება.

მოსარჩელის დარიცხული ხელფასი შეადგენდა 250 ლარს.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე დასაქმებული იყო სსიპ „ქა-----აში“ დამლაგებლის თანამდებობაზე 2010 წლის 1 დეკემბრიდან, რომელიც შეწყდა მისივე ინიციატივით 2011 წლის 4 იანვრიდან. ახალი ხელშეკრულება დაიდო 2013 წლის 22 ნოემბერს 2016 წლის 1 ნოემბრამდე, რომელიც გრძელდებოდა უწყვეტად. მხარეებს შორის ახალი ხელშეკრულება დაიდო 2017 წლის 3 იანვარს ერთი წლის ვადით. ამ ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში - 2017 წლის 15 სექტემბერს, მხარეებს შორის კვლავ დაიდო შრომის ხელშეკრულება

ერთი წლის ვადით.

სამუშაო დრო განისაზღვრებოდა 5 დღიანი, 40 საათიანი სამუშაო კვირით (დასვენების დღეები: შაბათ-კვირა).

მოსარჩელის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 250 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 01/12/2010წ. ხელშეკრულება. ს.ფ. 26; 59;
- 04/01/2011წ. ბრძანება. ს.ფ.60;
- 22/11/2013წ. ხელშეკრულება. ს.ფ.-ები: 61-64;
- 02/09/2014წ. შეთანხმება. ს.ფ.65;
- 15/09/2014წ. ხელშეკრულება. ს.ფ.-ები: 66-69;
- 15/09/2015წ. ხელშეკრულება. ს.ფ.-ები: 70-73;
- 15/09/2016წ. ხელშეკრულება. ს.ფ.-ები: 74-77;
- 15/09/2017წ. ხელშეკრულება. ს.ფ.-ები: 78-81;
- 01/11/2016წ. ბრძანება. ს.ფ.82;
- 03/01/2017წ. ხელშეკრულება. ს.ფ.-ები: 83-86;
- 03/01/2017წ. ბრძანება. ს.ფ.87;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით, 14/09/2018წ. ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყვეტილი იქნა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 17 სექტემბრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 14/09/2018წ. ბრძანება. ს.ფ. 89;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 01/12/2010წ. ხელშეკრულება. ს.ფ. 26; 59;
- 04/01/2011წ. ბრძანება. ს.ფ.60;
- 22/11/2013წ. ხელშეკრულება. ს.ფ.-ები: 61-64;
- 02/09/2014წ. შეთანხმება. ს.ფ.65;
- 15/09/2014წ. ხელშეკრულება. ს.ფ.-ები: 66-69;
- 15/09/2015წ. ხელშეკრულება. ს.ფ.-ები: 70-73;
- 15/09/2016წ. ხელშეკრულება. ს.ფ.-ები: 74-77;
- 15/09/2017წ. ხელშეკრულება. ს.ფ.-ები: 78-81;
- 01/11/2016წ. ბრძანება. ს.ფ.82;
- 03/01/2017წ. ხელშეკრულება. ს.ფ.-ები: 83-86;
- 03/01/2017წ. ბრძანება. ს.ფ.87;
- 14/09/2018წ. ბრძანება. ს.ფ. 89;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

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-2 მუხლის მე-2 პუნქტი და მე-7 მუხლი, „სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა ვროპული კონვენციის მე-14 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 მუხლი, მე-6 მუხლის 1³ პუნქტი, მე-20 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, 32-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 37 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი და ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე და 127-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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 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. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტით, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

მოცემულ საქმეზე სადავოა, დაიდო თუ არა მოსარჩელესთან ბოლო შრომითი ხელშეკრულება პირველის შეწყვეტიდან 60 დღის განმავლობაში.

როგორც ეს ზემოთაა აღნიშნული, მოსარჩელე დასაქმებული იყო სსიპ „ქა-----აში“ დამლაგებლის თანამდებობაზე 2010 წლის 1 დეკემბრიდან, რომელიც შეწყდა მისივე ინიციატივით 2011 წლის 4 იანვრიდან. ახალი ხელშეკრულება დაიდო 2013 წლის 22 ნოემბერს, რომელიც გრძელდებოდა უწყვეტად 2016 წლის 1 ნოემბრამდე და მხარეებს შორის ახალი ხელშეკრულება დაიდო 2017 წლის 3 იანვარს, ერთი წლის ვადით.

განსახილველ შემთხვევაში, 2016 წლის 1 ნოემბრიდან 2017 წლის 3 იანვრამდე 63 კალენდარული დღეა, მაგრამ მე-60 დღე იყო 31 დეკემბერი - შაბათი - შრომითი ხელშეკრულებითა და სკ----- წესდებით გათვალისწინებული არასამუშაო დღე, ხოლო 1 და 2 იანვარი, - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით დადგენილი ახალი წლის სადღესასწაულო - უქმე დღეები.

საქმის ზეპირი განხილვისას, მოპასუხის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ შაბათ-კვირა სკ-----თვის არის არასამუშაო დღეები, საქმის წარმოების ელექტრონული სისტემა არ უზრუნველყოფს ამ დღეებში დირექტორის მიერ ბრძანების გამოცემას და, ბრძანებები და ხელშეკრულები ფორმდება სამუშაო დღეებში (15/05/2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი. 12:19 სთ.).

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 127-ე მუხლით, თუ მოქმედება უნდა შესრულდეს განსაზღვრულ დღეს და ეს დღე ან ვადის ბოლო დღე ემთხვევა არასამუშაო დღეს ან მოქმედების შესრულების ადგილას გამოცხადებულ სადღესასწაულო ანდა სხვა გამოსასვლელ დღეებს, მაშინ ამ დღის ნაცვლად გამოყენებული უნდა იქნეს მომდევნო სამუშაო დღე.

ამრიგად, რამდენადაც 2016 წლის 1 ნოემბრიდან მე-60 კალენდარული დღე ემთხვეოდა შაბათს, ხოლო 1 და 2 იანვარი უქმე დღეებია, სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის მე-2 წინადადების მიზნებისათვის, 2016 წლის 1 ნოემბრიდან - არსებული ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან - მე-60 დღედ უნდა ჩაითვალოს 2017 წლის 3 იანვარი - მომდევნო სამუშაო დღე. მითითებულ დღეს კი მხარეთა შორის დაიდო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. მაშასადამე, რამდენადაც მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დადებულია პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში, მხარეებს შორის წარმოშობილია უვადო შრომითი ურთიერთობა და მოპასუხეს არ გააჩნდა უფლება, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად მიეღო გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

გამომდინარე ზემოაღნიშნულიდან, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის 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.

რამდენადაც მოპასუხის გადაწყვეტილება, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ბათილია, ზემოაღნიშნული ნორმის შესაბამისად, მოსარჩელე აღდგენილი უნდა იქნეს პირვანდელ სამუშაოზე - დამლაგებლის თანამდებობაზე.

6.2. საქმეზე უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის ხელფასი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისათვის შეადგენდა ყოველთვიურად 250 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

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

უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სასამართლებრივი 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. 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).

რამდენადაც მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია მოპასუხის ბრალით, მას, მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იძულებით

განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2018 წლის 17 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

7. სასამართლო ხარჯები

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილით, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

განსახილველ შემთხვევაში, რამდენადაც სარჩელი, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ ამ სასარჩელო მოთხოვნაზე სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება.

7.2. რამდენადაც „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელე, განაცდური ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში, გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ამავე კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3 პროცენტს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა. ამავე კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით, დავის საგნის ფასი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისას განისაზღვრება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 36 ლარისა და 40 თეთრის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ (2018 წლის 17 სექტემბრიდან 2019 წლის 15 მაისამდე (6 თვე და 2 დღე) მისაღები ხელფასია 1213,4 ლარი, რომლის 3%=36 ლარსა და 40 თეთრს).

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. ეკ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სსიპ ქა-----ის დირექტორის 2018 წლის 14 სექტემბერის N1---- ბრძანება მოსარჩელე ეკ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.
3. მოსარჩელე, ეკ-----ე აღდგენილი იქნას სსიპ ქა-----ის დამლაგებლის თანამდებობაზე.
4. მოპასუხე, სსიპ ქა-----ას მოსარჩელე, ეკ-----ის სასარგებლოდ, განაცდური შრომის ანაზღაურების სახით, დაეკისროს ყოველთვიურად 250 ლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) 2018 წლის 17 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
5. მოპასუხე, სსიპ ქა-----ას მოსარჩელე, ეკ-----ის სასარგებლოდ, დაეკისროს სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 (ასი) ლარის ანაზღაურება.
6. მოპასუხე, სსიპ ქა-----ას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 36 ლარისა და 40 თეთრის 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. 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.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ