



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

03/04/2018 წელი

ქ. ბათუმი

შ ე ს ა ვ ა ლ ი ნ ა წ ი ლ ი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - გოჩა ფუტყარაძე

სხდომის მდივანი - ნინო ცინცაძე

მოსარჩელე _ ილით თულრულ თოქმანი

წარმომადგენლები _ დავით ტუკვაძე

მოპასუხე _ შპს „BROTERS“

წარმომადგენელი: **ლევან სიამაშვილი, რუსლან გაბისონია**

დავის საგანი: სამუშაოზე აღდგენა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურება.

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

ილით თულრულ თოქმანმა სარჩელი აღძრა შპს „BROTERS“-ის მიმართ და სასარჩელო განცხადებით მოითხოვა:

- ბათილად იქნას ცნობილი შპს „BROTERS“-ის 2017 წლის 24 მაისი №1174/17 მიმართვა და №24-05/17 ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და დასაქმებულის გენერალური კოორდინატორის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

- ილით თულრულ თოქმანი აღდგენილი იქნას გათავისუფლებამდე დაკავებულ, გენერალური კოორდინატორის თანამდებობაზე;

- შპს „BROTERS“-ს, ილით თულრულ თოქმანის სასარგებლოდ დაეკისროს აუნაზღაუროს სამსახურიდან გათავისუფლებამდე დაგროვილი სახელფასო დავალიანება 108 000 აშშ დოლარი;

- მოპასუხეს დაეკისროს ილით თულრულ თოქმანს გადაუხადოს სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სრულ აღდგენამდე იძულებითი განაცდური ხელფასი ყოველთვიურად 12 000 აშშ დოლარის ოდენობით;

- შპს „BROTERS“-ს, ილით თულრულ თოქმანის სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელის აღძვრიდან გადაწყვეტილებით დაკისრებული თანხის სრულ გადახდამდე 120 000 აშშ დოლარის 4,5%-ის გადახდა ზიანის ანაზღაურების მიზნით.

- შრომითი ხელშეკრულების გაფრთხილების გარეშე შეწყვეტისათვის მოპასუხეს დაეკისროს ერთი თვის ხელფასის გადახდა 12 000 აშშ დოლარის ოდენობით. ასევე 2017 წლის 24 მაისიდან დავალიანების სრულ გადახდამდე ყოველდღიურად 12 000 აშშ დოლარის 0,07 %-ის გადახდა.
- მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს ყოველი თვის 10 რიცხვში 2016 წლის 10 სექტემბრიდან დავალიანების სრულ გადახდამდე ყოველდღიურად გადასახდელად დაეკისროს 12 000 აშშ დოლარის 0,07 %.
- მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ, 2017 წლის 31 მაისიდან დავალიანების სრულ დაფარვამდე ყოველდღიურად გადასახდელად დაეკისროს 108 000 ლარის 0,07 %-ის გადახდა.

სარჩელი დასაბუთებულია შემდეგი არგუმენტებით:

2014 წლის 01 იანვარს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც იღით თუღრულ თოქმანი დაინიშნა შპს „BROTHERS“-ის გენერალური კორდინატორის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 12 000 აშშ დოლარს. მასთან დადებული შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა 2017 წლის 24 მაისს. 2016 წლის სექტემბრიდან 2017 წლის 24 მაისამდე მას, როგორც გენერალურ კორდინატორს, ხელფასის სახით უნდა მიეღო 108 000 აშშ დოლარი. სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ მოპასუხემ მასთან არ გაასწორა ანგარში და არ გადაუხადა კუთვნილი ხელფასი. მოითხოვს მოპასუხეს დაეკისროს 108 000 აშშ დოლარის გადახდა.

მოსარჩელის წარმომადგენელი განმარტავს, რომ იღით თუღრულ თოქმანის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველად გამოყენებულია შრომითი ხელშეკრულების დარღვევა. ერთი ასეთი საფუძველია ის, რომ იღით თუღრულ თოქმანის არ ცხადდებოდა სამსახურში. განმარტავს, რომ მოსარჩელე სამსახურში ვერ ცხადდებოდა დამსაქმებლის ბრალით. მას არ ეძლეოდა სამედიცინო დაწესებულებაში მისვლისა და საქმიანობის უფლება. 2016 წლის 01 ივლისს მას ფიზიკურად გაუსწორდა შპს „BROTHERS“-ის დირექტორი ისმეთ დინდარი. გარდა ამისა საწარმოს ერთ-ერთი დამფუძნებელი ბურაქ ბაშილარი მას დაემუქარა სიცოცხლის მოსპობით, რის გამოც ის იძულებული გახდა არ გამოცხადებულიყო სამსახურში. იღით თუღრულ თოქმანის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძველად დაედო სხვა არგუმენტებიც, თუმცა თითოეული არგუმენტი უსაფუძვლოა და ეწინააღმდეგება მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების წესს. აღნიშნულის გამო მოითხოვს გაუქმდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე მიღებული ბრძანება და აღდგენილი იქნას გენერალური კორდინატორის თანამდებობაზე.

მოსარჩელის წარმომადგენელი განმარტავს, რომ სამუშაოზე აღდგენის შემდეგ მან ხელფასი უნდა მიიღოს სარჩელის აღძვრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე თვეში 12 000 აშშ დოლარის ოდენობით, ასევე მან უნდა მიიღოს ის შემოსავალი, რაც დაკარგა მოპასუხის მიერ ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებით. თუ მოპასუხე დროულად გადაუხდიდა კუთვნილ 120 000 აშშ დოლარს (108 000 + 12 000) მაშინ ის ამ თანხას განათავსებდა დეპოზიტზე და

მიიღებდა წლირად 4,5%-ის შემოსავალს. თანხის გადაუხდელობით მოსარჩელე ზარალობს ამ თანხას.

მოსარჩელის წარმომადგენელი ამტკიცებს, რომ მოპასუხე ვალდებული იყო სამი თვით ადრე გაეფრთხილებინა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მოპასუხემ არ დაიცვა აღნიშნული წესი და მასთან შრომითი ურთიერთობა ცალმხრივად შეწყვიტა გაფრთხილების გარეშე. აღნიშნულის გამო ის ვალდებულია მოსარჩელეს კომპენსაციის სახით გადაუხადოს 12 000 აშშ დოლარი, ასევე პირგასამტეხლო დასახელებული თანხის 0,07 % 2017 წლის 24 მაისიდან თანხის სრულ გადახდამდე. ანაზღაურების დაყოვნების გამო მან 12 000 აშშ დოლარის 0,07 % უნდა გადაიხადოს 2016 წლის 10 სექტემბრიდან ყოველი 10 რიცხვისათვის დავალიანების სრულ დაფარვამდე, თითოეულ თვეში მისაღებ თანხაზე ინდივიდუალურად. პირგასამტეხლოს დაკისრებას მოითხოვს ასევე დავალიანებად დაგროვილი 108 000 ლარის 0,07%-ს 2017 წლის 31 მაისამდე დავალიანების სრულ დაფარვამდე.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს. მისი წარმომადგენელი ადასტურებს, რომ ილით თურღულ თოქმანი მუშაობდა შპს „BROTHERS“-ის გენერალური კოორდინატორის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი შეადგენდა 12 000 აშშ დოლარს. მისი ვალდებულება იყო უზრუნველყო ხელმძღვანელობა ადმინისტრაციული საქმიანობის, ბუღალტერიის, დაფინანსების, საინფრომაციო, შესყიდვების, პერსონალური საქმიანობის და აუდიტორული საქმიანობის მიმართულებებით. 2015 წლის 27 მაისიდან მოსარჩელე აღარ არის გენერალური კოორდინატორი. იგი სამეწარმეო რეესტრში დარეგისტრირდა გენერალურ დირექტორად. შესაბამისად ის ამ თარიღიდან საწარმოს ერთრთი დირექტორია. მართალია ის გენერალური კოორდინატორის თანამდებობიდან ბრძანებით არ გათავისუფლებულა, მაგრამ მისი დირექტორად დანიშვნა ნიშნავს იმას, რომ ის არის საწარმოს დირექტორი და არაა გენერალური კოორდინატორი. შესაბამისად მასზე არ ვრცელდება შრომის კოდექსის მოთხოვნები. თავდაპირველად მოპასუხე ამტკიცებდა, რომ ილით თურღულ თოქმანი გენერალური კოორდინატორიც და დირექტორიც, მაგრამ საბოლოოდ განმარტა, რომ ის არ არის გენერალური კოორდინატორი და მასზე არ ვრცელდება შრომის კოდექსი.

მოპასუხის წარმომადგენლები ამტკიცებენ, რომ მოსარჩელე დაინტერესებული იყო შპს „BROTHERS“-ისათვის ზიანის მიყენებით, რის გამოც ის ახორციელებდა სხვადასხვა საეჭვო ქმედებებს. მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელე აღარ იყო გენერალური კოორდინატორი, შპს „BROTHERS“-მა მის გასათავისუფლებლად მაინც გამოიყენა შრომის კოდექსი და ის დარღვევები, რაც მოსარჩელეს გააჩნდა, ჩაუთვალა შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ხელშეკრულების მოშლის საფუძველად. ხელშეკრულების მნიშვნელოვანი დარღვევაა ის, რომ მოსარჩელე 9 თვის განმავლობაში არ დადიოდა სამსახურში. ის არაერთგზის იქნა გაფრთხილებული გამოცხადებულიყო სამსახურში, მაგრამ მიუხედავად ამისა ის სამსახურში არ ცხადდებოდა. გარდა სამსახურში გამოუცხადებლობისა მოსარჩელეს ჰქონდა სხვა არსებითი ხასიათის დარღვევებიც და ეს დარღვევები დაწვრილებითაა ასახული

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთებაში. მოპასუხე მიიჩნევს, რომ არ არსებობს მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის საფუძველი, შესაბამისად არ არსებობს მისი სამუშაოზე აღდგენის, იძულებითი განაცდურისა და სხვა ტიპის თანხის დაკისრების საფუძველი.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. შპს „BROTERS“ სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრირებულია 2012 წლის 28 ივნისიდან. 2016 წლის 23 სექტემბრის მდგომარეობით საწარმოს პარტნიორები არიან:

- შპს“ა-----ი“ – 45 % წილი;
- ე----- 22,5 % წილი;
- ბურაქ ბაშილარი 22,5 % წილი;
- ისმეთ დინდარი 10 % წილი.

ამავე პერიოდისათვის საწარმოს დირექტორებად რეგისტრირებულნი არიან მეჰმედ ჯან ასლანჯა, ილით თურღულ თოქმანი და ისმეთ დინდარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი სამეწარმეო რეესტრიდან. ტ. 1. ს.ფ 22

3.1.2. შპს „BROTERS“-ს აქვს წესდება, რომლითაც დარეგულირებულია საზოგადოების მართვის, ხელმძღვანელობის და სხვა საკითხები. საზოგადოებას მართავს პარტნიორთა კრება და გადაწყვეტილას ღებულობს 65 %-ის მქონე პარტნიორი. საწარმოს ხელმძღვანელობის უფლება აქვს დირექტორებს და მათ წარმოამდგენლობის უფლება ენიჭებათ ერთობლივი ხელწერით და ერთობლივი წარმომადგენლობითი უფლებამოსილებით კომპანიის დირექტორებს (მინიმუმ ორ დირექტორს ერთდროულად).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- წესდება. ტ.1. ს.ფ 37-46

3.1.3. 2014 წლის 1 იანვარს შპს „BROTERS“-სა და ილით თურღულ თოქმანს შორის გაფორმდა დასაქმების ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც ილით თურღულ თოქმანი შპს „BROTERS“-ის გენერალური კოორდინატორის თანამდებობაზე დაინიშნა სამი თვის გამოსაცდელი ვადით. ხელშეკრულებით დასაქმებული ვალდებულია გენერალური წარმომადგენლობის გარდა მოსარჩელის კუთვნილ საავადმყოფოში განაგოს კომპანიის ადმინისტრაციული საქმიანობა, ბუღალტერია, დაფინანსების საკითხები, საინფორმაციო ოპერაცია, შესყიდვები, პერსონალთა საქმიანობა, აუდიტი, საბაჟო, სატრანსპორტო საშუალებების მოვლა, უსაფრთხოების მომასახურება/უზრუნველყოფა, სამართლებრივი საქმიანობა, სადაზღვევო ოპერაციებისა და სხვა სფეროებთან დაკავშირებული საქმიანობანი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დასაქმების ხელშეკრულება ტ.1. ს.ფ. 18-24

3.1.4. დასაქმების ხელშეკრულების მიხედვით ილით თურღულ თოქმანის ხელფასია თვეში 12 000 აშშ დოლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დასაქმების ხელშეკრულება ტ.1. ს.ფ. 18-24

3.1.5. დასაქმების ხელშეკრულების მიხედვით მხარეებს უფლება აქვთ 3 თვით ადრე შეტყობინების გაგზავნის პირობით, ხელშეკრულება შეწყვიტონ ყოველგვარი ანაზღაურების გადახდის გარეშე. ამ წესის დაცვის გარეშე ხელშეკრულების შეწყვეტისას ხელშეკრულების შემწყვეტი მხარე ვალდებულია მეორე მხარეს აუნაზღაუროს ერთი თვის ხელფასი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დასაქმების ხელშეკრულება ტ.1. ს.ფ. 18-24

3.1.6. ილით თურღულ თოქმანმა 2015 წლის 18 მაისს საჯარო რეესტრში წარადგინა პარტნიორთა კრების №11 და №22 ოქმები. დასახელებული განაცხადისა და კრების ოქმის საფუძველზე 2015 წლის 27 მაისიდან, შპს „BROTHERS“-ის ერთ-ერთ დირექტორად დაინიშნა ი----- თოქმანი. იგი, 2015 წლის 27 მაისიდან საქმის განხილვის მომენტამდე დირექტორადაა რეგისტრირებული უწყვეტად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი სამეწარმეო რეესტრიდან. ტ. 2. ს.ფ. 134-136
- პარტნიორთა კრების #12 ოქმი. ტ.1. ს.ფ. 60-64
- ამონაწერი სამეწარმეო რეესტიდან ტ.1. ს.ფ. 85-87
- განცხადება ტ.3. ს.ფ.290.
- მხარეთა განმარტებები.

3.1.7. 2016 წლის 01 ივლისს ბათუმის საერთაშორისო საუნივერსიტეტო ჰოსპიტალში ყოფნისას, ურთიერთშელაპარაკების ნიადაგზე ისმეთ დინდარმა ცემა ილით თურღულ თოქმანი. აღნიშნული გამო 2016 წლის 28 ივლისს ისმეთ დინდარი პასუხისგებაში იქნა მიცემული ბრალდებულისს სახით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დადგენილება. ტ.1. ს.ფ.68-69

3.1.8. 2016 წლის 06 სექტემბერს ისმეთ დინდარი, ილით თურღულ თოქმანის ცემის გამო, ცნობილი იქნა დამნაშავედ საქართველოს სსკ 125 მუხლის 1-ლი ნაწილით გათვალისწინებული დანაშაულის ჩადენაში და სასჯელის სახედ და ზომად განესაზღვრა ჯარიმა 500 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განაჩენი. ტ. 2. ს.ფ.70-73

3.1.9. უდაო ფაქტობრივი გარემოებაა ის, რომ საწარმოს მართვასთან დაკავშირებით 2016 წლის ზაფხულში პარტნიორებს უთანხმოება ჰქოდათ ერთმანეთთან. ასევე გარკვეული უთანხმოებები ჰქონდათ დირექტორებსაც. აღნიშნულის გამო პარტნიორებმა რამოდენიმეჯერ მიიღეს ურთიერთსაწინააღმდეგო გადაწყვეტილებები, რაც სასამართლოს მსჯელობის საგანი გახდა რამოდენიმეჯერ. 2016 წლის 13 სექტემბერს ბათუმის საქალაქო სასამართლომ მიიღო განჩინება სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების შესახებ, რომლითაც პარტნიორებს შორის დავის დასრულებამდე შპს „BROTHERS“-ის დირექტორებს ილით თურღულ თოქმანს და მეჰმედ ჯან ასლანჯას შეუჩერდათ დირექტორის უფლებამოსილებანი შემდეგი

მიმართულებით:

- შპს „BROTERS“-ის მიმდინარე სამურნეო და ეკონომიკური საქმიანობა, მათ შორის ხელშეკრულებების დადება და შეწყვეტა;
- შრომის ანაზღაურების გაცემა;
- მესამე პირებთან წარმომადგენლობითი უფლებამოსილებების გაცემა;
- საწარმოს მიმდინარე საქმიანობასთან დაკავშირებული ხელშეკრულებების დადება და ვალდებულებების შესრულება.

ამ მოქმედებათა შესრულების უფლება მიენიჭა ისმეთ დინდარს. ისეთ საქმიანობის გაგრძელება, როგორიცაა სესხის აღება და დაბრუნება, უძრავი ქონების გასხვისება და შეძენა, ქონების ვალდებულებით დატვირთვა, აგრეთვე ყველა ის გადაწყვეტილება, რომელიც სცილდება საწარმოს ძირითად საქმიანობას, მიღებული უნდა იქნას სამივე დირექტორის მიერ ერთობლივი გადაწყვეტილებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2016 წლის 13 სექტემბრის განჩინება. ტ.1. ს.ფ.71-79.

3.1.10. უდაო ფაქტობრივი გარემოებაა ის, რომ 2016 წლის სექტემბრის შემდეგ მოსარჩელე შპს „BROTERS“-ში არ დადის და მის მართვაში მონაწილეობას არ ღებულობს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა განმარტებები.

3.1.11. ილით თურლულ თოქმანს, 2016 წლის სექტემბრის თვემდე ხელფასი მიღებული აქვს სრულად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა განმარტებები.

3.1.12. ასევე უდაო ფაქტობრივი გარემოებაა ის, რომ მოსარჩელეს 2016 წლის სექტემბრის შემდეგ ხელფასი მიღებული არ აქვს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა განმარტებები.

3.1.13. 2017 წლის 24 მაისს შპს „BROTERS“-მა გამოსცა ბრძანება №24-05/17, რომლითაც ილით თურლულ თოქმანთან შეწყვიტა 2014 წლის 01 იანვარს დადებული შრომითი გარიგება და გაათავისუფლა შპს „ბრაზერსის“ გენერალური კოორდინატორის პოზიციიდან. №24-05/17 ბრძანება შპს „ბრაზერსმა“ ილით თურლულ თოქმანს გაეგზავნა 2017 წლის 24 მაისს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შპს „BROTERS“-ის ბრძანება №24-05/17, ტ.2. ს.ფ. 24.

2017 წლის 24 მაისის მიმართვა. ტ. 4. ს.ფ.73

3.1.14. ილით თურლულ თოქმანმა 2017 წლის 31 მაისს შპს „BROTERS“-ს მოსთხოვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება. მისი მოთხოვნის საფუძველზე შპს „BROTERS“-მა ილით თურლულ თოქმანის გათავისუფლების

საფუძვლად მიუთითა შემდეგი არგუმენტები:

- 2016 წლის 16 სექტემბრიდან სამუშაოზე გამოუცხადებლობა.
- სამსახურეობრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა 09 თვის განმავლობაში.
- საექიმო საქმიანობის ნებართვის/სერთიფიკატის არ მქონე პირთა სამსახურში აყვანა და მათზე შეუსაბამოდ მაღალი ხელფასის გაცემა.
- ტექნიკურ დარგში დირექტორად მრავალჯერ ნასამართლეს, სათანადო კვალიფიკაციისა და განათლების არ მქონე მურად შენდოლანის დანიშვნა. მის მიერ დანაშაულის ჩადენაში ხელშეწყობა.
- დირექტორის უფლებამოსილების შეჩერების პერიოდში საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსათვის მიმართვის გზით სანებართო პირობების არაგეგმიური შემოწმების მოთხოვნა.
- ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროდან ნარკოლოგიური შემოწმების დასკვნის წარმოუდგენლობა.
- სამედიცინო მართვის არასათანადო პროგრამის დანერგვა და მასში თანხის არამიზნობრივი გადახდა.
- დაფინანსების საკითხში სამედიცინო ბუღალტერიის გაუკონტროლებლობა.
- საბანკო ოპრეაციებისა და გარიგებების დადებისას, გარიგების ღირებულების ლიმიტზე გადაჭარბება.
- თურქული კომპანიებიდან შესყიდვების განხორციელება შეუსაბამოდ მაღალ და არასაბაზრო ფასებში.
- კომპანიის სერვერული და პროგრამული პაროლების არასწორი მიწოდება.

ამ და სხვა გარემოებებზე მითითებით შპს „BROTHERS“-მა დაასაბუთა ილით თურღულ თოქმანთან სამსახურეობრივი ურთიერთობების შეწყვეტა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 06 ივნისის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება. ტ. 2. ს.ფ. 15-23.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის ძირითადი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

- 2015 წლის 25 მაისიდან საქმის განხილვამდე პერიოდში ილით თურღულ თოქმანის მიერ შპს „BROTHERS“-ში დაკავებული თანამდებობა;
- ილით თურღულ თოქმანის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა.
- მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამუშაოზე გამოცხადების შეზღუდვა;

3.2.2. მხარეებს შორის სხვა გარემოებებიცაა სადავო, მაგრამ დავის გადაწყვეტისათვის ამ სამი გარემოების დადგენა გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა.

3.2.3. სადავო ფაქტებთან დაკავშირებით მხარეები იძლევიან ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებებს. მათ მიერ დასახელებული ფაქტობრივი გარემოებები გამორიცხავენ თითოეული მხარის მიერ დასახელებული ფაქტების არსებობას. სასამართლო ორივე მხარის განმარტებას აფასებს თანაბარი მნიშვნელობის მტკიცებულებად. საბოლოოდ გაიზიარებს მხოლოდ იმ მხარის მიერ დასახელებულ ფაქტობრივ გარემოებებს, ვინც მტკიცებულებებით დაადასტურებს სარჩელში ან შესაგებელში მითითებული ფაქტების არსებობას.

3.2.4. სასამართლო განმარტავს, რომ ფაქტობრივი გარემოების სადაოობისას სასამართლო ხელმძღვანელობს შეჯიბრებითობის, დისპოზიციურობისა და თანასწორობის პრინციპით, რაც გულისხმობს მას, რომ საქმის განხილვისას მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული არგუმენტები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ასევე თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ამა თუ იმ ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად. ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და შესაგებელში მითითებული გარემოებების უტყუარად არსებობა. დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს იმგვარად, რომ ფაქტის მტკიცება ობიექტურად შესაძლებელი იყოს. მხარეს, რომელსაც დაეკისრება რომელიმე ფაქტის დამტკიცება, მისთვის ასეთი გარემოების დამტკიცება ობიექტურად შესაძლებელი უნდა იყოს. მხარეებს არ უნდა დაეკისროთ იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომლის დამტკიცებაც მისთვის ობიექტურად შეუძლებელია. სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომის დავებში სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლებისა და მასთან დაკავშირებული ფაქტების მტკიცების ტვირთი დამსქამებელს ეკისრება. შპს „BROTHERS“-მა უნდა დაამტკიცოს, რომ ილით თურღულ თოქმანმა დაარღვია შრომითი ხელშეკრულების პირობები. შესაბამისად ამ მიმართულებით შპს „BROTHERS“-მა უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები და დაამტკიცოს, რომ მან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა იმიტომ შეწყვიტა, რომ მან უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულების პირობები და ეს დარღვევები იმსახურებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

3.2.5. თავის მხრივ მოსარჩელის ვალდებულებაა დაამტკიცოს, რომ მოპასუხემ არ მისცა საშუალება გამოცხადებულიყო სამუშაოზე და შეესრულებინა დაკისრებული შრომითი მოვალეობები.

3.2.6. სასამართლო მიიჩნევს, რომ 2015 წლის 25 მაისიდან საქმის განხილვამდე პერიოდში ილით თურღულ თოქმანის შპს „BROTHERS“-ში დაკავებული თანამდებობის მტკიცების ტვირთი ორივე მხარეზე უნდა გადანაწილდეს თანაბრად. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ ის ჯერ გენერალური კოორდინატორი იყო, შემდეგ კი გენერალურ კოორდინატორობასთან ერთად დირექტორიც იყო. შესაბამისად ის დათხოვნილია არა დირექტორის, არამედ გენერალური კოორდინატორის თანამდებობიდან. მოპასუხე ამტკიცებს, რომ მოსარჩელეს დარღვეული აქვს შრომის ხელშეკრულება და აღნიშნულის გამო ის სწორადაა გათავისუფლებული გენერალური კოორდინატორის თანამდებობიდან, თუმცა ის 2015 წლის 27 მაისიდან აღარ არის გენერალური დირექტორი და იგი ამ პერიოდიდან საწარმოს დირექტორია.

3.2.7. მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება არ გამორიცხავს მხარეთა უფლებას, წარმოადგინონ ის მტკიცებულებები, რომელიც არაა დაკავშირებული დაკისრებული მტკიცების ტვირთთან, მაგრამ დაკავშირებულია საქმის სადაო ფაქტობრივ გარემოებებთან. ამ გზით ისინი შეძლებენ მოწინააღმდეგე მხარეთა მიერ

წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაბათილებას. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება სრულებით შეესაბამება შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპს და სამართლიანი განაწილებაა.

3.2.8. სასამართლო მიიჩნევს, რომ ილით თურღულ თოქმანი 2015 წლის 27 მაისიდან შპს „BROTHERS“-ის გენერალური კოორდინატორი არაა. ის ამ პერიოდიდან საწარმოს დირექტორია. შესაბამისად მოპასუხის განმარტებები მართებულია და მას სასამართლო იზიარებს. მოპასუხის დირექტორობა პირველ რიგში დგინდება საქმის მასალებით, რომლითაც დადგინდა, რომ ილით თურღულ თოქმანმა 2015 წლის 18 მაისს საჯარო რეესტრში წარადგინა პარტნიორთა კრების №11 და №22 ოქმები. დასახელებული განაცხადისა და კრების ოქმის საფუძველზე 2015 წლის 27 მაისიდან, შპს „BROTHERS“-ის ერთ-ერთ დირექტორად დაინიშნა ი----- თოქმანი. იგი, 2015 წლის 27 მაისიდან საქმის განხილვის მომენტამდე დირექტორადაა რეგისტრირებული უწყვეტად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი სამეწარმეო რეესტრიდან. ტ. 2. ს.ფ. 134-136
- პარტნიორთა კრების №12 ოქმი. ტ.1. ს.ფ. 60-64
- ამონაწერი სამეწარმეო რეესტიდან ტ.1. ს.ფ. 85-87
- განცხადება ტ.3. ს.ფ.290.
- მხარეთა განმარტებები.

3.2.9. 2015 წლის 31 აგვისტოს მდგომარეობით დირექტორებისა და პარტნიორების ურთიერთობა დაძაბული არ იყო. ამ პერიოდში შპს „BROTHERS“-მა საჭიროებისათვის გასცა ცნობა, სადაც მითითებულია, რომ ილით თურღულ თოქმანი დასაქმებულია შპს „BROTHERS“-ის დირექტორის თანამდებობაზე და მისი ხელფასია საშემოსავლო გადასახადის გარეშე 11 000 აშშ დოლარი.

იხ ცნობა. ტ. 3. ს.ფ.14.

3.2.10. 2016 წლის 26 ოქტომბერს ილით თურღულ თოქმანმა განცადებით მიმართა ისმეტ დინდარს, სადაც მიუთითა, რომ ის არის კომპანიის დირექტორი და მას ეკუთვნება 2016 წლის სექტემბრის თვის დირექტორობის ხელფასი. განცხადებით მოითხოვა კუთვნილი ხელფასის გაცემა. განცხადებას ილით თურღულ თოქმანი ხელს აწერს, როგორც შპს „BROTHERS“-ის დირექტორი. ანალოგიური წერილი მან ისმეტ დინდარს მიწერა 2017 წლის 11 მაისს, სადაც ისმეტ დინდარს აცნობებს, რომ ის კომპანიის დირექტორია და არ არის კომპანიის თანამშრომელი. შესაბამისად როგორც დირექტორი, ანგარიშვალდებულია მხოლოდ კომპანიის პარტნიორების მიმართ და არაა ანგარიშვალდებული კომპანიის რომელიმე დირექტორის მიმართ. იხ. მიმართვები. ტ. 3. ს.ფ. 15-21. 25-31.

3.2.11. დირექტორის სახელით ილით თურღულ თოქმანი ხელს აწერს შემდეგ დოკუმენტებს:

- სს „სადაზღვეო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგისათვის“ 2015 წლის 07 ოქტომბრის გაგზავნილ მიმართვას. (ტ.1. ს.ფ.245)
- სს „სადაზღვეო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგისათვის“ 2016 წლის 12 თებერვლს გაგზავნილ მიმართვას. (ტ.1.ს.ფ.246).
- აჭარის ა/რ ჯამრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის 2016 წლის 11 იანვარს გაგზავნილი განცხადებას.(ტ.1.ს.ფ.247).

- 2016 წლის 07 აპრილს შპს “ნიუფარმ ჯორჯიასთვის” გაგზავნილი მიმართვას (ტ.1.ს.ფ.247).
- ქობულეთს მუნიციპალიტეტის გამგეობისათვის 2016 წლის 22 თებერვალს გაგზავნილ მიმართვას (ტ.1.ს.ფ.251).
- 2016 წლის 03 აგვისტოს სესხის ხელშეკრულებას, 2016 წლის 05 აგვისტოს სესხის ხელშეკრულებას. 2016 წლის 07 სექტემბრის სესხის ხელშეკრულებას. 2016 წლის 09 სექტემბრის სესხის ხელშეკრულებას. (ტ.1. ს.ფ.285-300).
- 2016 წლის 06 იანვარს მურად შენდოლანთან დადებულ ხელშეკრულებას (ტ.4. ს.ფ.177-180).
- 2016 წლის 21 აპრილის №21-416 ბრძანებას (ტ.1.ს.ფ.244)
- 2016 წლის 25 აპრილს სელმან ქონაქჯთან გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებას (ტ.1. ს.ფ. 177-181)
- 2016 წლის 25 აპრილს ომურ ოზმენტთან გაფორმებულ შრომითი ხელშეკრულებას (ტ.1. ს.ფ. 182-186).

3.2.12. დასახელებული ყველა მტკიცებულება ეხება 2015 წლის 27 მაისის შემდეგ იღით თურღულ თოქმანის საქმიანობას. ამ პერიოდში ის ყველა დოკუმენტს ხელს აწერს, როგორც დირექტორი, შესაბამისად ის ამ პერიოდში დირექტორია და აღნიშნულის გამო აღარ ასრულებს გენერალური კოორდინატორის მოვალეობას. აღნიშნულს ისიც ადასტურებს, რომ მანამდე პერიოდში მოსარჩელე დოკუმენტებს ხელს აწერდა, როგორც გენერალური მენეჯერი. ასეთი დოკუმენტია მაგალითად - 2015 წლის 05 მაისის და 15 მაისის მიმართვები, სადაც მოსარჩელე მოხსენებულია როგორც გენერალური მენეჯერი. (იხ. ტ.1. ს. ფ. 249-250; 258). ამის ნათელი დასტურია მოსარჩელის მიერ 2017 წლის 11 მაისს ისმეთ დინდარისათვის მიწერილი წერილი, სადაც ისმეთ დინდარს აცნობებს, რომ ის კომპანიის დირექტორია და არ არის კომპანიის თანამშრომელი. შესაბამისად როგორც დირექტორი, ანგარიშვალდებულია მხოლოდ კომპანიის პარტნიორების მიმართ და არაა ანგარიშვალდებული კომპანიის, რომელიმე დირექტორის მიმართ. წერილის ანალიზი იძლევა ლოგიკური ანალიზის გაკეთების საშუალებას მასზედ, რომ თვით მოსარჩელემაც იცის, რომ ის აღარაა გენერალური კოორდინატორი.

3.2.13. ზემოთ დასახელებული მტკიცებულებების (3.2.8-3.2.12 პუნქტებში დასახელებული) საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე შპს „BROTHERS“-ის დირექტორია.

3.2.14. სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებასაც, რომ მოსარჩელე 2014 წლის 1 იანვარს დაინიშნა გენერალურ დირექტორად და მისი გათავისუფლების შესახებ 2017 წლის 24 მაისამდე ვინმეს არ უმსჯელია. სწორედ ამ დღეს ის შპს „BROTHERS“-ის ბრძანებით გათავისუფლდა გენერალური კოორდინატორის თანამდებობიდან. სასამართლო მიიჩნევს, რომ აღნიშნული გათავისუფლება მოპასუხის გარკვეულ „დაბნევას“, სიტუაციაში გაურკვევლობას და ნაჩქარე გადაწყვეტილებას ჰგავს. შეუძლებელია დასაქმებული გათავისუფლდეს იმ თანამდებობიდან, რომელზეც არ მუშაობს. იღით თურღულ თოქმანი 2015 წლის 27 მაისიდან დირექტორია და აღარაა კოორდინატორი. სასამართლო ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა წერილობით არ გაფორმებულა, მაგრამ მისი გათავისუფლება განხორციელდა ზეპირად. მოსარჩელე და მოპასუხე ზეპირად შეთანხმდნენ, რომ მოსარჩელე იქნებოდა შპს „BROTHERS“-ის ერთერთი დირექტორი.

პარტნიორთა მიერ მოსარჩელის დირექტორად დანიშნვაზე გადაწყვეტილების მიღება, თვით მოსარჩელის მიერ სამეწარმეო რეესტრში დირექტორად მისი დანიშვნის შესახებ განაცხადის წარდგენა, ასევე დირექტორის მოვალეობის განხორციელება ადასტურებს მის გენერალურ კოორდინატორის თანამდებობიდან გათავისუფლებას და დირექტორად დანიშნვას. შესაბამისად ის 2016 წლის 24 მაისს გენერალურ კოორდინატორის თანამდებობიდან ვერ გათავისუფლდებოდა. ამასთან საწარმოს ერთერთ დირექტორს არ ჰქონდა უფლება მიეღო გადაწყვეტილება დირექტორობიდან მისი გათავისუფლების შესახებ. როგორც ჩანს შპს „BROTHERS“-ში გარკვეული შეუთანხმებლობის გამო ზოგიერთ პარტნიორს სურდა მისი დირექტორობიდან გათავისუფლება, სურდა მიიღო ბრძანება მისი გათავისუფლების შესახებ, მაგრამ ვერ ათავისუფლებდა წესდებით გათვალისწინებული წინააღმდეგობის გამო. ასეთი გადაწყვეტილების მიღებას 65 % ხმა სჭირდებოდა, რაც ვერ იქნებოდა მიღებული საწინააღმდეგო ფლანგებზე გადანაწილებული პარტნიორების გამო. მათი ხმები არ იყო საკმარისი გადაწყვეტილების მისაღებად (ე.წ. ჩიხური მდგომარეობა). კერძო ისმეთ დინდარი და ბურაქ ბაშლილარი და კერძო მეორე ფლანგზე მყოფი პარტნიორები ერთმანეთის გარეშე ვერ ააგროვებდნენ რომელიმე დირექტორის გათავისუფლებისათვის საჭირო ხმა. საწარმოში მათი წილების ერთობლიობა ცალ-ცალკე არ შეადგენს ხმათა 65 %-ს.

3.2.15. სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოების მიზნის მისაღწევად სავალდებულოა, სასამართლომ საქმის განხილვის მარეგულირებელი პროცესუალური წესების დაცვით, მხარეების მიერ მითითებული ფაქტებისა და გარემოებების სწორი სამართლებრივი ანალიზის გზით, დაადგინოს მოსარჩელის მოთხოვნის მართებულობა. საფუძვლიანია თუ არა სარჩელი, დამოკიდებულია რამდენიმე პირობის არსებობაზე, მათ შორის უპირველესად უნდა მოიძებნოს სამართლის ნორმა, რომელიც მიესადაგება განსახილველ შემთხვევას. მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის დადგენის შემდეგ უნდა მოხდეს შემოწმება, მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები პასუხობს თუ არა გამოსაყენებელი ნორმის აბსტრაქტულ ელემენტებს (შემადგენლობას). მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის განსაზღვრა სასამართლოს პრეროგატივაა, მატერიალური სამართლის ნორმიდან გამომდინარე კი, სასამართლომ თავადვე უნდა დაადგინოს დავის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტების (მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტების) ამომწურავი წრე, რათა მას არ მოუწიოს იმ გარემოებათა დადგენა, რომლებსაც საქმისათვის არანაირი მნიშვნელობა არ აქვთ, და პირიქით, რათა მთელი სამართალწარმოება საძიებელ ფაქტებზე იქნეს ორიენტირებული. წინამდებარე დავაში შესაძლებელია ზემოთ დასახელებული გარემოებების გარდა, სხვა გარემოებებსაც აქვს ადგილი (მაგალითად ფატი ბენდელიანის კვალიფიკაცია, ომურ ოზმენის კვალიფიკაცია, მოსარჩელის სამუშაოზე გამოცხადებლობის შესაძლებლობა, ნარკოლოგიური შემოწმების დასკვნის წარმოუდგენლობა, სამედიცინო მართვის არასათანადო პროგრამის დანერგვა და მასში თანხის არამიზნობრივი გადახდა და სხვა საკითხები), მაგრამ სხვა გარემოებებსა და მათ სამართლებრივ შეფასებას, დავის გადაწყვეტისათვის ნიშვნელობა არ აქვს. თუ მოსარჩელე არაა გენერალური კოორდინატორი და რეალურად არ გათავისუფლებულა გენერალური კოორდინატორის თანამდებობიდან, ბუნებრივია ის კერძო ამ

თანამდებობაზე ვერ აღსდგება და ვერც განაცდური ვერ აუნაზღაურდება. სწორედ ამის გამო სხვა გარემოებების დადგენა კარგავს აზრს. სწორედ ამიტომაც პირველ რიგში უნდა შემოწმდეს ის დასაქმებული, რომელიც არ გათავისუფლებულა გენერალური კოორდინატორის თანამდებობიდან, შეიძლება თუ არა აღსდგეს ამ თანამდებობაზე. ამ პრინციპიდან გამომდინარე სხვა საკითხების დადგენას ეკარგება მნიშვნელობა.

3.2.16. მიუხედავად იმისა, რომ პრინციპული მნიშვნელობა დაკარგა გენერალური კოორდინატორის თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმებამ, სასამართლოს ამ საკითხების გამოკვლევა საქმის განხილვისას მაინც მოუწია. მათი შემოწმებით სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელე დაახლოებით 9 თვის განმავლობაში არ გამოცხადებულა შპს „BROTERS“-ში. აღნიშნული დგინდება:

- ადამიანური რესურსების განყოფილების ხელმძღვანელის მიმართებით. მასში აღნიშნულია, რომ ილით თურღულ თოქმანი შპს „BROTERS“-ში აღარ ცხადდება 2016 წლის 19 სექტემბრიდან. მისი სამსახურში გამოცხადება არ დასტურდება შპს „BROTERS“-ში დანერგილი თითის სკანირებისათვის შექმნილ ელექტრონულ ბაზაში რეგისტრაციის გზით (ტ. 1. ს.ფ.204).

- ინფორმაციული ტექნოლოგიების განყოფილების სპეციალისტის დასკვნით და ფაქტების კონსტანტაციის მასალებით, რომლის მიხედვითაც შპს „BROTERS“-ში დანერგილია პროგრამა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვას თითის სკანირების აპარატის მეშვეობით. მის მონაცემები აისახება პროგრამა აზპერში, რომლის მიხედვითაც ილით თურღულ თოქმანი ბოლოს სამუშაოზე გამოცხადდა 2017 წლის 17 სექტემბერს. მას შემდეგ ის სამსახურში არ გამოცხადებულა. (ტ.2. ს.ფ. 3-13) სამსახურში გამოუცხადებლობას ადასტურებს მოსარჩელეც.

3.2.18. დასაქმებული პირის სამუშაოზე გამოცხადება სამსახურეობრივი აუცილებლობაა. გამონაკლისს წარმოადგენს საპატიო მიზეზი. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ მას სამუშაოზე გამოცხადების საშუალება არ მისცა მოპასუხემ. ჯერ ერთერთმა დირექტორმა, ისმეთ დინდარმა სცემა და მერე ერთერთმა პარტნიორმა ბურაქ ბაშლილარი სიცოცხლის მოსპობით დაემუქრა. ისმეთ დინდარის მიერ ცემის ფაქტი სადაო არარის. ამ გარემოებას მოპასუხეც ადასტურებს. დადგენილია, რომ ინციდენტი მოხდა 2016 წლის 01 ივლისს. აღნიშნულის გამო 2016 წლის 28 ივლისს ისმეთ დინდარი პასუხისგებაში იქნა მიცემული ბრალდებულის სახით. 2016 წლის 06 სექტემბერს ისმეთ დინდარი, ილით თურღულ თოქმანის ცემის გამო, ცნობილი იქნა დამნაშავედ საქართველოს სსკ 125 მუხლის 1-ლი ნაწილით გათვალისწინებული დანაშაულის ჩადენაში და სასჯელის სახედ და ზომად განესაზღრა ჯარიმა 500 ლარის ოდენობით. 2016 წლის 1 ივლისის შემდეგ მოსარჩელე სამსახურში დადიოდა და მასში ისმეთ დინდართან კონფლიქტს ხელი არ შეუშლია. კონფლიქტი ამოიწურა და დასრულდა. მას სხვა გაგრძელება აღარ ჰქონია.

3.2.19. მტკიცებულებებით არ დადგენილა, რომ ბურაქ ბაშლილარი მოსარჩელეს სიცოცხლის მოსპობით დაემუქრა. მათ შორის საუბარი დადგენილი და დადასტურებულია, მაგრამ ის, რომ ბურაქ ბაშლილარმა აუკრძალა შპს „BROTERS“-

ში გამოცხადება, ეს ფაქტი არ დგინდება.

3.2.20. ასევე დადგენილია, რომ ომურ ოზმენი და სელმან ქონაქჯი შპს „BROTERS“-ში მიიღო მოსარჩელემ. მათთან ხელშეკრულებები მოსარჩელეს აქვს გაფორმებული. ისინი სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრის მონაცემთა ბაზაში დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების სუბიექტად არ არიან რეგისტრირებული და მათზე არ არის გაცემული დროებითი საექიმო საქმიანობის უფლება. (ტ.1. ს.ფ. 187; 189).

3.2.21. სასამართლო მიიჩნევს, რომ დავის გადაწყვეტისათვის სხვა გარემოებების დადგენას და შემდგომში მათ სამართლებრივ შეფასებას მნიშვნელობა არ აქვს.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა სასარჩელო განცხადება, მოისმინა მხარეთა განმარტებანი, შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. მოსარჩელე არ მუშაობდა გენერალური კოორდინატორის თანამდებობაზე და შესაბამისად მისი ამ თანამდებობაზე აღდგენაც შეუძლებელია. ასევე უსაფუძვლოა ამ თანამდებობიდან გათავისუფლების გამო იძულებითი განაცდურის, ხელფასისა და სხვა თანხის დაკისრების მოთხოვნა.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ

- საქართველოს კონსტიტუცია.
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.
- საქართველოს შრომის კოდექსი.
- კანონი მეწარმეთა შესახებ

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო მიიჩნევს, რომ წინამდებარე დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია სწორად შეფასდეს შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

- მოსარჩელე 2014 წლის 1 იანვრიდან მუშაობდა შპს „BROTERS“-ის გენერალურ კოორდინატორად;
- მოსარჩელე 2015 წლის 27 მაისიდან შპს „BROTERS“-ის დირექტორია;
- მოსარჩელე საქმის განხილვის მომენტშიც შპს „BROTERS“-ის დირექტორია;
- მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელე აღარაა გენერალური კოორდინატორი, 2017 წლის 24 მაისს მიღებული იქნა ბრძანება მისი გენერალური კოორდინატორის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

წინამდებარე დავის ფარგლებში მსჯელობის საგანს შრომის კოდექსის ნორმების გამოყენების კანონიერება წარმოადგენს. ამ საკითხის შეფასებისას, სასამართლო უპირველესად, ყურადღებას ამახვილებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის #ას-1011-972-2014 და №ას-302-287-2016 გადაწყვეტილებაში ჩამოყალიბებულ განმარტებაზე. სასამართლომ დასახელებულ გადაწყვეტილებებში განმარტა, რომ იურიდიული პირის

ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის თანამდებობიდან გათავისუფლების მართლზომიერების დასადგენად შრომის კანონმდებლობა არ უნდა იქნას გამოყენებული. უპირველესად უნდა განიმარტოს იურიდიული პირის ცნება, ორგანიზაციული სტრუქტურა, მოიძებნოს ამ სამართლებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები და მათი ზოგადი ანალიზის საფუძველზე შეფასდეს ხელმძღვანელ პირის გათავისუფლების კანონიერების საკითხი, კერძოდ:

იურიდიული პირის ცნება და მისი არსი ასახულია იურიდიული პირის განმსაზღვრელ ზოგად დეფინიციაში. იურიდიული პირი არის შესაბამისი მიზნის მისაღწევად შექმნილი, საკუთარი ქონების მქონე, ორგანიზებული წარმონაქმნი. იგი თავისი ქონებით დამოუკიდებლად აგებს პასუხს და საკუთარი სახელით იძენს უფლებებსა და მოვალეობებს, დებს გარიგებებს და შეუძლია სასამართლოში გამოვიდეს მოსარჩელედ და მოპასუხედ (სკ-ის 24.1 მუხლი). სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისი ნორმები ადგენენ იურიდიული პირის რეგისტრაციის წესსა და პირობებს და მიუთითებენ მეწარმე სუბიექტის რეგისტრაციისათვის სპეციალური კანონით („მეწარმეთა შესახებ“) განსაზღვრულ მოთხოვნებზე, თუმცა, ამავე კოდექსის 24-ე მუხლის მე-6 ნაწილი იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ იურიდიული პირი, რომლის მიზანია სამეწარმეო საქმიანობა, უნდა დარეგისტრირდეს ამ კოდექსით დადგენილი წესით. იურიდიული პირის ორგანიზაციული მოწყობის დეტალური პირობები არ არის კოდექსში მოცემული და ის მთლიანად დისპოზიციურ მოწყობას ექვემდებარება, რამდენადაც მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონი ამ საკითხის რეგულაციას დამფუძნებელთა/წევრთა შეთანხმებას – წესდებას უკავშირებს. თავის მხრივ, ბუნებრივია, დაცულია იურიდიული პირის რეალური ფუნქციონირებისათვის საკვალდებულო ნიშანიც –

ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის არსებობა. დამფუძნებელს (წევრს) შეუძლია ერთ პირს მიანიჭოს საქმეების ერთპიროვნულად გაძღოლის უფლებამოსილება ან/და დააწესოს ორი ან ორზე მეტი პირის ერთობლივი ხელმძღვანელობა ან/და წარმომადგენლობა, რომლის ნამდვილობაც დამოკიდებულია იურიდიული პირების რეესტრში რეგისტრაციაზე, ანუ ამ შემთხვევაშიც, რეგისტრაცია კონსტიტუციური მნიშვნელობის მატარებელია და წარმოადგენს მესამე პირთა უფლებადამცავ დანაწესს.

6.2. იურიდიული პირის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების წარმოშობისა და შეწყვეტის მიმართ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით მეწარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისთვის განსაზღვრული წესები. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით რეგულირებულია სამეწარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის საკითხები. ნორმის მე-7 პუნქტი ადგენს ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირსა და საზოგადოებას შორის ურთიერთობის მოწყობის სამართლებრივ საფუძვლებს. კერძოდ, ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით.

6.3. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ დასახელებულ გადაწყვეტილებებში განმარტა, რომ საკორპორაციო სამართალი ერთმანეთისაგან განასხვავებს საწარმოს დირექტორის დანიშვნასა და მის შრომით თანამდებობაზე გამწესებას. პირის დანიშვნის ცნება მოიაზრებს დირექტორის დანიშვნას მის ორგანულ თანამდებობაზე, რაც ამ აქტის კორპორაციულსამართლებრივ და ცალმხრივ ხასიათზე მიუთითებს. იგი დირექტორის დანიშვნის ფაქტის მარეგისტრირებელი ორგანოს მეშვეობით გასაჯაროებისა და შესაბამისად, დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის ნების სისრულეში მოყვანის საფუძველია. სწორედ რეგისტრაციის მომენტიდან ხდება დირექტორი უფლებამოსილი, განახორციელოს მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებანი. რაც შეეხება შრომით თანამდებობაზე გამწესების აქტს, იგი წარმოადგენს იურიდიულ პირსა და დირექტორს შორის დადებულ ხელშეკრულებას, რომლითაც მხარეებს შორის ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშობა.

6.4. დირექტორის უფლებამოსილების შეწყვეტის წესის რეგულაციასთან დაკავშირებით ზემოთ მოხმობილი ნორმებიდან გამომდინარე, უნდა აღინიშნოს, რომ „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 71 მუხლი აზუსტებს უფლებამოსილების შეწყვეტის პირობებს, რომლებიც უკავშირდება ამ ნების მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციას. კანონი ადგენს სამ შემთხვევას:

- ა) დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის მიერ ნების გამოვლენა;
- ბ) თავად რეგისტრირებული პირის მიერ ნების გამოვლენა;
- გ) რეგისტრირებული პირის გარდაცვალება, სასამართლოს მიერ შეზღუდულქმედუნარიანად ან უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება, გარდაცვლილად გამოცხადება, მხარდაჭერის დანიშვნა.

პირველ ორ შემთხვევასთან მიმართებით (მარეგისტრირებელი ორგანოს მიმართ ცალმხრივი ნების გამოვლენა) კანონი მოითხოვს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი) დადგენილი წესით შეტყობინების გაგზავნის აუცილებლობას (კანონის მე-9 მუხლის 72 პუნქტი). კანონის ეს უკანასკნელი დათქმა დღის წესრიგში აყენებს იმ კითხვაზე პასუხის გაცემის აუცილებლობას, დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებისათვის გამოიყენება თუ არა შრომის კოდექსის ნორმები. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით მიუხედავად „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში შრომით-სამართლებრივი ელემენტების შემოღებისა, დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება არ უნდა დაკვალიფიცირდეს შრომით-სამართლებრივ ხელშეკრულებად. იგი პირობითად შეიძლება სასამსახურო ხელშეკრულებად მოვიხსენიოთ, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების ნაირსახეობაა და სავსებით განსხვავდება შრომის სამართლისათვის დამახასიათებელი პრინციპებისაგან.

6.5. „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით და საწარმოთა წესდებით რეგულირდება ხელმძღვანელობითი, წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების საკითხი. დადგენილია, რომ ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში იურიდიული პირის სახელით გადაწყვეტილებების

მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება – იურიდიული პირის სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში. თუ სარეგისტრაციო დოკუმენტაციით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს წარმომადგენლობით უფლებამოსილებასაც. საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის საწარმოს ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობა ორმხრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის ერთი მხარე – მომსახურების გამწევი ვალდებულია, გაწიოს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე – გადაიხადოს საზღაური. ამ ტიპის შეთანხმება, როგორც უკვე აღინიშნა, დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე და უფლებით აღჭურვილ პირს, ფიდუციური ვალდებულების ფარგლებში, აძლევს სრულ დამოუკიდებლობას, იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს. რაც შეეხება შრომით ურთიერთობას, მის ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი და შეიძლება დავასკვნათ, რომ ამ ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას, რაც განასხვავებს შრომით ხელშეკრულებას შპს-ს დირექტორთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულებისაგან და ამ უკანასკნელი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლები, სამოქალაქო კოდექსის ნორმებში უნდა იქნას მოდიებული.

6.6. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დასახელებულ გადაწყვეტილებებში განმარტებულია, რომ იქედან გამომდინარე, რომ სამოქალაქო კოდექსის იურიდიული პირის მომწესრიგებელი ნორმები და სპეციალური კანონი – „მეწარმეთა შესახებ“ არ შეიცავს პირდაპირ დათქმას საწარმოს დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების თაობაზე, დგება საკითხი იმის შესახებ, თუ ყველაზე უფრო რომელ სამართლებრივ ინსტიტუტთან არის ეს ურთიერთობა ახლოს. მსგავს მოწესრიგებას შეიცავს სამოქალაქო კოდექსის დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელ ნორმები.

6.7. სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლის თანახმად, დავალების ხელშეკრულებით რწმუნებული ვალდებულია შეასრულოს მისთვის დავალებული (მინდობილი) ერთი ან რამდენიმე მოქმედება მარწმუნებლის სახელითა და ხარჯზე. საკაცო პალატამ განმარტა, რომ დავალება იმ ხელშეკრულებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან, მისი საგანია რწმუნებული პირის მიერ ერთი ან რამდენიმე იმგვარი მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ შედეგის დადგომას და როგორც წესი, ეფუძნება ურთიერთნდობას, რწმუნებულის ვალდებულებას წარმოადგენს დავალებული მოქმედების მმართველის გულისხმიერებით წარმოება და მიღწეული შედეგის ადრესატი ხდება წარმოდგენილი პირი. დავალების ხელშეკრულების ვადასთან მიმართებით სამოქალაქო კოდექსი რაიმე მოწესრიგებას არ ითვალისწინებს. მისი განსაზღვრა მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული, ამასთანავე, 710-ე მუხლის ძალით, დავალება შეიძლება იყოს სასყიდლიანი, ხოლო, ამავე კოდექსის 720-ე მუხლის

პირველი ნაწილის თანახმად, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია.

მითითებულ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ დირექტორის გათავისუფლება შეუძლია მხოლოდ საწარმოს დამფუძნებელს ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე, ნებისმიერ დროს. ანუ შეწყვეტის ხელშეკრულება ხელმძღვანელთან და გამოვლენილი ნება მესამე პირების მიმართ ნამდვილი ხდება მისი მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციის მომენტიდან.

6.8. ზემოთ აღნიშნული დასაბუთებების გათვალისწინებით სასამართლო განმარტავს, რომ ერთერთი დირექტორი (თუნდაც ისმეთ დინდარი) არარის უფლებამოსილი განსასხლვროს მეორე დირექტორის სტატუსი და იგი გაანთავისუფლოს სამსახურიდან. იგი განსაზღვრულია საწარმოს პარტნიორთა კრების გადაწყვეტილებით და ეს ასახულია სამეწარმეო რეესტრში. მოსარჩელე დირექტორია და იგი ამ თანამდებობიდან გათავისუფლებული არაა. მიუხედავად იმისა, რომ ის გენერალური კოორდინატორის თანამდებობიდანაა გათავისუფლებული, ამ თანამდებობაზე ის ვერ აღსდგება მარტივი მიზეზის გამო. ამ თანამდებობაზე შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია 2015 წლის 27 მაისიდან მხარეთა შეთანხმებით. შესაბამისად სარჩელი მისი სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების, ასევე კომპენსაციისა და პირგასამტეხლოს თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.9. სასამართლო მიიჩნევს, რომ არსებობს შპს „BROTHERS“-ის 2017 წლის 24 მაისი №1174/17 მიმართვისა და №24-05/17 ბრძანების (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და დასაქმებულის გენერალური კოორდინატორის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ) ბათილად ცნობის წინაპირობები, მაგრამ ამ ნაწილში მოთხოვნას არ აქვს იურიდიული ინტერესი. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლის შესაბამისად, სარჩელი შეიძლება აღიძრას უფლებისა თუ სამართლებრივი ურთიერთობების არსებობა-არარსებობის დადგენის, დოკუმენტების ნამდვილობის აღიარების ან დოკუმენტების სიყალბის დადგენის შესახებ, თუ მოსარჩელეს აქვს იმის იურიდიული ინტერესი, რომ ასეთი აღიარება სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოხდეს.

აღიარებითი სარჩელი იმგვარი სარჩელია, როცა მოსარჩელე ბუნებაში ისედაც, უკვე არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის (ჩვეულებრივ - ნამდვილობის) ან არარსებობის ჩვეულებრივ - ბათილობის) სასამართლოსაგან აღიარებას ითხოვს. სწორედ ამიტომ, ზემოხსენებული ნორმის თანახმად, აღიარებითი სარჩელის დასაშვებად, დავის მიმართ მოსარჩელის იურიდიული ინტერესია აუცილებელი. ეს ნიშნავს, რომ საქართველოს კანონმდებლობა არ უშვებს სასამართლო დავას, დავის გულისთვის. იურიდიული ინტერესი არის ის ფაქტობრივი, სამართლებრივი შედეგი, რომლის მიღწევაც მოსარჩელეს სარჩელის დაკმაყოფილებით სურს. ამდენად გარდა, ზოგადად, სარჩელისათვის დადგენილი მოთხოვნებისა, აღიარებითი სარჩელის დასაშვებობის დამატებითი პირობა დავის მიმართ მოსარჩელის იურიდიული ინტერესია. მოსარჩელე სამუშაოდან დათხოვნის ბრძანების ბათილად ცნობას, ე.ი. ბრძანების ბათილად აღიარებას ითხოვს. ეს კი

ნიშნავს, რომ მას აღძრული აქვს აღიარებითი სარჩელი. თუმცა, ამავდროულად, სარჩელის დაკმაყოფილებას მოსარჩელისათვის საჭირო შედეგი არ მოჰყვება. ბრძანების ბათილად ცნობა მოსარჩელის გენერალურ კოორდინატორის თანამდებობაზე აღდგენას არ გამოიწვევს. ის საწარმოს დირექტორია და აღარაა გენერალური კოორდინატორი. რაც მისი მიზნის მიღწევას გამოირიცხავს. შესაბამისად იურიდიული ინტერესის არარსებობის გამო ამ ნაწილშიც სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.10. დამატებით სასამართლო განმარტავს, რომ პირობითად მოსარჩელე, რომც ჩაითვალოს დასაქმებულად. ანუ მოსარჩელე თუ არ იქნებოდა დირექტორი და ის გენერალური კოორდინატორის თანამდებობიდან გათავისუფლებულად რომც მივიჩნიოთ და რომც განხილული იქნას სამსახურიდან მისი დათხოვნის კანონიერების საკითხები, ამ შემთხვევაშიც მისი სარჩელის უსაფუძვლო იქნებოდა.

6.11. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით. დასახელებული ნორმით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაკისრებული თანამდებობრივი უფლებამოსილების განხორციელება. მხარეების ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში ყოფნა, გარკვეულ ურთიერთ ვალდებულებებს წარმოშობს. ვალდებულება ისეთი სამართლებრივი ბორკილია, რომელიც ერთ მხარეს მეორის სასარგებლოდ აიძულებს გარკვეული მოქმედების შესრულებას ან მოქმედების შესრულებისაგან თავის შეკავებას. მოსარჩელეს მოვალეობა უნდა შეესრულებინა ჯეროვნად და სრულად, ანუ ისე როგორც ამას მოითხოვს საქ. სსკ-ის 361-ე მუხლი. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ სამსახურში მიიღო ომურ ოზმენი და სელმან ქონაქჯი. ისინი სახელმწიფო სასერტიფიკაციო რეესტრის მონაცემთა ბაზაში დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების სუბიექტად არ არიან რეგისტრირებულები და მათზე არ არის გაცემული დროებითი საექიმო საქმიანობის უფლება. (ტ.1. ს.ფ. 187; 189). შესაბამისად მათი მიღებით მოსარჩელემ დამსაქმებლის ავტორიტეტი, იმიჯი, საქმიანობა და ფინანსური მდგომარეობა დააყენა რისკის ქვეშ. თუ ეს ფუნქცია გენერალური კოორდინატორის მოვალეობაში შედის, მაშინ მოსარჩელეს დარღვეული აქვს აღნიშნული მოვალეობა. გარდა ამისა ის სამსახურში არ ცხადდებოდა დაახლოებით 9 თვე. აღნიშნული ეწინააღმდეგება მოპასუხის მიერ დამტკიცებულ შრომითი შინაგანაწესის 12-ე მუხლს და წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებულ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველებს.

6.12. მოსარჩელის გენერალური კოორდინატორის თანამდებობიდან

გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია სხვა დარღვევებიც. იქედან გამომდინარე, რომ არაკვალიფიციური პირების სამსახურში მიღება და სამსახურში 9 თვის განმავლობაში გამოუცხადებლობა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს, სხვა გარემოებათა შემოწმება და სამართლებრივი შეფასება დავის გადაწყვეტისათვის არაა მნიშვნელოვანი.

7. საპროცესო ხარჯები:

7.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველის ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც, ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

მოსარჩელის მოთხოვნაა სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, ასევე იძულებით განაცდურის ანაზღაურება. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მეხუთე მუხლის „ა“ პუნქტით „საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკური პირები–სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან“

დასახელებული ნორმით ფიზიკური პირები სახ. ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ხელფასის გადახდევინების შესახებ და შრომის ანაზღაურების მოთხოვნიდან გამომდინარე სარჩელებზე. სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვით აღძრულ სარჩელზე მოსარჩელე სახ. ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებული არაა, ამ ნაწილში საქმეზე გადასახდელი სახ. ბაჟის ოდენობაა 200 ლარი. სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რის გამოც სასამართლო ხარჯების გადახდა უნდა დაეკისროს მოსარჩელეს. მოსარჩელის მიერ საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება განსახილველ საქმეში გამოყენებული არ ყოფილა.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 8-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით,

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ილით თურღულ თოქმანის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი გადახდილია.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს 14 დღის ვადაში მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან აპელაციის წესით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ.ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ.32), ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით (ქ.ბათუმი, ს. ზუბალაშვილის ქ. 30).
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

გოჩა ფუტყარაძე