



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

20.03.2018 წელი

ქ. ქუთაისი

შესავალი ნაწილი
ქუთაისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე ციციხო კიკვაძე
სხდომის მდივანი სოფიო ბრეგვაძე

მოსარჩელე - ნ---- კ-----ე;
წარმომადგენელი - ნა---- ჩხ-----ი;

მოპასუხე - სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გი“;
წარმომადგენელი - ლე--- მუ-----ა;

დავის საგანი: სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება;

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ნ---- კ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანება;

1.2. ნ---- კ-----ე აღდგეს სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გის“ ქუთაისის რეგიონალური წარმომადგენლობის ოფისის მენეჯერის თანამდებობაზე.

1.3. სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გის“ დაეკისროს განაცდურის გადახდა ნ---- კ-----ის სასარგებლოდ 2016 წლის 01 ნოემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, თვეში 600 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის განმარტებით, 2008 წლიდან მუშაობდა სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გში,“ მის მიერ ბოლოს დაკავებული პოზიცია იყო ქუთაისის რეგიონალური წარმომადგენლობითი ოფისის მენეჯერი, ამავდროულად დღემდე ცალკე ანაზღაურებით ასრულებს თავისუფალი აგენტის მოვალეობას. 2016 წლის აგვისტოს თვეში შესთავაზეს ქუთაისის რეგიონალური წარმომადგენლობითი ოფისის გაყიდვების ქსელში მუშაობა, რისთვისაც გაიარა სწავლება და წარმატებით ჩააბარა გამოცდა. მიუხედავად არაერთგზის თხოვნისა, დამსაქმებელმა არ აცნობა ახალ პოზიციაზე ხელფასის ოდენობა. მოგვიანებით შეიტყო, რომ მისი ხელფასი იზრდებოდა მხოლოდ 200 ლარით და

თან ინიშნებოდა გამოსაცდელი ვადით. მან შესთავაზა გარკვეული პირობები ხელმძღვანელობას, რაზეც მიიღო უარი, შესაბამისად, მათ შორის ვერ იქნა მიღწეული შეთანხმება. აღნიშნულით განაწყენებულმა ხელმძღვანელობამ ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით მოსთხოვა დაეწერა განცხადება მენეჯერის თანამდებობის დატოვების შესახებ, რაზეც უარი განაცხადა.

2. მოპასუხეების პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ არც შესაგებელში და არც სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო, მისი წარმომადგენლის განმარტებით, ნ--- კ---ემ გაიარა სპეციალური გადამზადების კურსი, ჩააბარა გამოცდა და თანახმა იყო დანიშნულიყო ახალ პოზიციაზე, რაზედაც შემდგომში განაცხადა უარი. მან 2016 წლის 16 აგვისტოს ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით აცნობა პოლდინგის თანამშრომლებს, რომ აღარ გააგრძელებდა მუშაობას ოფისის მენეჯერის პოზიციაზე, რადგან თავმოყვარეობა არ მისცემდა მუშაობის გაგრძელების საშუალებას. მხარეებს შორის 2017 წლის 07 აპრილს, ერთი წლის ვადით, გაფორმდა აგენტის ხელშეკრულება, რომლითაც განსაზღვრულია ანაზღაურების წესები და პირობები.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. დადგენილია, რომ ნ--- კ---ე სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გში“ მუშაობდა 2008 წლის 15 ივლისიდან, 2014 წლის 1 იანვარს მასთან ერთი წლის ვადით გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც გადაიყვანეს ოფის მენეჯერის თანამდებობაზე. 2015 წლის 1 იანვარს იგივე მხარეებს შორის გაფორმდა ანალოგიური ხელშეკრულება, 2016 წლის 1 იანვრამდე ვადით. ხელშეკრულების 11.3 პუნქტით გათვალისწინებული იყო მისი ავტომატურად გაგრძელება, ყოველ მომდევნო პერიოდში, 1 წლის ვადით და იმავე პირობებით, თუ ვადის გასვლამდე ორი კვირით ადრე არცერთი მხარე წერილობით არ მოითხოვდა მის შეწყვეტას. ხელშეკრულებით დასაქმებულის ხელფასი შეადგენდა 600 ლარს, საგადასახადო კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გამოკლებით. ხელშეკრულების „1.2.“ პუნქტით, მის განუყოფელ ნაწილს შეადგენდა დასაქმებულის მიერ ხელმოწერილი სამუშაოს აღწერილობა და შინაგანაწესი.

2016 წელს ნ--- კ---ემ კვლავ გააგრძელა ოფის მენეჯერად მუშაობა, რაც იმას ნიშნავდა, რომ ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდა. ამ პერიოდში მოსარჩელეს შესთავაზეს სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გის“ პროდუქტების რეალიზატორის თანამდებობა, რასაც დაეთანხმა, (მისივე განმარტებით, უფრო დიდი ანაზღაურების გამო), გაიარა სპეციალური გადამზადების კურსი და ჩააბარა გამოცდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სს „თიბისი ბანკის“ მიერ გაცემული ცნობა (ს.ფ. 24);
- 2014 წლის 1 იანვარის ხელშეკრულება (ს.ფ.136-155);
- 2015 წლის 1 იანვარის ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, სამუშაო აღწერილობა (ს.ფ.132-135);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები
- სარჩელი და შესაგებელი;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. დადგენილია, რომ 2016 წლის 16 აგვისტოს სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გის“ გაყიდვების ქსელის მართვის განვითარების დირექტორის მოადგილემ ელექტრონული წერილის საშუალებით ნ---- კ-----ეს აცნობა ახალ თანამდებობაზე გადასვლის შემთხვევაში ხელფასის და ბონუსის, ასევე შესასრულებელი გეგმის ოდენობის შესახებ. აღნიშნულთან დაკავშირებით ნ---- კ-----ემ იმ დღესვე გასცა პასუხი, სადაც მიუთითა: „...ამ ხელფასზე არ მიღირს პასუხისმგებლობის აღება, მე დეკემბრამდე არ მინდა საბონუსე სისტემა, თქვენ მე ხომ მითხარით ისე გავაკეთებ 1300-ზე აკიყვანო და გუროსთან გავივლი ამ საკითხსო... ცოტა არ იყოს მიკვირს ის მიდგომა, რომ ისე გამოცხადდა ჩემს ადგილზე ვაკანსია, ჩემთან არავის შეუთანხმებია, მე მიღირდა თუ არა...“. ადრესატმა მოსარჩელეს იმავე დღეს უპასუხა: „მაღალი ანაზღაურება არის უშუალოდ ტოპ-მენეჯმენტის გადაწყვეტილება, დაფუძნებული კანდიდატის გამოცდილებაზე და დაპირებებზე... გეთანხმები, რომ ძალიან საპასუხისმგებლო პოზიციაზე დაგნიშნეთ, მაგრამ შენ ჯერ დასამტკიცებელი გაქვს, რომ შეძლებ მუშაობას. ჩათვალე რომ გამოსაცდელი პერიოდი გაქვს, რაც შეეხება ანაზღაურებას, გავთვალეთ კ-----იაში არსებული სტანდარტებით..... და ანაზღაურება გეზრდება - 1000 ლარი + 4769 ლარი საბონუსე ფონდი (საშუალოდ 400 ლარი თვეში). წერილზე ნ---- კ-----ემ უპასუხა: „მესმის თქვენი და ვხვდები, რომ ეს თქვენი გადასაწყვეტი არ არის, მაგრამ მე ჩემი კანდიდატურა არ წამომიყენებია ამ პოზიციაზე, ვერც იმას დაგპირდებით, რომ ქუთაისში ეს გეგმა შესრულდება, მაგრამ მე დაგპირდით, რომ არ დარჩებოდა ქუთაისში არცერთი ორგანიზაცია, ვისთანაც არ მივიდოდი და არ გავაკეთებდი შეთავაზებას... ამ ყველაფერს უნდა ძალისხმევა და უნდა ვიყო მოტივირებულიც, რომ ვაკეთო მაქსიმალურად. გამოსაცდელ ვადაში არ ვიცი რას გულისმობთ... მე 9 წლის გამოცდილება მაქვს გაყიდვებში, თანაც ეს საკითხი თქვენთან გავიარე და თითქმის შევთანხმდით 1300 ლარზე, მე ვაფიქსირებ რომ არ მინდა საბონუსე სისტემა, სხვა შემთხვევაში მე ვრჩები ჩემს პოზიციაზე და ვიქნები ოფის-მენეჯერი“.

იმავე დღეს ნ---- კ-----ემ სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გის“ გაყიდვების ქსელის მართვის განვითარების დირექტორის მოადგილეს ელექტრონულად მისწერა: „... ოფის-მენეჯერის პოზიციაზე ისე გამოცხადდა ვაკანსია, რომ საქმის კურსში საერთოდ არ ვიყავი. ნ---- ფაცია მითხრა, გაყიდვებში გიპირებენ გადაყვანასო, შვებულებაში ყოფნის პერიოდში დამირეკეს და ისე წავედი თბილისში ტრენინგზე, რომ არანაირი ინფორმაცია არც ანაზღაურების და არც გეგმების შესახებ არ მქონია... მე დავაფიქსირე 1300 ლარზე მოთხოვნა, ხოლო გეგმაზე არ შევთანხმებულვართ. რაც შეეხება ოფის მენეჯერის თანამდებობის დატოვების საკითხის განხილვას, თავმოყვარეობა არ მომცემს საშუალებას თქვენთან გავაგრძელო მუშაობა... თუკი ჩემი გაშვება შედიოდა კ-----ის ინტერესებში, ჯობდა ამის შესახებ თავიდან გეთქვათ (არ არსებოს პრეცედენტი, რომ ადამიანის თანამდებობაზე გამოაცხადოს კ-----იამ ვაკანსია, ისე რომ თავად ეს პიროვნება არ იყოს საქმის კურსში და ამ ადამიანთან სურდეს კ-----იას თანამშრომლობა...)“.

2016 წლის 17 აგვისტოს ნ--- კ----ემ მოპასუხე ორგანიზაციას მიმართა ახალი ელექტრონული წერილით, სადაც მიუთითა, რომ პირად განცხადებას მიაწოდებდა თვის ბოლომდე, რადგან უპასუხისმგებლოდ ვერ მიატოვებდა საქმეებს. იგი რჩებოდა თავისუფალ აგენტად და აცხადებდა, რომ 9 წლიანი თანამშრომლობა ამით დასრულდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ელექტრონული მიმოწერა (ს.ფ.37-40);

3.2.2. დადგენილია, რომ ნ--- კ----ეს არც აგვისტოს თვეში და არც შემდგომ მოპასუხე ორგანიზაციაში არ გაუგზავნია განცხადება, მისი ოფის მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე. ამასთან, 2016 ოქტომბრის თვის ჩათვლით ერიცხებოდა ოფის-მენეჯერის ხელფასი, რადგან აგრძელებდა მუშაობას და აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი არაა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ელექტრონული მიმოწერა (ს.ფ.40);

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ.სასამართლო სხდომის ოქმი);

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 79);

3.2.3. დადგენილია, რომ ნ--- კ----ის მიერ დაკავებულ ოფისის მენეჯერის თანამდებობაზე 2016 წლის 1 დეკემბრიდან დაინიშნა ლილე იმედაძე, გამოსაცდელი სამთვიანი ვადით, მისი ხელფასი შეადგენდა ხელზე ასალებ 400 ლარს, 2017 წლის 1 მარტიდან კი იგი დანიშნეს მითითებულ თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2016 წლის 18 ნოემბრის განკარგულება N0567/1 (ს.ფ.233);

- 2017 წლის 27 თებერვლის განკარგულება N0244/1 (ს.ფ.235);

- საგადასახადო დავალება ხელფასის ჩარიცხვის შესახებ (ს.ფ.234);

3.2.4. დადგენილია, რომ 2016 წლის 09 დეკემბერს ნ--- კ----ემ წერილობით მიმართა მოპასუხე ორგანიზაციის გენერალურ დირექტორს: „...როდესაც დადგა ჩემი გაყიდვების უფროსად გადაყვანის საკითხი და ეს მოხდა ჩემთან ყოველგვარი შეთანხმების გარეშე, გამატარეს ტრენინგები, ჩამაბარებინეს გამოცდა და ყველაზე ბოლოს მითხრეს ანაზღაურების შესახებ. მე უარი განვაცხადე ახალ პოზიციაზე გადასვლაზე, რადგან ჩემი ანაზღაურება იზრდებოდა 200 ლარით და შესასრულებელი გეგმაც იყო არარეალური. მე არ დამიმაღლავს ჩემი პოზიცია და დავაფიქსირე, რომ ვრჩებოდი ოფის-მენეჯერად, რის შემდეგაც მივიღე წერილი ბატონ გურამისაგან, არა თუ დაწინაურებაზე ვიფიქრებთ, არამედ მანდ დარჩენის საკითხსაც განვიხილვათო. ერთი თვის შემდეგ თბილისში დამიბარა დიმა ძირტკბილაშვილმა და მირჩია, ჩემი ხელით დამეწერა განცხადება, რადგან არ იყო კეთილგანწყობა ჩემს მიმართ. მე ვუპასუხე, გამიშვით თქვენი ბრძანებით, რადგან ჩემი ნებით არ ვაპირებ წასვლას-თქო. გავიდა ერთი თვე და ველოდები ბრძანებას, თუ მე ისევ თანამშრომლად ვითვლები, რატომ ანუღირდა ჩემი პოლისი, რატომ გამეთიშა კორპორატიული ტელეფონი, რატომ არ ჩამერიცხა ნოემბრის ხელფასი და როგორ მუშაობს ჩემს პოზიციაზე სხვა პიროვნება. არ ვაპირებ შევურიგდე უკანონობას, რათა საქართველოში ერთხელ და სამუდამოდ დამთავრდეს ეს მიდგომა ადამიანების მიმართ. წერილი 2016 წლის 12 დეკემბერს ჩაბარდა

მოპასუხე ორგანიზაციას, თუმცა მასზე ნ--- კ-----ეს პასუხი არ მიუღია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2016 წლის 09 დეკემბრის წერილი და ჩაბარების დასტური.(ს.ფ.28-30);

3.2.5. 2017 წლის 09 იანვარს სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გის“ გენერალურმა დირექტორმა წერილობით მიმართა ნ--- კ-----ეს, მისი მითითებით, არაერთგზის გაფრთხილების მიუხედავად, მოსარჩელე არ ცხადდებოდა სამუშაო ადგილზე და არც გაცდენის საპატიო მიზეზებზე მიუთითებდა. გენერალურმა დირექტორმა დასაქმებულს მოსთხოვა წერილის მიღებიდან არაუგვიანეს 5 დღის ვადაში მიეწოდებინა მისთვის წერილობითი ახსნა-განმარტება აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. 2017 წლის 23 იანვრს ნ--- კ-----ემ გენერალურ დირექტორს უპასუხა: „...არანაირი გაფრთხილება კ-----იდან არ მიმიღია, 9 წლის თანამშრომელს რომ აიძულებენ სამსახურიდან წავიდეს და მას სამი თვის განმავლობაში არ მიაწოდებენ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებას, მიუხედავად არაერთგზის მოთხოვნისა, შეიძლება ამას კანონიერი ვუწოდოთ? ყოველივე ამის გამო დავზარალდი და დავკარგე მაღალანაზღაურებადი შემოთავაზება. იმედი მაქვს დაინტერესდებით, უფრო დეტალურად გაერკვევით და მიიღებთ ადექვატურ გადაწყვეტილებას...“

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 09 იანვრის წერილი (ს.ფ. 157);
- 2017 წლის 23 იანვრის წერილი (ს.ფ. 31);

3.2.6. დადგენილია, რომ 2017 წლის 27 იანვარს სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გის“ გენერალურმა დირექტორმა გამოსცა განკარგულება N0048/1 ნ--- კ-----ის ოფისის მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, კ-----ის შინაგანაწესის 15.2 პუნქტის (სამუშაოს დაუსაბუთებლად და გაუფრთხილებლად გაცდენა) უხეში დარღვევის გამო. აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელეს, მიუხედავად მოთხოვნისა, არ ჩაბარებია, იგი მხოლოდ სასამართლო სხდომაზე წარმოადგინა მოპასუხემ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-განკარგულება N0048/1 ნ--- კ-----ის ოფისის მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ (ს.ფ. 158);

3.2.7. 2017 წლის 07 აპრილს სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გის“ და ნ--- კ-----ეს შორის გაფორმდა აგენტის ხელშეკრულება, რომლის მიხედვითაც მოსარჩელის ანაზღაურება უნდა განხორციელებულიყო დადებული გარიგებების სა----- პრემიებიდან პროცენტის სახით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- აგენტის ხელშეკრულება (ს.ფ.41-43)

3.2.8. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მეოთხე მუხლით, სამართალწარმოება მიმდინარეობს 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.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურებოდა, რომ მას პირადად ან წერილობით მოსთხოვეს დაეწერა განცხადება სამსახურიდან წასვლის თაობაზე, თავის მხრივ, მოპასუხემაც ვერ მიუთითა, როდიდან არ ცხადდებოდა ნ--- კ-----ე სამსახურში და არც შესაბამისი მტკიცებულება წარმოუდგენია აღნიშნულთან დაკავშირებით.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

სარჩელის განხილვის, მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, მათი პოზიციის გაანალიზებისა და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასების საფუძველზე სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება:

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. 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.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.2. მუხლი).

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ხოლო იმავე კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული“.

განსახილველ შემთხვევაში, ნ---- კ----ე სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გში“ მუშაობდა 2008 წლის 15 ივლისიდან, 2014 წლის 1 იანვარს მასთან ერთი წლის ვადით გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც გადაიყვანეს ოფის მენეჯერის თანამდებობაზე. 2015 წლის 1 იანვარს იგივე მხარეებს შორის გაფორმდა ანალოგიური ხელშეკრულება, 2016 წლის 1 იანვრამდე ვადით, რომლის 11.3 პუნქტით გათვალისწინებული იყო ხელშეკრულების ავტომატურად გაგრძელება ყოველ მომდევნო პერიოდში 1 წლის ვადით, იმავე პირობებით, თუ ვადის გასვლამდე ორი კვირით ადრე არცერთი მხარე წერილობით არ მოითხოვდა მის შეწყვეტას. ხელშეკრულებით დასაქმებულის ხელფასი შეადგენდა 600 ლარს, საგადასახადო კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გამოკლებით. ხელშეკრულების „1.2.“ პუნქტით, მის განუყოფელ ნაწილს შეადგენდა დასაქმებულის მიერ ხელმოწერილი სამუშაოს აღწერილობა და შინაგანაწესი.

2016 წელს ნ---- კ----ეს ავტომატურად გაუგრძელდა ხელშეკრულება, თუმცა ჰოლდინგის ხელმძღვანელობამ შესთავაზა უფრო მაღალანაზღაურებადი თანამდებობა, რის გამოც გაიარა ტრენინგების კურსი და ჩააბარა გამოცდა. მას შემდეგ რაც მოსარჩელეს მიაწოდეს ინფორმაცია, შესასრულებელი სამუშაოს და ანაზღაურების მოცულობის შესახებ, მან წერილობით განაცხადა უარი ახალ თანამდებობაზე და ითხოვა ოფის მენეჯერის პოზიციაზე დატოვება. იმავე დღეს, მოგვიანებით, ნ---- კ----ემ მოპასუხე ორგანიზაციაში გააგზავნა ახალი წერილი, სადაც წერდა, „თავმოყვარეობა არ მომცემს საშუალებას თქვენთან გავაგრძელო მუშაობა... თუკი ჩემი გაშვება შედიოდა კ-----ის ინტერესებში, ჯობდა ამის შესახებ თავიდან გეთქვათ (არ არსებოს პრეცედენტი, რომ ადამიანის თანამდებობაზე გამოაცხადოს კ-----იამ ვაკანსია, ისე რომ თავად ეს პიროვნება არ იყოს საქმის კურსში და ამ ადამიანთან სურდეს კომპანიას თანამშრომლობა...“), 2016 წლის 17 აგვისტოს წერილში კი მიუთითა, რომ პირად განცხადებას მიაწოდებდა თვის ბოლომდე, რადგან

უპასუხისმგებლოდ ვერ მიატოვებდა საქმეებს. იგი რჩებოდა თავისუფალ აგენტად და აცხადებდა, რომ 9 წლიანი თანამშრომლობა ამით დასრულდა. მიუხედავად ასეთი განმარტებისა, მოპასუხე მხარეს ნ---- კ-----ესთან მითითებული საფუძვლით (დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება) ხელშეკრულება არ შეუწყვეტია და იგი არც სხვა თანამდებობაზე გადაუყვანია. პირიქით, 2016 წლის 1 ნოემბრამდე ურიცხავდა ხელფასს, რაც ადასტურებს, რომ ნ---- კ-----ე კვლავ აგრძელებდა მუშაობას ოფის მენეჯერის თანამდებობაზე. ნოემბრის თვიდან მოსარჩელეს გაურკვეველი მიზეზით შეუწყდა ხელფასი, ხოლო 2016 წლის 1 დეკემბრიდან ოფის მენეჯერის თანამდებობაზე, გამოსაცდელი სამთვიანი ვადით, აიყვანეს ლილე იმედაძე, 2017 წლის 1 მარტიდან იგი დანიშნეს მითითებულ თანამდებობაზე.

2016 წლის 09 დეკემბერს ჰოლდინგის გენერალურ დირექტორს ნ---- კ-----ემ მისწერა: „...როდესაც დადგა ჩემი გაყიდვების უფროსად გადაყვანის საკითხი და ეს მოხდა ჩემთან ყოველგვარი შეთანხმების გარეშე, გამატარეს ტრენინგები, ჩამაბარებინეს გამოცდა და ყველაზე ბოლოს მითხრეს ანაზღაურების შესახებ. მე უარი განვაცხადე ახალ პოზიციაზე გადასვლაზე, რადგან ჩემი ანაზღაურება იზრდებოდა 200 ლარით და შესასრულებელი გეგმაც იყო არარეალური. მე არ დამიმაღლავს ჩემი პოზიცია და დავაფიქსირე, რომ ვრჩებოდი ოფის-მენეჯერად, რის შემდეგაც მივიღე წერილი ბატონ გურამისაგან, არა თუ დაწინაურებაზე ვიფიქრებთ, არამედ მანდ დარჩენის საკითხსაც განვიხილვათო. ერთი თვის შემდეგ თბილისში დამიბარა დიმა ძირტკბილაშვილმა და მირჩია, ჩემი ხელით დამეწერა განცხადება, რადგან არ იყო კეთილგანწყობა ჩემს მიმართ. მე ვუპასუხე, გამიშვით თქვენი ბრძანებით, რადგან ჩემი ნებით არ ვაპირებ წასვლას-თქო. გავიდა ერთი თვე და ველოდები ბრძანებას, თუ მე ისევ თანამშრომლად ვითვლები, რატომ ანუღირდა ჩემი პოლისი, რატომ გამეთიშა კორპორატიული ტელეფონი, რატომ არ ჩამერიცხა ნოემბრის ხელფასი და როგორ მუშაობს ჩემს პოზიციაზე სხვა პიროვნება. არ ვაპირებ შევურიგდე უკანონობას, რათა საქართველოში ერთხელ და სამუდამოდ დამთავრდეს ეს მიდგომა ადამიანების მიმართ. წერილი 2016 წლის 12 დეკემბერს ჩაბარდა მოპასუხე ორგანიზაციას, თუმცა მასზე ნ---- კ-----ეს პასუხი არ მიუღია.

2017 წლის 09 იანვარს სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გის“ გენერალურმა დირექტორმა წერილობით მიმართა ნ---- კ-----ეს, მისი მითითებით არაერთგზის გაფრთხილების მიუხედავად, მოსარჩელე არ ცხადდებოდა სამუშაო ადგილზე და არც გაცდენის საპატიო მიზეზებზე მიუთითებდა. გენერალურმა დირექტორმა დასაქმებულს მოსთხოვა წერილის მიღებიდან არაუგვიანეს 5 დღის ვადაში მიეწოდებინა მისთვის წერილობითი ახსნა-განმარტება, აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. 2017 წლის 23 იანვრის წერილით მოსარჩელემ გენერალურ დირექტორს აცნობა, რომ არანაირი გაფრთხილება მას კომპანიიდან არ მიუღია, მანვე მიუთითა: „9 წლის თანამშრომელს რომ აიძულებენ სამსახურიდან წავიდეს და მას სამი თვის განმავლობაში არ მიაწოდებენ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებას, მიუხედავად არაერთგზის მოთხოვნისა, შეიძლება ამას კანონიერი ვუწოდოთ? ყოველივე

ამის გამო დავზარაღდი და დავკარგე მაღალანაზღაურებადი შემთავაზება. იმედი მაქვს დაინტერესდებით, უფრო დეტალურად გაერკვევით და მიიღებთ ადექვატურ გადაწყვეტილებას“.

2017 წლის 27 იანვარს სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გის“ გენერალურმა დირექტორმა გამოსცა განკარგულება N0048/1 ნ---- კ-----ის ოფისის მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, კ-----ის შინაგანაწესის 15.2 პუნქტის (სამუშაოს დაუსაბუთებლად და გაუფრთხილებლად გაცდენა) უხეში დარღვევის გამო. აღნიშნული ბრძანება მოსარჩელეს, მიუხედავად მოთხოვნისა, არ ჩაბარებია, იგი მხოლოდ სასამართლო სხდომაზე წარმოადგინა მოპასუხემ.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; ამავე მუხლის მეორე ნაწილით, ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია. განსახილველ შემთხვევაში ნ---- კ-----ესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია შინაგანაწესი, რომლის დარღვევაზეც მიუთითებს გენერალური დირექტორი თავის განკარგულებაში.

2017 წლის 27 იანვრის განკარგულების კანონიერების საკითხის გადასაწყვეტად სასამართლო, პირველ რიგში, ყურადღებას გაამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ სასამართლო სხდომამდე მოპასუხე ზუსტად ვერ უთითებდა რა იყო მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი (იხ. შესაგებელი). საქმის სასამართლო განხილვის დროსაც მისი წარმომადგენელი აპელირებდა იმ გარემოებაზე, რომ ნ---- კ-----ემ თავის 2016 წლის 16 აგვისტოს და 17 აგვისტოს დაწერილ ელექტრონულ პასუხებში, უარი განაცხადა ჰოლდინგთან თანამშრომლობაზე, თუმცა როგორც უკვე აღინიშნა არც ამ საფუძველით და არც შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო ნ---- კ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება არ შეწყვეტილა. შესაბამისად, სასამართლომ უნდა იმსჯელოს 2017 წლის 27 იანვრის განკარგულებაში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებზე - სამუშაოს დაუსაბუთებლად და გაუფრთხილებლად გაცდენაზე. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა ვერ მიუთითა, ზუსტად რა პერიოდიდან არ დადიოდა ნ---- კ-----ე სამსახურში, არ წარმოუდგენია აღნიშნულის დამადასტურებელი არცერთი მტკიცებულება და გაფრთხილება, გარდა 2017 წლის 9 იანვრის წერილისა. მეტიც, საერთოდ გაურკვეველია, როდის აცნობეს მოსარჩელეს, რომ იგი აღარ მუშაობდა მოპასუხე ორგანიზაციაში.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებებში მითითებულია შრომით დავებში მტკიცების ტვირთი განაწილების სპეციალურ წესზე. კერძოდ, „ასეთ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის

თვალსაზრისით, დამსაქმებლის და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე-დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას, შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება Nას-194-185-2016, 29 ივლისი 2016 წელი).

განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხემ- დამსაქმებელმა, ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანაწესის დარღვევა (სამსახურში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობა), ვერ მიუთითა, რატომ არ გაათავისუფლეს ნ---- კ-----ე 2017 წლის 27 იანვრამდე სამსახურიდან, თუკი იგი ნოემბრის თვიდან არ ცხადდებოდა სამსახურში და რა ზომები მიიღეს აღნიშნულ პერიოდში დასაქმებულის მიმართ, ასევე გაურკვეველია საქმის მიმართ ასეთი დამოკიდებულების მიუხედავად, რატომ გაუგრძელეს მას ხელშეკრულება 2017 წელსაც.

სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი 2017 წლის 27 იანვარის განკარგულება N0048/1, ნ---- კ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

6.4. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის განმარტებას სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს არანაირი შეტყობინება მისი სამუშაოდან გათავისუფლების, ასევე გათავისუფლების საფუძვლის შესახებ არ მიუღია, არ ჩაბარებია შესაბამისი ბრძანებაც, მიუხედავად მოთხოვნისა. მეტიც, მოპასუხის შესაგებელსაც არ ერთვის აღნიშნული დოკუმენტი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6 ნაწილებით, 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. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლოს განმარტებით, გასაჩივრების მითითებული 30 დღიანი ვადა მოქმედებს მაშინ, როცა დასაქმებულს მიღებული აქვს შეტყობინება მისი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და ითხოვს მის დასაბუთებას. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ საერთოდ არ იცოდა როდის და რა

საფუძვლით გაათავისუფლეს იგი, შესაბამისად, ასეთ შემთხვევაზე უნდა გავრცელდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილი სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა. ასეთი მიდგომა შეესაბამება, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკასაც (Nას-469-450-2016, 2016 წლის 29 ივნისი).

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილით, 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.

განსახილველ შემთხვევაში, ოფისის მენეჯერის შტატი დამსაქმებელს არ გაუუქმებია, თუმცა აღნიშნულ თანამდებობაზე 2016 წლის 1 დეკემბრიდან დაინიშნა ლილე იმედაძე, გამოსაცდელი სამთვიანი ვადით, 2017 წლის 1 მარტიდან კი იგი დანიშნეს მითითებულ თანამდებობაზე. მოსარჩელის მოთხოვნაა მისი პირვანდელ თამდებობაზე აღდგენა, მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნულ შტატზე დასაქმებულია სხვა, მესამე პირი. სასამართლო აღნიშნულთან დაკავშირებით განმარტავს, რომ პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენა არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს დამსაქმებლის ინტერესებს, ამავდროულად მისი ქცევა კეთილსინდისიერების სტანდარტებს უნდა აკმაყოფილებდეს. კერძოდ, ასაქმებს იმიტომ, რომ სჭირდება და არა იმიტომ, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელი გახადოს. ამასთან, დამსაქმებლის ქცევის კეთილსინდისიერების სტანდარტი, დამსაქმებლისვე სამტკიცებელია. მან უნდა დაადასტუროს, რომ ვაკანტური ადგილი შეავსო კანონით დადგენილი წესის დაცვით, რეალური საჭიროებიდან გამომდინარე.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე ორგანიზაციამ, მიუხედავად იმისა, რომ ნ---- კ-----ე არ იყო გათავისუფლებული დაკავებული თანამდებობიდან და შესაბამისად, არ არსებობდა ვაკანტური ადგილი, 2016 წლის 1 დეკემბერს აღნიშნულ თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით დანიშნა სხვა პირი, ნ---- კ-----ის გათავისუფლების ბრძანება კი გამოიცა 2017 წლის 27 იანვრის რიცხვით. მოპასუხე ორგანიზაციამ ვერ ახსნა რა საჭიროებიდან გამომდინარეობდა მესამე პირის, თუნდაც გამოსაცდელი ვადით დანიშვნა ოფის მენეჯერის თანამდებობაზე, როცა უკვე დასაქმებულ პირს შეეძლო თავისი ფუნქციების შესრულება. ცხადია, ასეთი დამოკიდებულება ვერ იქნება განხილული როგორც როგორც დამსაქმებლის რეალური საჭიროება. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა მისი სამუშაოზე აღდგენის შესახებ დასაბუთებულია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.6. საქართველოს შრომის კოდექსის 32.1. მუხლით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

დადგენილია, რომ 2016 წლის 01 ნოემბრიდან ნ---- კ-----ე იმყოფებოდა

იძულებით მოცდენის მდგომარეობაში დამსაქმებლის ბრალით, შესაბამისად, მისი მოთხოვნა განაცდურის სახით მიუღებელი ხელფასის ყოველთვიურად 600 ლარის მოპასუხეზე დაკისრების შესახებ, საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.7. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები: უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ;

შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა „სა----- კ-----ია ჯი-----გის“ ქუთაისის რეგიონალური წარმომადგენლობის ოფისის მენეჯერის თანამდებობაზე დაუყოვნებლივ აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით. მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი -100 ლარი მის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოპასუხეს. მოპასუხესვე უნდა დაეკისროს წარმომადგენლისათვის გაწეული ხარჯის 500 ლარის გადახდა.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ნ--- კ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ნ--- კ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანება;

1.2. ნ--- კ-----ე აღდგენილი იქნას სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გის“ ქუთაისის რეგიონალური წარმომადგენლობის ოფისის მენეჯერის თანამდებობაზე.

1.3. სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გს“ დაეკისროს განაცდურის გადახდა ნ--- კ-----ის სასარგებლოდ 2016 წლის 01 ნოემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, თვეში 600 ლარის ოდენობით.

1.4 გადაწყვეტილება სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გის“ ქუთაისის რეგიონალური წარმომადგენლობის ოფისის მენეჯერის თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე მიქცეული იქნას დაუყონებლივ აღსასრულებლად.

2. ნ--- კ-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ასევე წარმომადგენლისათვის გაწეული ხარჯის 500 ლარის გადახდა დაეკისროს მოპასუხეს სს „სა----- კ-----ია ჯი-----გს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარისათვის ჩაბარებიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში.

4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

ციციწო კიკვაძე