

საქმე № 1902100160012-7606
საქმე №2ზ/1427-18



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

29 ნოემბერი, 2-18 წელი

თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა:
თავმჯდომარე - გოგიტა თოთოსაშვილი
მოსამართლეები: ლ---- გვარამია
გელა ქირია**

სხდომის მდივანი - ნანა კაბულაშვილი

1. აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - ლ-----ა

წარმომადგენელი - თ-----ე

2. აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - შპს „ჯ-----ი“

წარმომადგენელი - გ-----ე

დავის საგანი - სახელოსო დავალიანების ანაზღაურება, ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2-17 წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილება

(I) აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება;

(II) აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

**2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება
გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

ლ-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ჯ-----ის“ 2--- წლის 2-----ის №0----- ბრძანება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მოპასუხე შპს „ჯ-----ს“ მოსარჩელე ლ-----ას სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის სახით 4--- ლარი. მოპასუხე შპს „ჯ-----ს“ მოსარჩელის ლ-----ას სასარგებლოდ

დაეკისრა ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07% 2--- წლის 2-----იდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. ლ-----ას სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით უდავოდ მიჩნეული ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. 2-----ს, შპს „ჯ-----სა“ და ლ-----ას შორის გაფორმდა გ-----ების და მ-----ინგის სერვისის ხელშეკრულება.

2.2. 2--- წლის 15 ო-----ის გ-----ების და მ-----ინგის სერვისის ხელშეკრულების 1.1 პუნქტის მიხედვით გ-----ებისა და მ-----ინგის აღმასრულებელი ამ ხელშეკრულების შესაბამისად კისრულობს ვალდებულებას საკუთარი ხარჯებით გაუწიოს მომსახურება კომპანიას ამ უკანასკნელის პროდუქციის რეალიზაციის პროცესში და მოიძიოს მისთვის კლიენტები (შემდეგში მოხსენიებული როგორც „კლიენტი“).

2.3. 2--- წლის 15 ო-----ის გ-----ების და მ-----ინგის სერვისის ხელშეკრულება 1.2 პუნქტის მიხედვით, მომსახურების სანაცვლოდ კომპანია კისრულობს ვალდებულებას გადაუხადოს გ-----ებისა და მ-----ინგის აღმასრულებელს მომსახურების საზღაური წინამდებარე ხელშეკრულებით დადგენილი წესითა და პირობებით.

2.4. 2--- წლის 15 ო-----ის გ-----ების და მ-----ინგის სერვისის ხელშეკრულების 2.1 პუნქტის თანახმად, მხარე ვალდებულია მოიძიოს ხელშეკრულებით განსაზღვრული პროდუქციის კლიენტები და აღნიშნული მიზნის მისაღწევად გამოიყენოს თავისი ცოდნა და გამოცდილება ხელშეკრულების საფუძველზე განსაზღვრული მიზნის მისაღწევად.

2.5. 2--- წლის 15 ო-----ის გ-----ების და მ-----ინგის სერვისის ხელშეკრულების 2.2 პუნქტის თანახმად გ-----ებისა და მ-----ინგის აღმასრულებელი ნებისმიერ დროს უნდა იყოს ხელმისაწვდომი კომპანიისათვის, რათა მას მიაწოდოს საქმესთან დაკავშირებული ინფორმაცია სასწრაფო საჭიროების შემთხვევაში ტელეფონით ან ელ. ფოსტით (დასკვნების დღეებში და მოგზაურობის დროსაც) გ-----ების და მ-----ინგის ოფიცერმა უნდა შეასრულოს მისთვის კომპანიის - მიერ დადგენილი გეგმები განსაზღვრულ ვადაში.

2.6. 2--- წლის 15 ო-----ის გ-----ების და მ-----ინგის სერვისის ხელშეკრულების 2.4 პუნქტის თანახმად გ-----ების და მ-----ინგის აღმასრულებელმა უნდა შეასრულოს თვეში მინიმუმ 3-- ტ---ის გ-----ების გეგმა, ახალ კლიენტებზე მან როგორც ამას პერიოდულად განსაზღვრავს კომპანია გ-----ების მდგომარეობაზე დაყრდნობით, რათა გაგრძელდეს მისი ურთიერთობა კომპანიასთან. 3-- ტ---აზე ზემოთ დადგინდება პრემირების სქემა კომპანიის მხრიდან მიღწევებისთვის ჯილდოს სახით კომპანიის მიერ შემუშავებული პრემირების სტუქტურის მიხედვით გ-----ებისა და საბაზრო

მდგომარეობის გათვალისწინებით. გ-----ებისა და მ-----ინგის აღმასრულებელი ვალდებულია შეასრულოს ყოველთვიური მინიმალური გეგმა, რათა გამოიმუშაოს თავისი ანაზღაურების ცვალებადი ნაწილის 2-% გარდა ფიქსირებული ხელფასისა, რომელიც გადაიხდება წელიწადში ორჯერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების საფუძველზე. გ-----ებისა და მ-----ინგის აღმასრულებელი უფლებამოსილია მიიღოს ყოველთვიური კუთვნილი ხელფასი ძირითადი ხელფასის, სამგზავრო, საწვავის დანახარჯის და ფიქსირებული ზეგანაკვეთური საათების ანაზღაურების ჩათვლით და სრული საკომისიოს 2-% ხელფასის გამოუმუშავადი ნაწილი დაითვლება ყოველთვიური გ-----ების საფუძველზე და გადაიხდება ყოველ 6 თვეში ერთხელ ერთიანად შესრულებული სამუშაოს შეფასების მიხედვით. იმ შემთხვევაში თუ გ-----ებისა და მ-----ინგის აღმასრულებელი კვარტლის განმავლობაში ვერ შეასრულებს დადგენილი მინიმალური გეგმის 5-% კომპანიას უფლება აქვს განიხილოს მისი შესრულებული სამუშაო და კომპანიასთან მისი შემდგომი თანამშრომლობა.

2.7. ხელშეკრულების მიხედვით გ-----ებისა და მ-----ინგის აღმასრულებელი ვალდებულია ყოველდღიურად დაამყაროს ახალი ბიზნეს ურთიერთობები კლიენტებთან და მიაწოდოს ინფორმაცია კომპანიის დადგენილი სისტემის შესაბამისად.

2.8. 2-----ს #0----- ბრძანებით შპს „ჯ-----სა“ და ლ-----ას შორის გაფორმებული გ-----ებისა და მ-----ინგის სერვისის ხელშეკრულება შეწყვეტილ იქნა 2--- წლის 17 ა-----ან. შეწყვეტის საფუძველად მითითებულ იქნა ხელძღვანელთან უხეში ქცევა და შეუსაბამო ქმედებები, ასევე ხელშეკრულების 2.4 და 2.8 პუნქტების შეუსრულებლობა. კერძოდ კვარტლის განმავლობაში დადგენილი მინიმალური გეგმის 5-% შეუსრულებლობა და კომპანიის დირექტივების შესაბამისად გ-----ების გუნდთან ართანამშრომლობა.

2.9. ლ-----ასთვის მოპასუხე შპს „ჯ-----ის“ მხრიდან დარიცხული ანაზღაურება შეადგენს: 2--- წლის 13 ნოემბერს ლ-----ას შპს „ჯ-----ის“ მიერ დაერიცხა 5-0 ლარი წინსწრებით. 2--- წლის 11 დეკემბერს ლ-----ას შპს „ჯ-----ის“ მიერ დაერიცხა 6--.42 ლარი ხელფასის სახით. 2--- წლის 11 დეკემბერს ლ-----ას შპს „ჯ-----ის“ მიერ დაერიცხა 7--.62 ლარი ხელფასის სახით, 2--- წლის 2- დეკემბერს, ლ-----ას შპს „ჯ-----ის“ მიერ დაერიცხა 5-0 ლარი წინსწრებით. 2--- წლის 10 იანვარს, ლ-----ას შპს „ჯ-----ის“ მიერ დაერიცხა 5--.71 ლარი ხელფასის სახით. 2--- წლის 16 იანვარს, ლ-----ას შპს „ჯ-----ის“, მიერ დაერიცხა 5-0 ლარი წინსწრებით. 2--- წლის 12 თებერვალს, ლ-----ას შპს „ჯ-----ის“ მიერ დაერიცხა 834,29 ლარი ხელფასის სახით. 2--- წლის 2- მარტს, ლ-----ას შპს „ჯ-----ის“ მიერ დაერიცხა 600 ლარი წინსწრებით. 2--- წლის 9 დეკემბერს, ლ-----ას შპს „ჯ-----ის“ მიერ დაერიცხა 72,5- ლარი.

2.10. ლ-----ამ განცხადებით მიმართა შპს „ჯ-----ს“ რომლითაც ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების გამო ითხოვა საპატიოდ

ჩაეტვალოს სამსახურში გამოუცხადებელი დღეები 2--- წლის 1----- და 3-----
--ი.

2.11. ლ-----ას მიერ 2--- წლის 16 ივნისს შევსებულ იქნა საშვის დაკარგვის/დაზიანების ფორმა, სადაც დასაქმებული მითითებულია: ლ-----
----ა. განყოფილება/თანამდებობა: მ-----ინგი/გ-----ების და მ-----ინგის შემსრულებელი. სამუშაოს დაწყების დრო 9:30 დასრულების დრო: 18:00

2.12. შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული 2--- წლის 11 ივლისის ცნობის მიხედვით, 2--- წლის 10 ივლისის მდგომარეობით ლ-----ას მიერ 2--- წელს მიღებული ერთობლივი შემოსავალი შეადგენს 3--- ლარს.

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.13. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2-15 წლის 2 ო-----ის განჩინებით დადგენილ იქნა, რომ მოსარჩელე ლ-----ას და მოპასუხე შპს „ჯ-----ს“ შორის 2-----ს დადებული გ-----ების და მ-----ინგის სერვისის ხელშეკრულება თავისი სამართლებრივი ბუნებით წარმოადგენს შრომით ხელშეკრულებას დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის.

2.14. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ 2-15 წლის 2 ო-----ის განჩინებით განმარტებულ იქნა, რომ „თავად შესასრულებელი სამუშაოს შინაარსი (ამ შემთხვევაში საშუამავლო მომსახურება) არ განაპირობებს ამ ხელშეკრულების სამართლებრივ შინაარსს და მის სახეს. მაშასადამე ის გარემოება, რომ ლ-----ა 2--- წლის 15 ო-----ის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებული იყო განეხორციელებინა მოპასუხის მიმართ გარკვეული საშუამავლო მომსახურება, რაც გამოიხატებოდა მოპასუხის პროდუქციის რეალიზაციის მიზნით კლიენტების მოძიებაში, არ გამორიცხავს შრომითი ურთიერთობის არსებობას მხარეთა შორის. ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების (სახესთან) სწორი შეფასებისათვის მნიშვნელოვანია 2--- წლის 15 ო-----ის გ-----ების და მ-----ინგის სერვისის ხელშეკრულების 2.2. პუნქტის ბოლო აბზაცი, 2.8 ქვეპუნქტით, 2.3. ქვეპუნქტის მე-2 აბზაცი; 2.4 ქვეპუნქტის მე-4 აბზაცი, აგრეთვე ხელშეკრულების 3.2 და მე-9 პუნქტებით გათვალისწინებული დანაწესი. რომელთა ერთობლივი ანალიზიც პალატის მოსაზრებით წარმოშობს ამ ხელშეკრულების შრომით ხელშეკრულებად კვალიფიკაციის საფუძველს. კერძოდ, პალატა პირველ რიგში ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებაზე, რომ ლ-----ას როგორც შპს „ჯ-----ის“ გ-----ებისა და მ-----ინგის აღმასრულებელს თავისი მოვალეობა კლიენტურის მოძიებასთან დაკავშირებით უნდა განეხორციელებინა არა ერთჯერადად არამედ ხელშეკრულებით შეთანხმებული ერთწლიანი პერიოდის განმავლობაში, რისთვისაც მას ყოველთვიურად უნდა მიეღო ანაზღაურება. ამასთან საყურადღებოა, რომ მის მიერ ძირითადი ანაზღაურების მიღება (განსხვავებით ხელფასის გამომუშავებადი ნაწილისაგან) არ იყო დამოკიდებული მისი ფუნქციის და მოვალეობის შესრულებიდან გამომდინარე უშუალო შედეგის დადგომაზე. მაშასადამე, ლ-----ას

ანაზღაურების ნაწილი (ძირითადი ანაზღაურება) უნდა მიეღო მის მიერ კლიენტების მოძიების და კომპანიის მიერ ამის შედეგად გაყიდული პროდუქციის ოდენობის მიუხედავად. აგრეთვე საგულისხმოა, რომ ხელშეკრულების 2.8. პუნქტი გ-----ების და მ-----ინგის აღმასრულებელს ავალდებულებს თავისი ფუნქციები განახორციელოს კომპანიის ღირებულებების შესაბამისად გ-----ების გუნდთან სრული თანამშრომლობით. ამ კუთხით ასევე საყურადღებოა, ხელშეკრულების 2.2. ქვეპუნქტის მე-2 აბზაცი და 3.2. ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პირობებიც, რომელთა შინაარსიდან გამომდინარეც გამოკვეთილია გ-----ების და მ-----ინგის აღმასრულებელის როგორც დასაქმებულის და არა როგორც შუამავლის როლი, რამდენადაც იგი თავის ფუნქციას ახორციელებს კომპანიის მიერ დადგენილი წესების მიხედვით. ნიშანდობლივია, რომ ხელშეკრულების 2.3. ქვეპუნქტის მე-2 აბზაცის თანახმად გ-----ების და მ-----ინგის აღმასრულებელს ეკრძალება მსგავსი მომსახურების გაწევა სხვა პირისათვის.

2.15. 2--- წლის 15 ო-----ის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობის შრომით სამართლებრივ ბუნებაზე მიუთითებს, ასევე საქმეში წერილობითი მტკიცებულებებით დადასტურებული ფაქტობრივი გარემოებებიც. კერძოდ, დგინდება ფაქტობრივი გარემოება მასზედ, რომ მოპასუხის მიერ ხორციელდებოდა ლ-----ას შპს „ჯ-----ში“ გამოცხადების დაფიქსირება (იხ. ტ.1. ს.ფ. 234–241), ხოლო გამოუცხადებლობის შემთხვევაში მაგ: ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების გამო, გაცდენილი სამუშაო დღეების საპატიოდ მიჩნევისათვის, ხდებოდა ლ-----ას მიერ შესაბამისი წერილობითი განცხადებით მიმართვა შპს „ჯ-----ისთვის“ (იხ. ტ.1 ს.ფ. 2-7); ასევე დადასტურებულია, რომ ლ-----ა სარგებლობდა კორპორატიული ტელეფონის ნომრით, ასევე კორპორატიული დაზღვევით (იხ. ს.ფ. 165; 145), ასევე დადასტურებულია, რომ ლ-----ა, როგორც შპს „ჯ-----ის“ გ-----ების და მ-----ინგის აღმასრულებელი თავისი ფუნქციების განხორციელებისას სარგებლობდა შპს „ჯ-----ის“ მიერ გადაცემული ნივთებით („ა-----ს“ ლ-----ი, დამცავი ჩაფხუტი, უნიფორმა, სამუშაო მაგიდა, ჯ-----ის“ უნიფორმა, ჯ-----ის ბროშურები და სერთიფიკატები). ამდენად, 4.3.1 და 4.3.2. ქვეპუნქტებში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების და მსჯელობის საფუძველზე სააპელაციო პალატა მხარეთა შორის 2--- წლის 15 ო-----ის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე სამართლებრივ ურთიერთობას აფასებს შრომით სამართლებრივ ურთიერთობად, რაზეც უნდა გავრცელდეს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი მოწესრიგება და ამ ურთიერთობიდან გამომდინარე მხარეთა უფლება-მოვალეობები შეფასებული უნდა იქნეს, როგორც დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უფლება-მოვალეობები“.

2.16. ამავე განჩინების მიხედვით, სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საქმის ხელახლა განხილვისას რუსთავის საქალაქო სასამართლომ პირველ რიგში უნდა შეაფასოს შპს „ჯ-----ის“, როგორც დამსაქმებლის მიერ ლ-----ას გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერების საკითხი, კერძოდ

სასამართლოს მიერ უნდა დადგინდეს და შეფასდეს, თუ რამდენად ჰქონდა ადგილი ლ-----ას მხრიდან ნაკისრი შრომითი მოვალეობის დარღვევას და შესაბამისად რამდენად კანონიერად მოხდა მისი გათავისუფლება. ამ ძირითადი საკვლევი საკითხიდან გამომდინარეობს სადავო ბრძანების ბათილობის, სამსახურში აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურების და ანაზღაურების დაყოვნებისათვის გათვალისწინებული დაყოვნებული თანხის 0.07 %-ის დაკისრების თაობაზე მოსარჩელის ძირითად მოთხოვნათა საფუძვლიანობაც. გარდა აღნიშნულისა სასამართლომ ხელახლა განხილვისას უნდა გამოიკვლიოს ფაქტობრივი გარემოებები ლ-----ას ყოველთვიური ხელფასის ოდენობის შესახებ, რამდენადაც ხელფასის ოდენობა ხელშეკრულების მიხედვით მოიაზრებს რამდენიმე კომპონენტს. სწორედ ხელფასის ოდენობის კვალობაზე უნდა შეფასდეს 2--- წლის 15 ო-----ის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 4 800 ლარის ოდენობით დაგროვილი სახელფასო დავალიანების შესახებ მოსარჩელის მოთხოვნის საფუძვლიანობა. ასახული საკითხების გამოკვლევის შედეგად სასამართლომ უნდა გააკეთოს საბოლოო შეფასებები და დასკვნები, შპს „ჯ-----ის“ მიმართ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობასთან დაკავშირებით.

2.17. შპს „ჯ-----ის“ 2-----ს #0----- ბრძანებით შპს „ჯ-----სა“ და ლ-----ას შორის გაფორმებული გ-----ებისა და მ-----ინგის სერვისის ხელშეკრულება შეწყვეტილ იქნა 2--- წლის 17 ა-----ან. შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულ იქნა ხელძღვანელთან უხეში ქცევა და შეუსაბამო ქმედებები, ასევე ხელშეკრულების 2.4 და 2.8 პუნქტების შეუსრულებლობა. კერძოდ კვარტლის განმავლობაში დადგენილი მინიმალური გეგმის 5-% შეუსრულებლობა და კომპანიის დირექტივების შესაბამისად გ-----ების გუნდთან ართანამშრომლობა.

სასამართლომ არ მიიჩნია დადგენილად აღნიშნულ ბრძანებაში მითითებული გარემოებები და ვერ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია, რომ ლ-----ას მხრიდან ადგილი ჰქონდა ხელძღვანელთან უხეშ ქცევას და შეუსაბამო ქმედებებს, მოპასუხის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი ამ გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები, კერძოდ როდის და რა ვითარებაში მოხდა ლ-----ას მიერ ხელძღვანელთან უხეში ქცევა და რაში გამოიხატებოდა იგი.

2.18. სასამართლომ არ მიიჩნია ასევე დადგენილად ლ-----ას მხრიდან ხელშეკრულებით დადგენილი ვალდებულებების არაჯეროვნად შესრულების ფაქტი, რადგან მოპასუხის მიერ ვერ დადასტურდა სათანადო მტკიცებულებებით მის მიერ მითითებული გარემოებები, კერძოდ, მოპასუხემ წარმოადგინა ლ-----ას გ-----ების დეტალების შესახებ ანგარიში, რომელიც მოიცავს 2--- წლის ო-----იდან 2--- წლის აპრილამდე პერიოდს, თუმცა როდის არის შედგენილი აღნიშნული ანგარიში არ არის მითითებული, ამასთან, იგი ხელმოწერილია მხოლოდ შპს „ჯ-----ის“ დირექტორის მიერ. მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის მიხედვით მხარეებმა გაითვალისწინეს, რომ ისინი ვალდებული

არიან შეადგინონ თითოეული თვის განმავლობაში გ-----ების აგენტის მიერ შესრულებული სამუშაოს წერილობითი ანგარიში, სადაც მითითებული უნდა იყოს ფაქტობრივად რეალიზებული პროდუქციის სახეობა, რაოდენობა, ფასი და მონაცემები იმ კლიენტის შესახებ, რომლებმაც გ-----ებისა და მ-----ინგის აღმასრულებლის ქმედებების შედეგად შეიძინეს აღნიშნული პროდუქცია. აღნიშნული ანგარიში ხელმოწერილი უნდა იყოს ორივე მხარის მიერ. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ანგარიში კი, ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ რეკვიზიტებს არ შეიცავს, რის გამოც, იგი სასამართლომ არ მიიჩნია მტკიცებულებითი ძალის მქონე დოკუმენტად, შესაბამისად, დგინდება, რომ ლ-----ას მხრიდან შრომითი მოვალეობების დარღვევის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია.

2.19. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ შპს „ჯ-----ის“ მიერ ლ-----ა შრომითი ხელშეკრულების მოსალოდნელ შეწყვეტაზე გაფრთხილებული არ ყოფილა.

2.2- სასამართლომ ასევე დადგენილად მიიჩნია, რომ ლ-----ას არ ჩამორთმევია ახსნა-განმარტება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე მის მიერ „ჩადენილ“ დარღვევებზე.

2.21. ლ-----ას ხელფასი მოიცავდა რამდენიმე კომპონენტს, კერძოდ, ძირითადი ხელფასი განსაზღვრული იყო 7-- ლარით, ძირითად ხელფასზე დამატებული იყო სატრანსპორტო ხარჯი, რომელშიც მოიაზრებოდა მხოლოდ გ-----ებთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯი, რომელიც შეიძლება ყოველდღიური არ ყოფილიყო (მხარეთა ახსნა-განმარტებით სატრანსპორტო ხარჯში არ იგულისხმებოდა სახლიდან სამსახურამდე და უკან ტრანსპორტის ხარჯი, მისი გამოყოფა ხდებოდა სპეციალური უწყისით/ქვითრით საჭიროების მიხედვით, ხელფასს შეიძლება დამატებოდა ასევე ზეგანაკვეთური სამუშაოს მიხედვით 180 ლარი. ამის გარდა ხელფასს შეიძლება დამატებოდა გამომუშავებადი ნაწილი 3-- ლარის ოდენობით, ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ლ-----ას ხელფასი შეადგენდა 7-- ლარს, ხოლო დანარჩენი კომპონენტების მიღება დამოკიდებული იყო შესრულებული სამუშაოს საჭიროებებსა და შესრულებულ ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე. ვინაიდან, არცერთი მხარის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი რა ოდენობით სატრანსპორტო ხარჯი სჭირდებოდა თვითურად ლ-----ას ან რამდენი მოიხმარა, შეასრულა თუ არა მან ზეგანაკვეთური სამუშაო და რა ოდენობით, ან ჰქონდა თუ არა მას დათვლილი ხელფასი გამომუშავებადი ნაწილის მიხედვით და რა ოდენობის იყო ეს გამომუშავებადი ნაწილი, სასამართლო, ლ-----ას ხელფასს დაითვლის მხოლოდ მისი ძირითადი ნაწილის 7-- ლარის ფარგლებში, მით უფრო იმ პირობებში, რომ გათავისუფლების შემდეგ მას არ მოუხმარია არც სატრანსპორტო ხარჯი, არც ზეგანაკვეთური სამუშაო შეუსრულებია და არც ზედმეტად გამომუშავებული სამუშაო ჩაუბარებია დამსაქმებლისთვის.

2.22. ლ-----ამ შრომითი ხელშეკრულების ვადაში შპს „ჯ-----ისგან“ ხელფასის სახით ჯამში მიიღო 4 932.62 ლარი, ხელფასი მას ერიცხებოდა

როგორც წინსწრებით, ასევე დათქმულ დროს სხვადასხვა ოდენობით, წარმოდგენილი საგადახდო დავალებების მიხედვით არის შემთხვევები, რომ მას თანხა მიღებული აქვს თვეში ორჯერ, სამჯერ, მაგალითად 2--- წლის დეკემბრის თვეში მან ხელფასი აიღო სამჯერ, ორჯერ დაერიცხა თანხა 11 დეკემბერს, ხოლო მესამედ 2- დეკემბერს და ორი ჩარიცხვა განხორციელებულია ხელფასის სახით 6--.42 ლარის და 7--.62 ლარის სახით, ხოლო 5-0 ლარი დარიცხულია წინსწრებით. ასეთივე შემთხვევაა 2--- წლის იანვარში ორჯერ დარიცხვის 10 იანვარს და 16 იანვარს. 10 იანვარს მან მიიღო 5-- ლარი ხელფასი (5-0 ლარი უკვე დეკემბერში წინსწრებით ჰქონდა მიღებული), ხოლო წინსწრებით 16 იანვარს კვლავ მიიღო 5-0 ლარი. ის ფაქტი, რომ ლ-----ა ითხოვდა წინსწრებით ხელფასის გადახდას ეს დასტურდება მისი განცხადებებით და ახსნა-განმარტებებით. ასევე არ ყოფილა შემთხვევა, რომ მას ზუსტად 12-0 ლარი აეღო თვიური ხელფასის სახით. რაც იმ გარემოებაზე მიუთითებს, რომ 12-0 ლარის გადახდა დამოკიდებული იყო იმ კომპონენტების შემადგენლობის არსებობაზე, რაც ხელშეკრულებით იყო გათვალისწინებული. ამდენად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ლ-----ას შპს „ჯ-----თან“ მუშაობის პერიოდში მიღებული აქვს ხელფასის სახით იმ ოდენობაზე მეტი, რაც გათვალისწინებული იყო ხელშეკრულებით ძირითადი ხელფასის სახით, ანუ მას 7-- ლარი მიღებული აქვს, ჯამში, 4--- ლარის სახით, ხოლო სხვაობა (732.62 ლარი) შეადგენს ხელფასის იმ დამატებით კომპონენტებს, რომელიც მას გამომუშავების და ხარჯის სახით ეკუთვნოდა. უფრო მეტად დაზუსტებული გაანგარიშება მიღებულ თანხებთან ან შესრულებულ სამუშაოებთან დაკავშირებით მხარეებს არ წარმოუდგენიათ, რის გამოც, უფრო ზუსტი კალკულაცია შეუძლებელია. ამდენად, მოპასუხეს შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ხელფასის სახით ლ-----ას მიმართ დავალიანება ნამუშევარი 6 თვის განმავლობაში არ გააჩნია. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა ლ-----ას მიერ შესრულებულ სამუშაოების ამსახველ დოკუმენტებთან დაკავშირებით და განმარტა, რომ მოსარჩელემ მის მიერ შესრულებული სამუშაოს დამადასტურებლად წარმოადგინა თავისივე ელექტრონული ფოსტიდან ამონაწერები, რომელიც შესრულებულია ინგლისურ ენაზე და შესაბამისად სასამართლო მათ ვერ შეისწავლის და ვერ შეაფასებს, რადგან ისინი არ არის ნათარგმნი სამართალწარმოების ენაზე და არ შიცავს ელექტრონული დოკუმენტისთვის აუცილებელ რეკვიზიტებს.

2.23. შეგებებულ სარჩელთან დაკავშირებით, სასამართლომ განმარტა, რომ შპს „ჯ-----მა“ ვერ დაადასტურა მის მიერ სასარჩელო მოთხოვნით წარმოდგენილი ნივთების ლ-----ასთვის გადაცემის ფაქტი, რადგან მის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი ამ ფაქტის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, შეგებებულ სარჩელს არ ერთვის არცერთი მტკიცებულება, არც ძირითადი სარჩელის მტკიცებულებებშია წარმოდგენილი რომელიმე დოკუმენტი, რომელიც დაადასტურებდა კონკრეტულად იმ ნივთების გადაცემის ფაქტს (მაგ: მიღება-ჩაბარების აქტი). ლ-----ა მართალია ადასტურებს მოსარჩელის კუთვნილი რამდენიმე ნივთით სარგებლობის

ფაქტს, თუმცა განმარტავს, რომ ეს ნივთები წარმოადგენდა მისი სამუშაო მაგიდის ატრიბუტიკას და მისი სამუშაო ოთახის ფარგლებს გარეთ ამ ნივთებით არ უსარგებლია, საწინააღმდეგო ფაქტობრივი გარემოებები შპს „ჯ-----მა“ ვერ წარმოადგინა, შესაბამისად, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ აღნიშნული ნივთები ლ-----ას მფლობელობაში დღეის მდგომარეობით არ იმყოფება.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.25. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მხარეთა შორის 2-----ს დაიდო გ-----ებისა და მ-----ინგის სერვისის ხელშეკრულება, რომელიც თავისი სამართლებრივი ბუნებით, მასში შეთანხმებული პირობების და ფაქტობრივად შესრულებული ვალდებულებების ურთიერთშეჯერების და სამართლებრივად შეფასების შედეგად წარმოადგენს შრომით ხელშეკრულებას და მისგან წარმოშობილი დავაც უნდა მოწესრიგდეს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი დებულებების შესაბამისად.

განსახილველ შემთხვევაში, ლ-----ასთვის თანამდებობიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე არ იყო ცნობილი კანონით დადგენილ ვადებში, საწინააღმდეგო მტკიცებულება საქმეში არ არის წარმოდგენილი. მოპასუხის მიერ ვერ იქნა დასაბუთებული ლ-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ ლ-----ა არ გაფრთხილებულა მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ, სადავო ბრძანებაში მითითებულ გარემოებებთან დაკავშირებით არ მოუთხოვია მისგან ახსნა-განმარტება, თუ იგი ვერ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს, არ განუსაზღვრია მისთვის დამატებითი ვადა არსებული ხარვეზების გამოსასწორებლად, შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტით მოპასუხემ დაარღვია ლ-----ას, როგორც დასაქმებულის უფლებები, არ გაითვალისწინა რა მან საქართველოს შრომის კანონმდებლობა და საერთაშორისო აქტები. ამდენად, რამდენადაც არსებობს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გაუქმების საფუძველი, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახელფასო დავალიანების და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნა, როგორც ძირითადი მოთხოვნიდან გამომდინარე მოთხოვნა, ექვემდებარება დაკმაყოფილებას.

ლ-----ასთვის მიყენებული ზიანი განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით და იძულებითი განაცდურით. მიუღებელი ხელფასის გაანგარიშება კი სასამართლომ ასახა სადავო ფაქტობრივი გარემოებების დადგენისას და მიიჩნია, რომ სწორედ ძირითადი ხელფასის 7-- ლარის ოდენობით უნდა მოხდეს მისი დაანგარიშება და არა 12-0 ლარით, როგორც ამას მოსარჩელე მოითხოვს.

რაც შეეხება სასარჩელო მოთხოვნას სამუშაოზე აღდგენის შესახებ,

სასამართლომ განმარტა, რომ მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იყო დადებული და იგი შეადგენდა ერთ წელს, იმის გათვალისწინებით, რომ დღეის მდგომარეობით ეს ერთი წელი გასულია, არ არსებობს ამ ხელშეკრულების მუდმივ ხელშეკრულებად მიჩნევის წინაპირობები, ასევე მიუხედავად იმისა, რომ იგი შრომითი ხასიათისაა, წარმოადგენს მაინც სამოქალაქო სამართლებრივ ურთიერთობას და მისი შემდგომი გაგრძელება დამოკიდებული იყო მხოლოდ მხარეთა ნებაზე, მოპასუხეს სასამართლო ვერ დაავალდებულებს გააგრძელოს მასთან სახელშეკრულებო ურთიერთობები.

დაუსაბუთებელია ასევე მოსარჩელის მოთხოვნა გამომუშავებადი ხელფასის 1800 ლარის და გამომუშავებადი ხელფასის დაყოვნებისთვის 0.07 პროცენტის გადახდის შესახებ, რადგან ხელშეკრულების მიხედვით გამომუშავებადი ხელფასი ექვებდებარებოდა და დაანგარიშებული უნდა ყოფილიყო ლ-----
---ას მიერ შესრულებულ სამუშაოზე, არც მოსარჩელეს და არც მოპასუხეს არ წარმოუდგენია სასამართლოსთვის ისეთი სახის მტკიცებულებები, რომლებიც სასამართლოს მისცემდა შესაძლებლობას დაეთვალა და შეემოწმებინა მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი თანხის თანაფარდობა მის მიერ რეალურად შესრულებულ სამუშაოსთან.

რაც შეეხება სასარჩელო მოთხოვნას მოპასუხისთვის ორი თვის კომპენსაციის დაკისრებასთან დაკავშირებით, სასამართლომ განმარტა, რომ სასარჩელო მოთხოვნა ამ ნაწილშიც დაუსაბუთებელია, რადგან მოსარჩელის ძირითადი ხელფასი შეადგენდა არა 12-0 ლარს, არამედ 7-- ლარს, ასევე მოსარჩელე არ მიუთითებს თუ რატომ არის დამსაქმებელი ვალდებული გადაუხადოს მას ორი თვის კომპენსაცია და არა ერთი თვის, როგორც ამას იგივე შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი ითვალისწინებს. ამასთან სასამართლომ განმარტა, რომ კომპენსაციის ცნება და მისი გადახდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას მიზნად ისახავს იმას, რომ დასაქმებული შეეგუოს ახალ ვითარებას, დაიწყოს ახალი სამსახურის ძებნა, და სამსახურის უეცარი დაკარგვით აინაზღაუროს ის დანაკლისი, რაც შეიძლება გამოიწვიოს სამსახურის დაკარგვამ. ამ შემთხვევაში, სასამართლო მოსარჩელე ლ-----
ას დარღვეული უფლებების აღდგენის საკომპენსაციოდ მოპასუხეს აკისრებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტით გამოწვეულ იძულებით განაცდურს და აღარ მიიჩნევს მართლზომიერად დამსაქმებელს დააკისროს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო ერთი თვის ან ორი თვის კომპენსაცია.

შეგებებულ სასარჩელო მოთხოვნასთან დაკავშირებით სასამართლომ განმარტა, რომ მოპასუხის სარჩელი თავისი სამართლებრივი ბუნებით წარმოადგენს ვინდიკაციურ სარჩელს, რომლის დაკმაყოფილებისთვის უნდა არსებობდეს სამი ძირითადი წინაპირობა, ქონება რომლის გამოთხოვასაც ითხოვს მოსარჩელე უნდა იყოს მოსარჩელის საკუთრება, ამ ქონებას უნდა ფლობდეს მოპასუხე და მოპასუხეს არ უნდა ჰქონდეს ამ ქონების ფლობის უფლება. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ დადგენილ იქნა, რომ ლ-----ას მფლობელობაში შპს „ჯ-----ის“ კუთვნილი მოძრავი

ნივთები არ იმყოფება და შესაბამისად იგი ვერ იქნება მისგან გამოთხოვილი.

3. (I) სააპელაციო საჩივრების საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები შპს „ჯ-----ის“ მიერ ლ-----ასთვის გადახდილი ხელფასის ოდენობისა და მიზნობრიობის შესახებ. შპს „ჯ-----ი“ არასოდეს წინსწრებით არ რიცხავდა ხელფასს, გარდა ერთი შემთხვევისა. საქმეში არსებული შპს „ჯ-----ისთვის“ მიწერილი 2--- წლის 8, 10 თებერვლის და 2- მარტის ელექტრონული ფოსტის წერილები ნათლად ადასტურებს, რომ შპს „ჯ-----ი“ მუდმივად აგვიანებდა ხელფასის გადახდას და არღვევდა ხელშეკრულების პირობებს.

გაურკვეველია თუ რის საფუძველზე დაადგინა სასამართლომ, რომ ლ-----ას წინსწრებით ერიცხებოდა ხელფასი, მაშინ როდესაც ამის მტკიცებულება საქმეში არ არსებობს. შპს „ჯ-----ის“ შესახებ არსებული საგაზეთო სტატიებით ნათლად ჩანს, ამ კომპანიის თანამშრომელთა პროტესტები და გაფიცვები შპს „ჯ-----ის“ მიერ ხელფასების დაგვიანების, დაბალი ანაზღაურების და შრომითი პირობების დარღვევისა და არ არსებობის გამო. სასამართლომ არ გამოიკვლია ლ-----ასა და შპს „ჯ-----ს“ შორის გაფორმებული გ-----ებისა და მ-----ინგის სერვისების შესახებ ხელშეკრულების შესაბამისი პუნქტები. კერძოდ, ხელშეკრულების 2.4 პუნქტის მე-4 აბზაცში მითითებულია, რომ გ-----ების და მ-----ინგის აღმასრულებელმა უნდა მიიღოს ყოველთვიური ხელფასი, ძირითადი ხელფასის, სამგზავრო, საწვავის დანახარჯის და ფიქსირებული ზეგანაკვეთური საათების ანაზღაურების ჩათვლით და სრული საკომისიოს 2-% (ანაზღაურების ცვალებადი ნაწილი). ხელფასის გამომუშავებადი ნაწილი დაითვლება ყოველთვიური გ-----ების საფუძველზე და გადაიხდება ყოველ 6 თვეში ერთხელ ერთიანად შესრულებული სამუშაოს შეფასების მიხედვით. ამასთან, ხელშეკრულების ბოლო გვერდზე (ხელფასის სტრუქტურა) იგივე შინაარსის შემცველი დებულებებია მითითებული, კერძოდ, ხელშეკრულების ბოლო გვერდი (ხელფასის სტრუქტურა) მითითებულია, თანამდებობა, განყოფილება, ყოველთვიური ხელფასის ჯამი 12-0 ლარი (სადაც შედის ყოველთვიური ზეგანაკვეთური 180 ლარი, ყოველთვიური სატრანსპორტო საწვავის ხარჯი 32- ლარი, ძირითადი ყოველთვიური ხელფასი 7-- ლარი), ასევე გამომუშავებადი ნაწილი 3-- ლარი ცალკე.

ხელშეკრულების ამ დებულებების შინაარსი ცხადყოფს, რომ ლ-----ას ხელფასი შეადგენდა, ჯამში 12-0 ლარს. ამდენად, სასამართლოს საქმის მასალებისა და ხელშეკრულების შესაბამისად, ყოველთვიურად მისაღებ ხელფასის ოდენობად უნდა განესაზღვრა 12-0 ლარი და არა 7-- ლარი.

(II) სააპელაციო საჩივრების საფუძვლები

3.2. რუსთავის საქალაქო სასამართლო თავის გადაწყვეტილებაში,

კონკრეტულად კი 3.2 პუნქტში აყალიბებს დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებს და მსჯელობას, რაც ფაქტიურად შემდგომში საფუძვლად ედება როგორც სამართლებრივ შეფასებას, ასევე სარეზოლუციო ნაწილს. აღნიშნულ პუნქტში რუსთავის საქალაქო სასამართლო იზიარებს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებას, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის მომსახურების ურთიერთობის ნაცვლად არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, რაც არ არის მართებული. აქედან გამომდინარე, მისი ყოველი შემდგომი მსჯელობა (როგორც სამართლებრივ ისე ფაქტობრივ ნაწილში) ემყარება არასწორ ფაქტობრივ ვითარებას, წარმოადგენს არასწორ მსჯელობას და შესაბამისად, მიღებული იქნა სამართლებრივად დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილება.

საქმეში არსებული მტკიცებულებებით, მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დასტურდება რომ მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობა არის სამოქალაქო-სამართლებრივი ურთიერთობა (მომსახურება) და არა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა. რაც შეეხება განაცდურის 0.07%-ის გადახდის საკითხს 2--- წლის 2-----იდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე საყურადღებოა, არსებული პრაქტიკიდან გამომდინარე, განაცდურს არ უნდა დაეკისროს პირგასამტეხლო.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის დასაბუთება

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს. იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

ამავე კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას საქმეზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. უპირველეს ყოვლისა, სააპელაციო სასამართლოს შეფასების საგანია რა სახის ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა

წარმოიშვა ლ-----ასა და შპს „ჯ-----ს“ შორის, რასთან დაკავშირებითაც, მიუთითებს შემდეგს:

ნარდობისა და შრომის ხელშეკრულებები სხვადასხვა სამართლებრივი კატეგორიაა მათთვის დამახასიათებელი და ერთმანეთისგან განსხვავებული ნორმატიული შინაარსით, მათი ურთიერთგამიჯვნისათვის კი, საყურადღებოა შემდეგი არგუმენტები, სახელდობრ: ნარდობის ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს მენარდის შრომის შედეგი (რეზულტატი), იგი ორიენტირებულია კონკრეტული შედეგის მიღწევაზე, რომელშიც სამუშაოს შესრულების პროცესს ნაკლები ყურადღება ექცევა. შრომის ხელშეკრულებით კი, მუშაკი ვალდებულია შეასრულოს განსაზღვრული სამუშაო დაკავებული თანამდებობის, პროფესიის თუ კვალიფიკაციის მიხედვით, მაგრამ სამუშაოს შედეგი არ წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების საგანს, უკეთეს განსხვავებით ნარდობისაგან, შრომის ხელშეკრულებით სამუშაოს შედეგის (რეზულტატის) გადაცემა არ ხდება. ამასთან, დასახელებული ურთიერთობის გამიჯვნა შესაძლებელია ისეთი კრიტერიუმის საფუძველზე, როგორიცაა სამუშაოს ერთჯერადი ხასიათი, ერთი კონკრეტული შედეგი, რომლის დადგომისთანავე ხელშეკრულება წყდება (ნარდობის ხელშეკრულება); საყურადღებო და ხაზგასამელია ურთიერთობის მონაწილეთა დამოკიდებულება, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელია სუბორდინაციული და იერარქიული ურთიერთობები, ხოლო ნარდობის ხელშეკრულების დროს დაქვემდებარების ფაქტორი არ წარმოიშობა და მხარეები თანასწორობაში იმყოფებიან, რასაც არა მარტო ხელშეკრულების დადების, არამედ მთელი პროცესის ხასიათიც ადასტურებს, ე.ი მენარდესა და შემკვეთს შორის არ არსებობს იერარქიისა და სუბორდინაციის რეჟიმი. მისი ანგარიშვალდებულება გამოიხატება შეკვეთილი სამუშაოს საბოლოო შედეგის (რეზულტატის) სახით მიწოდებით. რეზულტატის დადგომის დღემდე შემკვეთი, არ არის უფლებამოსილი შეამოწმოს, კონტროლი გაუწიოს მენარდის მუშაობის პროცესს, სამუშაო რეჟიმს. მენარდეს აქვს ავტ---ომია და მისი მოქმედების თავისუფლების ხარისხიც დასაქმებულთან შედარებით, მაღალია. ამავდროულად, პალატა განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების ერთ-ერთი აუცილებელი პირობაა სამუშაოს შესრულება პირადად დასაქმებულის მიერ, გარდა გამონაკლისის სპეციალური შეთანხმებისა (შრომის კოდექსის მე-10 მუხლი), ხოლო ნარდობის ხელშეკრულება, თუ ხელშეკრულებიდან არ გამომდინარეობს, რომ მოვალემ პირადად უნდა შეასრულოს ვალდებულება, ითვალისწინებს მის შესრულებას მესამე პირის მიერაც (სამოქალაქო კოდექსის 371-ე, 632-ე მუხლები).

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ მხარეებს შორის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა, შემდეგ გარემოებათა გამო: ლ-----ას, როგორც შპს „ჯ-----ის“ გ-----ებისა და მ-----ინგის აღმასრულებელს, თავისი მოვალეობა კლიენტურის მოძიებასთან დაკავშირებით უნდა განეხორციელებინა არა ერთჯერადად, არამედ

ხელშეკრულებით შეთანხმებული ერთწლიანი პერიოდის განმავლობაში, რისთვისაც მას ყოველთვიურად უნდა მიეღო ანაზღაურება. ამასთან საყურადღებოა, რომ მის მიერ ძირითადი ანაზღაურების მიღება (განსხვავებით ხელფასის გამომუშავებადი ნაწილისაგან) არ იყო დამოკიდებული მისი ფუნქციის და მოვალეობის შესრულებიდან გამომდინარე უშუალო შედეგის დადგომაზე. მაშასადამე ლ-----ას ანაზღაურების ნაწილი (ძირითადი ანაზღაურება) უნდა მიეღო მის მიერ კლიენტების მოძიების და კომპანიის მიერ ამის შედეგად გაყიდული პროდუქციის ოდენობის მიუხედავად. აგრეთვე საგულისხმოა, რომ ხელშეკრულების 2.8. პუნქტი გ-----ების და მ-----ინგის აღმასრულებელს ავალდებულებს თავისი ფუნქციები განახორციელოს კომპანიის ღირებულებების შესაბამისად გ-----ების გუნდთან სრული თანამშრომლობით. ამ კუთხით ასევე საყურადღებოა, ხელშეკრულების 2.2. ქვეპუნქტის მე-2 აბზაცი და 3.2. ქვეპუნქტით გათვალისწინებული პირობებიც, რომელთა შინაარსიდან გამომდინარეც გამოკვეთილია გ-----ების და მ-----ინგის აღმასრულებელის, როგორც დასაქმებულის და არა როგორც შუამავლის როლი, რამდენადაც იგი თავის ფუნქციას ახორციელებს კომპანიის მიერ დადგენილი წესების მიხედვით. ნიშანდობლივია, რომ ხელშეკრულების 2.3. ქვეპუნქტის მე-2 აბზაცის თანახმად, გ-----ების და მ-----ინგის აღმასრულებელს ეკრძალება მსგავსი მომსახურების გაწევა სხვა პირისათვის. ასევე, დგინდება, რომ 2--- წლის 15 ო-----ის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობის შრომით სამართლებრივ ბუნებაზე მიუთითებს, ასევე საქმეში წერილობითი მტკიცებულებებით დადასტურებული ფაქტობრივი გარემოებებიც. კერძოდ, დგინდება ფაქტობრივი გარემოება მასზედ, რომ მოპასუხის მიერ ხორციელდებოდა ლ-----ას შპს „ჯ-----ში“ გამოცხადების დაფიქსირება (იხ. ტ.1. ს.ფ. 234-241), ხოლო გამოუცხადებლობის შემთხვევაში მაგ: ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების გამო, გაცდენილი სამუშაო დღეების საპატიოდ მიჩნევისათვის, ხდებოდა ლ-----ას მიერ შესაბამისი წერილობითი განცხადებით მიმართვა შპს „ჯ-----ისთვის“ (იხ. ტ.1 ს.ფ. 2-7); ასევე დადასტურებულია, რომ ლ-----ა სარგებლობდა კორპორატიული ტელეფონის ნომრით, ასევე კორპორატიული დაზღვევით (იხ. ს.ფ. 165; 145), ასევე დადასტურებულია, რომ ლ-----ა, როგორც შპს „ჯ-----ის“ გ-----ების და მ-----ინგის აღმასრულებელი თავისი ფუნქციების განხორციელებისას სარგებლობდა შპს „ჯ-----ის“ მიერ გადაცემული ნივთებით („ა-----ს“ ლ-----ი, დამცავი ჩაფხუტი, უნიფორმა, სამუშაო მაგიდა, ჯ-----ის“ უნიფორმა, ჯ-----ის ბროშურები და სერთიფიკატები) (იხ. წინამდებარე გადაწყვეტილების 2.14-2.15 პუნქტები).

რაც შეეხება ანაზღაურებას, იძულებით მოცდენის თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის, პალატა არ იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას შპს „ჯ-----ისათვის“ დაკისრების თაობაზე და განმარტავს შემდეგს: მოსარჩელის დარღვეული შრომითი უფლება აღდგა სასამართლოს მეშვეობით და მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა

იძულებით მოცდენის თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0,07%-ის ანაზღაურების შესახებ, ემყარება სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილს. ამ ნორმის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07%. აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობის წინაპირობა დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის ან სხვაგვარი შრომის ანაზღაურების გაცემის დაყოვნებაა. პასუხისმგებელი პირი არის დამსაქმებელი - სუბიექტი, რომელსაც ევალებოდა შესაბამისი ანაზღაურების გაცემა. ამასთან, ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე, პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულება არ შეეხება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ კომპენსაციას, ვინაიდან ამ კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს წარმოეშობა მხოლოდ სასამართლო გადაწყვეტილებით და არა შრომითი ხელშეკრულებით. სასამართლომ მიუთითა, რომ დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს - 0,07%-ის მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ. აქედან გამომდინარე იმისათვის, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტით აღძრული სარჩელი დაკმაყოფილდეს, საჭიროა შემდეგი პირობების არსებობა: მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი არ უნდა იყოს; შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდ-დღიან ვადას. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა, არ წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში წარმოშობილ მოთხოვნას. სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით მოპასუხისათვის დაკისრებული კომპენსაციის მოსარჩელის მიერ მიუღებლობა კი, ვერ გაიგივდება მისთვის შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნებასთან. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელე შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების მოცდენის სუბიექტი არ არის. რეალურად, იგი წარმოადგენს სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით მის სასარგებლოდ დადგენილი თანხის დაყოვნების სუბიექტს, აღნიშნული კი არ წარმოადგენს სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მიღების საფუძველს. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის მოპასუხისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა (**აღნიშნული დასაბუთება სრულად შეესაბამება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებულ ერთგვაროვან პრაქტიკას, მაგ. იხ. საქმე სუსგ Nას-291-291-2-18, 1.06.2-18 წ).**

4.2. 2-----ს #0----- ბრძანებით შპს „ჯ-----სა“ და ლ-----ას შორის გაფორმებული გ-----ებისა და მ-----ინგის სერვისის ხელშეკრულება შეწყვეტილ იქნა 2--- წლის 17 ა-----ან. შეწყვეტის საფუძველად მითითებულ

იქნა ხელძღვანელთან უხეში ქცევა და შეუსაბამო ქმედებები, ასევე ხელშეკრულების 2.4 და 2.8 პუნქტების შეუსრულებლობა. კერძოდ კვარტლის განმავლობაში დადგენილი მინიმალური გეგმის 5-% შეუსრულებლობა და კომპანიის დირექტივების შესაბამისად გ-----ების გუნდთან ართანამშრომლობა.

ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის (შკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი) გათვალისწინებით, **მართლზომიერად განხორციელდა თუ არა ღ---- ჭ----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, პასუხი უნდა გაეცეს შემდეგ კითხვებს: რამდენად უხეშად დააღვია დასაქმებულმა მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი ვალდებულება და არის თუ არა ჩადენილი დარღვევის ადეკვატური ზომა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.**

დასახელებულ კითხვებზე პასუხის გაცემის საკანონმდებლო ვალდებულებას განსაზღვრავს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების **უხეში დარღვევა.**

პალატა მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი. ხსენებული ნორმა არ შეიძლება განმარტებულ იქნეს როგორც დამსაქმებლის ცალმხრივი უფლება, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე სამუშაოდან გაათავისუფლოს დასაქმებული. **მითითებული ნორმის ასეთი განმარტება წაახალისებდა დამქირავებლის თვითნებობას, ხოლო, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლებას აზრს დაუკარგავდა.**

პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. 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 თაობაზე ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის

საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. 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. ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოსწორებს, 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. **ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.**

პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას მასზე, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელსთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რაც გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას უკანონოს ხდის. რაც შეეხება სამსახურში აღდგენას, ვინაიდან, ხელშეკრულება დადებული იყო განსაზღვრული ვადით სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობის პირობებში, სასამართლო ხელმძღვანელობს რა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით, სამსახურში აღადგენს უკანონოდ დათხოვნილ დასაქმებულს (იგივე ან ტოლფას თანამდებობაზე), ან მიაკუთვნებს მას შესაბამის კომპენსაციას. მხარეებს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტიდან უკვე ვადაგასულია, რაც გამორიცხავს სამსახურში აღდგენის მოთხოვნის საფუძვლიანობას.

რაც შეეხება ლ-----ას ხელფასის ოდენობას, პალატა სრულად იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებას მასზე, რომ ლ-----ას ხელფასი განსაზღვრული იყო 7-- ლარით. დანარჩენი კომპონენტების მიღება დამოკიდებული იყო შესრულებული სამუშაოს საჭიროებებსა და შესრულებულ ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე. აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ ყოფილა. მეტიც, სასამართლო სხდომაზე ლ-----ამ განმარტა, რომ იგი მოძრაობდა საზოგადოებრივი ტრანსპორტით სახლიდან სამსახურის მიმართულებით და პირიქით, ხოლო სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას სატრანსპორტო საშუალებით მოძრაობის ფაქტი, რომელიც მისი მხრიდან დამატებით საწვავის მოხმარებას

გამოიწვევდა, ვერ დაადასტურა. ასევე ვერ დაადასტურა ზეგანაკვეთური მუშაობის ფაქტიც, რისთვისაც ცალკე, დამატებითი ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობოდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით.

მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

აქვე, პალატა დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიაღდა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ ლ-----
---ას სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო შპს „ჯ-----ის“
სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

6. საპროცესო ხარჯები

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. 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.

ვინაიდან, წინამდებარე გადაწყვეტილებით, არ დაკმაყოფილდა წარმოდგენილი სააპელაციო საჩივარი აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ და ა დ გ ი ნ ა

1. ლ-----ას სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. შპს „ჯ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
3. რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2-17 წლის 28 აპრილის გადაწყვეტილების მეოთხე პუნქტის შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
- 3.1. ლ-----ას უარი ეთქვას შპს „ჯ-----ისათვის“ ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის 2--- წლის 2-----იდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დაკისრებაზე.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 2- და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

თავმჯდომარე

გოგიტა თოთოსაშვილი

მოსამართლეები

ლ---- გვარამია

ბელა ქირია