



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

27 მაისი, 2019 წელი

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - ნი--- ჩა-----

წარმომადგენელი - მი----- მა-----

მოპასუხე - შპს „M---“

წარმომადგენელი - ბო----- ვა-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის ნების გამოვლენა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე შპს „M---“-ს ოპ-----ის თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის - ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 700 ლარის დაკისრება 2018 წლის 02 აპრილიდან სამსახურში აღდგენამდე.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

ნი--- ჩა----- (შემდგომში მოსარჩელე) 2016 წლის 01 ოქტომბრიდან დასაქმებული იყო შპს „M---“-ს (შემდგომში მოპასუხე) ოპ-----ის თანამდებობაზე. მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2017 წლის 01 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულებით, რომლის თანახმადაც მისი ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა 700 ლარის ოდენობით.

შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში - 2018 წლის 28 იანვარს მოსარჩელემ ისარგებლა ერთთვიანი უხელფასო და ორ კვირიანი ანაზღაურებაში შვებულებით და იგი გაცვლითი პროგრამის ფარგლებში სასწავლებლად გაემგზავრა იტალიაში. მოსარჩელე 2018 წლის 15 მარტს დაბრუნდა სამსახურში და განაგრძო სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება.

2018 წლის 02 აპრილს სამსახურში გამოცხადების შემდეგ მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა ინფორმაცია მისი გათავისუფლების თაობაზე. მიუხედავად არაერთი მცდელობისა, მან ვერ მიიღო ინფორმაცია რა გახდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. მოსარჩელის განმარტებით, სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების ძიებისას მიზეზების განმარტების ნაცვლად, კომპანიის ფინანსური მენეჯერის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ცინიკურ დამოკიდებულებას და უარს აცხადებდა მისთვის კუთვნილი თანხის გადახდაზე. მოგვიანებით მან მოიძია ბრძანება, რომლის საფუძველზეც განესაზღვრა ორკვირიანი ანაზღაურებადი შვებულება მარტის თვეში, შესაბამისად, მოპასუხე იძულებული გახდა მისთვის ჩაერიცხა კუთვნილი ანაზღაურება.

2018 წლის 03 აპრილს მან მიმართა მოპასუხეს გათავისუფლების შესახებ ბრძანებისადა შესაბამისი დასაბუთების გადაცემის შესახებ მოთხოვნით, თუმცა უშედეგოდ.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

წარმოდგენილი შესაგებლით ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით, მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. ამასთან, ვინაიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა რეორგანიზაციის საფუძველით და მას არ მიუღია კანონით გათვალისწინებული ორი თვის კომპენსაცია, იგი ცნობს სარჩელს ორი თვის კომპენსაციის გადახდის ნაწილში.

მოპასუხის განმარტებით, 2018 წლის 02 აპრილს მოსარჩელე სამსახურიდან არ გათავისუფლებულა, შესაბამისად, ვერ გადაეცემოდა მას გათავისუფლების ბრძანება. მას საწარმოს მძიმე ფინანსური მდგომარეობის გამო შეუმცირდა ხელფასი და აღნიშნულის თაობაზე იყო ინფორმირებული თავად მოსარჩელე გათავისუფლებამდე. მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ საწარმოს მძიმე ფინანსური მდგომარეობის გამო შეწყდა საწარმოში კუთვნილი სახელფასო სარგოდ დარიცხვა საწარმოს თანამშრომლებზე და ასევე შეუმცირდათ მათ ხელფასები. ამასთანავე, საწარმოს მძიმე ფინანსური მდგომარეობის გამო. გაუქმდა 4 საშტატო ერთეული, მათ შორის, მიერ დაკავებული პოზიცია.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის 2016 წლის 01 ოქტომბერს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მათ შორის 2017 წლის 01 დეკემბერს კვლავ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დასაქმდა ოპ-----ის თანამდებობაზე. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი კი განისაზღვრა 700 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 32-36);
- ცნობა (ს.ფ.30);
- ამონაწერი ანგარიშიდან (ს.ფ.37-44);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. 2018 წლის 02 აპრილს მოსარჩელეს ეცნობა დამსაქმებლისგან მათ შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისა და სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. 2018 წლის 03 აპრილს მოსარჩელემ წერილობით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების, ისევე როგორც გათავისუფლების შესახებ ბრძანების შესაბამისი წერილობითი დასაბუთების გადაცემა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა, საფოსტო გზავნილები (ს.ფ. 47-49);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. მოპასუხის 2018 წლის 06 აპრილის ბრძანებით, გაუქმდა FMG-ოპ-----ის ერთი საშტატო ერთეული. 2018 წლის დეკემბრის თვიდან კი მოპასუხე კომპანიამ შეწყვიტა ფუნქციონირება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.71);
- ცნობა;
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ მოპასუხეს მოსარჩელისთვის არ გადაუხდია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით დადგენილი ორ თვიანი კომპენსაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი ანგარიშიდან (ს.ფ.37-44);

- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით ვერ დადასტურდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც არსებობს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა (3.1.1).

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძველით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

განსახილველ შემთხვევაში არ არსებობს წერილობითი ფორმით გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, თუმცა

უდავოა, რომ 2018 წლის აპრილიდან მხარეთა შორის შეწყვეტილია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, ამასთან მოპასუხე მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლად მიუთითებს კომპანიის რეორგანიზაციის საფუძველს. შესაბამისად, დამსაქმებლის ნება ემყარება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

სადავოდ გამხდარი ნების გამოვლენის მართლზომიერების შეფასების კუთხით უმთავრესია დადგინდეს საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის პირობებში არსებობდა თუ არა მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობებიდან გათავისუფლების აუცილებლობა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, საპროცესო კანონის მიზანს წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალდებულება, წარმოუდგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ გამოყენების წინაპირობებს ქმნიან, არამედ მოიაზრებს მოპასუხის დავალდებულებასაც, შესაგებელის ფარგლებში უზრუნველყოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება.

ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში. განსახილველ შემთხვევაში სწორედ დამსაქმებელს მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებს წარმოადგენს რეორგანიზაციის აუცილებლობის, თავად რეორგანიზაციის დებულებით გათვალისწინებული წესების დაცვის და ამ რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლიანობის ფაქტის მტკიცება. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას, კონკრეტულ შემთხვევაში საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური

დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული, რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული (იხ. სუსგ-ები: №ას-646-612-2015, 23.08.2015წ.)

სასამართლო მიუთითებს, რომ რეორგანიზაცია საწარმო/დაწესებულება/ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძვლად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგებმა განაპირობა და არა უშუალოდ რეორგანიზაციის პროცესმა. საკითხის სხვაგვარად გადაწყვეტით დამსაქმებელს ყოველთვის შეეძლებოდა კანონით აკრძალული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება და აღნიშნული პროცესის ე.წ. „შიდა ორგანიზაციული ცვლილებით“ გამართლება. ამასთან, მარტოდენ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს და მხოლოდ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთისგან არ ათავისუფლებს, მით უფრო, თუ რეორგანიზაციას შტატების შემცირება, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისათვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება არ სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძვლად.

დამსაქმებელზე არსებული მტკიცების ტვირთის გათვალისწინებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა, ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის; ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით (იხ. სუსგ, საქმე №ას-1329-2018).

განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით (ს.ფ.69-107), რომლების მოიცავს ბრძანებებს ხელფასის შემცირების თაობაზე და ასევე ბრძანებას მოსარჩელის პოზიციის გაუქმების თაობაზე მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ - 2018 წლის 06 აპრილს, არ დასტურდება ის გარემოება, რომ საწარმოში შექმნილი მდგომარეობიდან გამომდინარე, აუცილებლობას წარმოადგენდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა რეორგანიზაციის საფუძვლით ამ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე. აღსანიშნავია ისიც, რომ მოპასუხის მიერ საერთოდ არაა წარმოდგენილი უშუალოდ რეორგანიზაციის

შესახებ ბრძანება. შესაბამისად, დამსაქმებელმა ვერ შეძლო იმის დამტკიცება, რომ ორგანიზაციულმა ცვლილებებმა გამოიწვია მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საჭიროება.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, საქმის მასალებით არ დასტურდება მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლობიერება, რაც თავის მხრივ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად შეიძლება მიჩნეულიყო. მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერი საფუძვლის დაუდასტურებლობა კი თავისთავად განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნების არამართლობიერად მიჩნევას და მის ბათილად ცნობას.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე პუნქტის თანახმად, 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.

სასამართლო მიუთითებს, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე.

შესაბამისად, მითითებული ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა აღნიშნული დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების (კონკრეტულ შემთხვევაში – ნების გამოვლენის) ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ამასთან, იმ შემთხვევაში თუ

გაუქმებულია დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობა, სასამართლო მსჯელობს მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საკითხზე, ასეთის არ არსებობის შემდეგ კი განსაზღვრავს მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობას.

უდავოა, რომ 2018 წლის დეკემბრის თვიდან მოპასუხე ორგანიზაციამ შეწყვიტა ფუნქციონირება. შესაბამისად განსახილველ შემთხვევაში სადავოდ გამხდარი ნების გამოვლენის ბათილად ცნობის მიუხედავად, შეუძლებელია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა. აღნიშნული კი განაპირობებს ხსენებული რიგითობის საფუძველზე სასამართლოს მიერ კომპენსაციის საკითხზე მსჯელობას.

საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესაძლების საშუალების მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. სუსგ, საქმე №ას-637-637-2018).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციის მიზნით განსაზღვროს მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაცია გათავისუფლებიდან - 2018 წლის აპრილიდან ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე - 2018 წლის 01 დეკემბრამდე ყოველთვიურად ხელზე მისაღები ხელფასის - 700 ლარის ოდენობით. კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას სასამართლო მხედველობაში იღებს ასევე იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს არ მიუღია კანონით გათვალისწინებული ორ თვიანი კომპენსაცია.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (ს.ფ.50-51) 100 ლარის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის

თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, კომპენსაციის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხემ ცნო ორი თვის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის სახით ასანაზღაურებლად დაკისრებული და მის მიერ არ ცნობილი თანხის 3%, რაც შეადგენს - 105 ლარს.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე ნი--- ჩა-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის ნების გამოვლენა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე;

1.2. დაეკისროს მოპასუხე შპს „M---“-ს მოსარჩელე ნი--- ჩა-----ს სასარგებლოდ სამსახურიდან გათავისუფლებისა და სამუშაოზე აღდგენის სანაცვლოდ კომპენსაცია ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 700 ლარის ოდენობით 2018 წლის 01 აპრილიდან 2018 წლის 01 დეკემბრამდე;

2. მოპასუხე შპს „M---“-ს მოსარჩელე ნი--- ჩა-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება;

3. მოპასუხე შპს „M---“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 105 ლარის ანაზღაურება;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 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
ლაკერბაია**

თამარ