



**გადაწყვეტილება**  
**საქართველოს სახელით**

22 მაისი, 2019 წ.  
თბილისი

ქ.

**თბილისის საქალაქო სასამართლო**  
**სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**

**მოსამართლე მაია გიგაური**  
**სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი**

**მოსარჩელე - მ----- ყ-----ი**

**მოსარჩელის წარმომადგენელი - ა----- ი-----ე, თ----- კ-----ე**

**მოპასუხე - ა(ა)იპ ქ.თ-----ი**

**მოპასუხის წარმომადგენელი - მ--- ბ-----ე**

**დავის საგანი -** სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

**აღწერილობითი ნაწილი**

**1. სასარჩელო მოთხოვნა**

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 5 დეკემბრის №0---- ბრძანება მ----- ყ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. მ----- ყ-----ი აღდგენილ იქნას ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე;

1.3. ა(ა)იპ „ქ. თ-----ს“ მ----- ყ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2018 წლის 5 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 600 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

მ----- ყ-----ის წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელე ა(ა)იპ „ქ. თ-----  
-----ში“ 2008 წლიდან მუშაობს დირექტორის მოადგილის  
თანამდებობაზე. მას 2017 წლის 16 თებერვლიდან განესაზღვრა დამატებითი  
ფუნქციები, რაც გულისხმობდა კვების ხარისხზე და პროცესზე მონიტორინგს.

სარჩელში მითითებულია, რომ დაკისრებული ვალდებულების უხეში  
დარღვევის გამო იგი უკანონოდ გათავისუფლდა სამსახურიდან 2018 წლის 05  
დეკემბრის №0---- ბრძანების საფუძველზე.

## **2. მოპასუხის პოზიცია**

**ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ წარმომადგენელმა დადგენილი  
წყისით წარმოადგინა შესაგებელი, რომელშიც სარჩელი არ ცნო.**

შესაგებელში მითითებულია, რომ 2018 წლის 15 ნოემბერს ა(ა)იპ „ქ. თ-----  
-----ში“ შევიდა ქ. თ-----ოს მონიტორინგის  
სამსახურის ჯგუფი, რომელმაც კომპეტენციის ფარგლებში შეამოწმეს  
სასწავლო სააღმზრდელო პროცესის მიმდინარეობა. მონიტორინგის ჩატარების  
დროს საბავშვო ბაგა-ბაღში აღმოჩნდა დარღვევები, რომლებზე  
პასუხისმგებელი იყო მ----- ყ-----ი და რომლებიც ეხებოდა კვების ბლოკს,  
კერძოდ:

- სამზარეულოში მენიუ-ფაქტურით გათვალისწინებული 8.04 კგ-ის ნაცვლად  
სააღმზრდელო ჯგუფებში გასაცემად გამზადებული იყო 6.97 კგ ვაშლი.  
ნაკლებობამ შეადგინა 1.09 კგ, რითაც დაირღვა საქართველოს მთავრობის №4--  
დადგენილების მე-10 მუხლი;

- აქვე მენიუ-ფაქტურით გათვალისწინებული 1.400 კგ-ის ნაცვლად სამეურნეო  
ნაწილის კოორდინატორისგან მზარეულებს მითვლილი ჰქონდათ 1 კგ ხახვი.  
მონიტორინგის ჯგუფის შესვლის მომენტში ფარში მზარეულებს უკვე  
დამზადებული ჰქონდათ, შესაბამისად, ხახვის ნაკლებობამ გავლენა იქონია  
მენიუ-ფაქტურით გათვალისწინებულ კალორაჟზე, რითაც ხელმეორედ  
დაირღვა ზემოთ აღნიშნული მუხლი;

- მონიტორინგის მომენტში უფროს მზარეულ ნ---- ხ-----ს, სამუშაო  
პროცესისას ეკეთა საყურეები, რითაც დაირღვა საქართველოს მთავრობის №4--  
დადგენილების მე-18 მუხლის მე-2 პუნქტი.

რაც შეეხება მოსარჩელის პრეტენზიას, რომ ახსნა-განმარტება არ ჩამოერთვა,  
მოპასუხე არ ადასტურებს და აღნიშნავს, რომ მან თავად არ ისურვა ახსნა-

განმარტების წარდგენა.

გარდა ზემოაღნიშნული გარემოებებისა, მოპასუხე ასევე მიუთითებს სარჩელის ხანდაზმულობაზე.

### **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

#### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.1.1.** მ----- ყ-----ი ა(ა)იპ „ქ. თ-----ში“ 2008 წლის 1 აპრილიდან იკავებდა დირექტორის მოადგილის თანამდებობას.

მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა დარიცხულ 600 ლარს.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- ბრძანება (ს.ფ. 15);
- ხელფასის უწყისი, ამონაწერი (ს.ფ. 107, 108-110)

**3.1.2.** ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ დირექტორის ქ. ჯ-----ის 2017 წლის 16 თებერვლის №0---- ბრძანებით, კვების პროდუქტების ხარისხზე და კვების პროცესზე მონიტორინგის განხორციელების პასუხისმგებლობა დაეკისრა დირექტორის მოადგილე მ----- ყ-----ს და ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორ თ----- ხ-----ს.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- 16.02.2017წ. №0---- ბრძანება (ს.ფ. 18)

**3.1.3** ა(ა)იპ „ქ. თ-----ში“ 2018 წლის 15 ნოემბერს ჩატარდა მონიტორინგი და გამოვლინდა გარკვეული დარღვევა-ნაკლოვანებები. კერძოდ, მონიტორინგის აქტში მითითებულია, შემდეგი:

„- სამზარეულოში მენიუ-ფაქტურით გათვალისწინებული 8.04 კგ-ის ნავლად სააღმზრდელო ჯგუფებში გასაცემად გამზადებული იყო 6.97 კგ ვაშლი. ნაკლებობამ შეადგინა 1.09 კგ, რითაც დაირღვა საქართველოს მთავრობის №4-- დადგენილების მე-10 მუხლი;

- აქვე მენიუ-ფაქტურით გათვალისწინებული 1.400 კგ-ის ნაცვლად სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორისგან მზარეულებს მითვლილი ჰქონდათ 1 კგ ხახვი.

მონიტორინგის ჯგუფის შესვლის მომენტში ფარში მზარეულებს უკვე დამზადებული ჰქონდათ, შესაბამისად, ხახვის ნაკლებობამ გავლენა იქონია მენიუ-ფაქტურით გათვალისწინებულ კალორაჟზე;

- მონიტორინგის მომენტში უფროს მზარეულ ნ--- ხ-----ს, სამუშაო პროცესისას ეკეთა საყურეები, რითაც დაირღვა საქართველოს მთავრობის №4-- დადგენილების მე-18 მუხლის მე-2 პუნქტი. კვების ბლოკში კატეგორიულად აკრძალულია სურსათის, კულინარიული და საკონდიტრო ნაწარმის მომზადების დროს საიუველირო ნაკეთობების გაკეთება, ფრჩხილზე ლაქის წასმა.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- მონიტორინგის აქტი (ს.ფ. 113-118)

**3.1.4.** ა(ა)იპ თ-----ოს მონიტორინგის განყოფილების უფროსმა სააგენტოს დირექტორს 15/11/2018 წელს მიმართა წერილით. წერილის ავტორმა, მონიტორინგის ჯგუფის მიერ გამოვლენილ დარღვევებზე მითითებით აღნიშნა, რომ მიზანშეწონილად მიიჩნევს დადგეს დირექტორის მოადგილის მ----- ყ-----ის პასუხისმგებლობის საკითხი. ასევე, დირექტორის მისამართით გასცა რეკომენდაცია, გაატაროს დისციპლინური სასჯელი სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის ქ----- ტ----- ის, უფროსი მზარეულის ნ--- ხ-----ის და ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორის თ---- ხ-----ის მიმართ.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- 15.11.2018წ. წერილი (ს.ფ. 119-120)

**3.1.5.** ა(ა)იპ თ-----ოს დირექტორმა 16/11/2018 წელს „ქ. თ-----ის“ დირექტორ ქ----- ჯ-----ს მიმართა წერილით, რომელშიც მიუთითა გამოვლენილ დარღვევებზე და განმარტა, რომ მიზანშეწონილად მიიჩნევს ბაღის დირექტორმა შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება მოადგილე მ----- ყ-----თან. ასევე, გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის ქ----- ტ-----ის, ბაღის უფროსი მზარეულის ნ--- ხ-----ის და ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური უზრუნველყოფის კოორდინატორის თ---- ხ-----ის მიმართ.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- 16.11.2018წ. წერილი (ს.ფ. 16-17)

**3.1.6.** ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ დირექტორის ქ. ჯ-----ის 5/12/2018წ. №0--- ბრძანებით, დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, გათავისუფლდა „ქ. თ-----ის“ დირექტორის მოადგილე მ-----ყ-----ი დაკავებული თანამდებობიდან, 2018 წლის 5 დეკემბრიდან.

ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია ა(ა)იპ „თ-----ოს“ მიერ 2018 წლის 15 ნოემბერს განხორციელებული მონიტორინგის შედეგად ა(ა)იპ „ქ. თ-----ში“ გამოვლენილი დარღვევა-ნაკლოვანებები, ა(ა)იპ „თ-----ოს“ 2018 წლის 16 ნოემბრის №6----- წერილი, ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 16 თებერვლის №0--- ბრძანება, ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ წესდების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი, ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ შრომის შინაგანაწესის მე-13 მუხლის „ე“ პუნქტი და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:**

- 5/12/2018წ. №0--- ბრძანება (ს.ფ. 19)

### **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.2.1. მ-----ყ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა ა(ა)იპ ქ. თ-----ის“ მიმართ არ არის ხანდაზმული.**

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. მე-6 ნაწილი ადგენს, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამასთან, მე-7 ნაწილის მიხედვით, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

მოცემულ შემთხვევაში, მ----- ყ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლდა ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ დირექტორის ქ. ჯ-----ის 5/12/2018წ. №0-- -- ბრძანებით. საქმეში წარმოდგენილი არ არის მტკიცებულება და ამაზე არც მხარეები მიუთითებენ, რომ მ----- ყ-----მა განცხადებით მიმართა მოპასუხეს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით, რისი უფლებაც მას 30 დღის ვადაში ჰქონდა. ამდენად, ამ ვადის გასვლის შედეგად, მას კიდევ 30 დღის ვადა აქვს სასამართლოსთვის მიმართვისთვის. ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, 2018 წლის 05 დეკემბრის ბრძანების გასაჩივრება სასამართლოში 2019 წლის 05 თებერვალს, ექცევა ხანდაზმულობის ვადებში და ამის საპირისპიროდ სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის განმარტებას.

**3.2.2.** სასამართლო დადგენილ გარემოებად მიიჩნევს, რომ 2018 წლის 15 ნოემბერს ჩატარებული მონიტორინგის შედეგად გამოვლინდა გარკვეული დარღვევები კვების პროცესთან დაკავშირებით, რომელზე მ----- ყ-----ს ევალებოდა მონიტორინგის განხორციელება. სწორედ ეს დარღვევები (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 3.1.3 პუნქტი) გახდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი და მასზე მითითებით, ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ დირექტორის ქ. ჯ-----ის 5/12/2018წ. №0---- ბრძანებით იგი გათავისუფლდა დირექტორის მოადგილის თანამდებობიდან.

ამდენად, დგინდება, რომ მ----- ყ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

**სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს,**

## **ვინ რა უნდა ამტკიცოს.**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი

მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მ----- ყ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა, როგორც მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავდა, გახდა სწორედ მოსარჩელის მიერ მასზე ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევა, კვების პროცესში არსებულ დარღვევებში გამოხატული.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, უნდა მოხდეს მთელი რიგი გარემოებების გათვალისწინებით. უპირველესად, სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ბაგა-ბაღის დირექტორის 16.02.2017წ. გადაწყვეტილებით, მ----- ყ-----ს ნამდვილად ევალებოდა კვების პროდუქტების ხარისხზე და კვების პროცესზე მონიტორინგის განხორციელება. წარმოდგენილი მონიტორინგის აქტი ასევე ადასტურებს, რომ რეალურად, ბაღის შემოწმების შედეგად გამოვლინდა დანაკლისი, კერძოდ, სამზარეულოში მენიუ-ფაქტურით გათვალისწინებული 8.04 კგ-ის ნავლად სააღმზრდელო ჯგუფებში გასაცემად გამზადებული იყო 6.97 კგ ვაშლი, ხოლო 1.400 კგ. ხახვის ნაცვლად, სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორისგან მზარეულებს მითვლილი ჰქონდათ 1 კგ ხახვი.

ზემოაღნიშნულ სადავო საკითხთან დაკავშირებით დაიკითხნენ მოწმეები - საწყობის გამგე ქ----- ტ-----ე და მზარეული ნ----- ხ-----ი. არც ერთ მათგანს ფაქტი, რომ მონიტორინგი ჩატარდა და გამოავლინა ვაშლთან და ხახვთან დაკავშირებული დარღვევა, სადავოდ არ გაუხდია, თუმცა, საუბრობდნენ არსებულ ფაქტობრივ მდგომარეობაზე. კერძოდ, ქ----- ტ-----ე განმარტავდა, რომ მონიტორინგის განმახორციელებელი ჯგუფი შევიდა 12-ის ნახევარზე, მაშინ, როცა მიმდინარეობდა საჭმლის მზადების პროცესი და ხახვი გვერდზე გადადებული იყო გასატარებლად. ვაშლთან დაკავშირებით ნ----- ხ-----მა აღნიშნა, რომ ორი მოზრდილი ვაშლი (დაახლოებით 310-310 გრ-იანი) აღმოჩნდა გაფუჭებული, რის გამოც ბავშვებს არ მისცეს. თავად მ----- ყ-----მა განმარტა, რომ იგი თვალყურს ადევნებდა პროდუქტების აწონვის პროცესს, შესაბამისად, მას გაუჭირდებოდა ერთდროულად გაეკონტროლებინა პროდუქტების აწონვისა და დამუშავების პროცესი.

სასამართლო მნიშვნელოვნად მიიჩნევს გადაცდომის ხასიათის გათვალისწინებით იმსჯელოს, იყო თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დარღვევის ადეკვატური ღონისძიება. გარდა იმისა,

რომ შრომის კოდექსი ითვალისწინებს გადაცდომისთვის დისციპლინური ღონისძიების რამდენიმე სახეს, ა(ა)იპ „ქ. თ-----ში“ მოქმედი შრომის შინაგანაწესიც განსაზღვრავს მათ. კერძოდ, შინაგანაწესის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტი დისციპლინური სასჯელის ზომებად განსაზღვრავს: შენიშვნას; საყვედურს; სასტიკ საყვედურს, ხელფასიდან თანხის დაკავებით ან მის გარეშე; დაქვეითებას და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. დამსაქმებლის მიერ, წინამდებარე დავაში პირდაპირ, ყოველგვარი ნაკლები სიმძიმის ღონისძიების შეფარდების გარეშე, გამოყენებულ იქნა ყველაზე უფრო მძიმე ღონისძიება, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაში გამოიხატა და რომელიც, სასამართლოს მოსაზრებით, არ მოდის შესაბამისობაში სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებთან.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ შესაძლოა მ----- ყ-----ის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრ გადაცდომას, თუმცა მიიჩნევს, რომ მის მიერ ჩადენილი დარღვევა დამსაქმებლის მხრიდან არ უნდა შეფასებულიყო „უხეშ“ დარღვევად.

## **სამოტივაციო ნაწილი**

### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

საქმის მასალების შესწავლისა და მხარეთა-ახსნა განმარტებების მოსმენის შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე მ----- ყ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა და მის მიერ ჩადენილი გადაცდომა არ უნდა იქნას შეფასებული უხეშ დარღვევად. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, აღდგეს დაკავებულ თანამდებობაზე და მიეცეს განაცდური სარჩელით მოთხოვნილი სრული ოდენობით.

### **5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა**

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;  
ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი;  
საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები;  
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი;

### **6. სამართლებრივი შეფასება**

**6.1** საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელთად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

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

შრომის თავისუფლება საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

**სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადექვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში.**

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას.

დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით, მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული. თუმცა, აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

სასამართლოს განმარტებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (**სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი**). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა,

აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ **Ultima Ratio**-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

**განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა. ასევე დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება ბაგა-ბაღის დირექტორის მოადგილის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვან შესრულებას. იმის გათვალისწინებით, რომ საბავშვო ბაგა-ბაღი წარმოადგენს განსაკუთრებული სპეციფიკის აღმზრდელობით - საგანმანათლებლო დაწესებულებას, სადაც მცირეწლოვნები დროის საკმაოდ დიდ ნაწილის**

## **ატარებენ, განსაკუთრებით ფაქიზ მიდგომას საჭიროებს, თუმცა, ადეკვატურობის ფარგლებში.**

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი მისი მოვალეობების დარღვევას, თუმცა, არ გაიზიარა დამსაქმებლის პოზიცია დარღვევის „უხეშ“ ხასიათთან დაკავშირებით. სასამართლო კიდევ ერთხელ განმარტავს, რომ რაიმე უფრო მსუბუქი ღონისძიების გამოყენების გარეშე, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა იმ დარღვევების პირობებში, რაც გამოვლენილ იქნა, ვერ აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს და ბრძანება მ----- ყ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე.

**6.2.** საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაოზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულის იმავე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობას, ან მისთვის ადეკვატური კომპენსაციის გადახდას. ბევრ ქვეყანაში რთულია იმის დადგენა, დასაქმებულის შელახული უფლებების აღდგენის რომელ მექანიზმს ენიჭება უპირატესობა. შრომის საერთაშორისო სამართალი სულ უფრო მეტად მოწოდებულია საკანონმდებლო და პროცესუალური სიცხადისკენ, შესაბამისად, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მიზანშეწონილია, რომ კომპენსაციის მიცემას წინ უძღოდეს აღდგენის შეუძლებლობის ან მიზანშეუწონლობის დასაბუთება. შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებებია, რადგან მისი

დათხოვნა მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია, შესაბამისად, სამუშაოზე აღდგენა ამ პირობებში დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია. თუმცა ამ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ობიექტური შესაძლებლობა, კერძოდ, იმავე სამუშაო ადგილის არსებობა. მითითებული გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებლის მხარეზეა. მან უნდა ამტკიცოს, რომ მითითებული სამუშაო ადგილი არ არსებობს ან არსებობს, მაგრამ დაკავებულია. მანვე უნდა ადასტუროს, რომ მესამე პირი ამ პოზიციას იკავებს, მაგრამ ამ ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია.

მოცემულ შემთხვევაში საქმეში მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი არ გახლავთ მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა იმ გარემოებას, რომ მ----- ყ-----ის მიერ დაკავებული თანამდებობა ამჟერად არის დაკავებული. უფრო მეტიც, საპირისპიროზე მხარეები არც ზეპირსიტყვიერად მიუთითებდნენ. შესაბამისად, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს დააკმაყოფილოს მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ნაწილშიც.

**6.3. ვინაიდან სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, სასამართლოს მოსაზრებით, ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.**

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს განაცდური ხელფასის ანაზღაურება მოსარჩელის გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

რაც შეეხება ხელფასის ოდენობას, უდავო გარემოებას წარმოადგენს, რომ მ----- -- ყ-----ის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა თვეში დარიცხულ 600 ლარს. ამდენად, სწორედ 600 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) ანაზღაურება დაეკისრება

მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, 2018 წლის 05 დეკემბრიდან ყოველთვიურად, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

## **7. საპროცესო ხარჯები**

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

იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი დაკმაყოფილდა, მ----- ყ-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა აუნაზღაუროს მოპასუხემ მოსარჩელეს. მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟის გადახდა 172,8 ლარის ოდენობით;

## **სარეზოლუციო ნაწილი**

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

## **გადაწყვეტა**

1. მ----- ყ-----ის სარჩელი ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით დაკმაყოფილდეს.

2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 5 დეკემბრის №0---- ბრძანება მ----- ყ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

3. მ----- ყ-----ი აღდგენილ იქნას ა(ა)იპ „ქ. თ-----ის“ დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე.

4. ა(ა)იპ „ქ. თ-----ს“ მ----- ყ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2018 წლის 5 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 600 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

5. მოპასუხე ა(ა)იპ „ქ. თ-----ს“ დაეკისროს მოსარჩელე მ----- ყ-----ის სასარგებლოდ 100 ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ

გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად.

6. მოპასუხე ა(ა)იპ „ქ. თ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 172.8 ლარის ოდენობით.

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 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**

**მაია გიგაური**