



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

04 ივნისი, 2018 წ.

ქ. ცაგერი

შესავალი ნაწილი  
ცაგერის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე - ნანა ჯანხოთელი

სხდომის მდივანი - თამილა ახვლედიანი

მოსარჩელე - მ----- გ-----

წარმომადგენლები - გ-----

მოპასუხე - ს-----

წარმომადგენლები - ტ-----

დავის საგანი- გადაწყვეტილება ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ე----- პ---- ჯ-----“ გე----- დირექტორის 2017 წლის 2- ნ----- #7- გადაწყვეტილება მოსარჩელის-მ----- გ-----ს მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მ----- გ----- აღდგენილ იქნეს სს „ე----- პ---- ჯ-----“ ც-----ლ----- მომსახურების ცენტრის უბნის მეწეჯერის თანამდებობაზე.

1.3. სს „ე----- პ---- ჯ-----“ დაეკისროს აუნაზღაუროს მ----- გ----- იძულებითი განაცდური სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან, 2017 წლის 01 დეკემბრიდან (შეწყვეტის თარიღიდან) სამუშაოზე აღდგენამდე, თანამდებობრივი სარგოს- სარგოს ლარის ოდენობით.

#### 2. მოპასუხის პოზიცია

სს „ე----- პ----- ჯ-----“ წარმომადგენელმა შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ 2017 წლის 2- ნ----- #7- გადაწყვეტილება მიღებულია საკანონმდებლო და შიდა ნორმატიული აქტების მოთხოვნათა სრული დაცვით და არ არსებობს მის მიმართ ბათილად ცნობის საფუძველი. მოსარჩელესა და სს „ე----- პ----- ჯ-----“ შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, მ----- გ-----ს, როგორც დასაქმებულის ძირითადი მოვალეობები განსაზღვრული იყო შრომის ხელშეკრულებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, შრომის შინაგანაწესით და დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებული სხვა დოკუმენტებით. როგორც მოპასუხის წარმომადგენელმა აღნიშნა, ც-----ლ----- მომსახურების ცენტრში (მოსარჩელის სამოქმედო უბანზე) გამოვლინდა არაერთი სხვადასხვა სახის არსებითი და მძიმე ხასიათის დარღვევა, რამაც განაპირობა კომპანიის მხრიდან სათანადო ზომების მიღება. ც-----ლ----- მომსახურების ცენტრის კომპლექსური შემოწმების პროცესში, ზოგადი არაპროფესიონალიზმის, კონფრონტაციული დამოკიდებულებისა უშუალოდ მოსარჩელის სამსახურებრივი კოპეტენციის სფეროში, გამოვლინდა არაერთი დარღვევა და ვერ იქნა მიღწეული სიტუაციის გამოსწორება. კერძოდ, გამოვლინდა ქსელში არსებული დაზიანებული , დაუღუქავი მრიცხველები, ელექტროენერგიის დატაცების ფაქტები, რაც დატოვებულია მ----- გ-----ს მხრიდან რეაგირების გარეშე. მ----- გ----- მფარველობდა მისი მეუღლე-ნ---- ლ-----, რომლის დაქვემდებარებაშიც ის თანამდებობრივად იმყოფებოდა. სამუშაოდან გათავისუფლების ერთერთ წინაპირობად მოპასუხის წარმომადგენელმა დაასახელა მოსარჩელესა და მის მენეჯერს შორის მომხდარი ურთიერთშელაპარაკების ფაქტიც.

### **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

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

**3.1.1.** მ----- გ----- სამუშაოდან გათავისუფლებამდე შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა ს----- ც-----ლ----- მომსახურების ცენტრის უბნის მენეჯერის თანამდებობაზე, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტება,
- სარჩელი

**3.1.2.** მ----- გ----- ამ თანამდებობაზე მუშაობდა 2007 წლის 30 ივნისიდან და თავდაპირველად, მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 500 (ხუთასი) ლარით, 2008 წლის 01 იანვარს, მხარეებს შორის შედგა დამატებითი შეთანხმება და შრომის ანაზღაურება გაიზარდა 600 (ექვსასი) ლარამდე, ხოლო

2008 წლის 30 ივნისის შეთანხმების თანახმად კი-670 ლარამდე. 2009 წლის 01 აგვისტოს, ს----- და მ----- გ----- შორის გაფორმდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის 4.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 670 (ექვსასსამოცდაათი) ლარს.

2014 წლის 01 მარტს, მხარეებს შორის გაფორმდა დამატებითი შეთანხმება, რომლის საფუძველზეც, 2009 წლის 01 აგვისტოს ხელშეკრულების 4.1. პუნქტში შევიდა ცვლილება და დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1000(ათასი) ლარით, ხოლო 2016 წლის 01 აპრილის დამატებითი შეთანხმების საფუძველზე დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 1250,00 ლარი.

2016 წლის 01 აპრილის მხარეებს შორის დადებული დამატებითი შეთანხმების თანახმად, შრომით ხელშეკრულებას დაემატა შემდეგი შინაარსის 2.1.1. პუნქტი-,, დასაქმებულს მიენიჭოს კვალიფიკაციის პირველი ხარისხი“.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

-სარჩელი

-მხარეთა ახსნა-განმარტება

**3.1.3.** სს „ე-----პ---- ჯ-----“ მიერ 2017 წლის 2- ნოემბერს მიღებული იქნა გადაწყვეტილება #7- მ----- გ----- საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ. დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველზე.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტება, სასამართლო სხდომის ოქმი

- ს----- 2017 წლის 2- ნ----- გადაწყვეტილება

2017 წლის 06 ნოემბერს, ს----- შედგა სხდომა, რომლის

ოქმის თანახმად(სხდომის თავმჯდომარე კომერციული მენეჯერი პეტრე კაჭკაჭიშვილი),დადგინდა, რომ ც-----ლ----- მომსახურების ცენტრში, თანამშრომლების მიერ შემდგომში ჩადენილი პირველივე ახალი დარღვევის ხარვეზის, გადაცდომის, საქმისადმი გულგრილი დამოკიდებულების ან/და კოლექტიური სიტუაციის გამოწვევის შემთხვევაში, განიხილოს პასუხისმგებელ პირთა მიმართ პასუხისმგებლობის უმკაცრესი ფორმა-შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხი.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტება, შესაგებელი,

2017 წლის 06 ნ----- სხდომის ოქმი

### 3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ს-----“ ც-----ლ----- მ/ც მ----- გ-----ს მიერ  
მასზე დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებას  
ადგილი არ ჰქონია.

შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ვალდებულია შეაფასოს საქმეში არსებული მტკიცებულებები, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს მოსარჩელის თანამდებობრივი უფლებამოსილების საკითხი, ნორმატიული ბაზა, რომელიც მას გარკვეულ ვალდებულებებს აკისრებს, მისი თანამდებობრივი სტატუსი, დასაქმებულის ბრალეულობა და ასეთის არსებობის შემთხვევაში, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის მიმართ მისი სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ ადმინისტრაციის გადაწყვეტილებაში მითითებული საფუძვლების კვლევის შედეგად.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ მას უკანონოდ მოექცა დამსაქმებელი, სამსახურიდან გათავისუფლებისას, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც

კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე ვალდებულია სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მ----- გ-----ს მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულების ფაქტი.

მ----- გ----- ც-----ლ----- მომსახურების ცენტრის უბნის მენეჯერის თანამდებობაზე მუშაობდა 2007 წლის 30 ივნისიდან და თავდაპირველად მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 500 (ხუთასი) ლარით, 2008 წლის 01 იანვარს მხარეებს შორის შედგა დამატებითი შეთანხმება და შრომის ანაზღაურება გაიზარდა 600(ექვსასი) ლარამდე, ხოლო 2008 წლის 30 ივნისის შეთანხმების თანახმად კი-670 ლარამდე. 2009 წლის 01 აგვისტოს, ს----- და მ----- გ----- შორის გაფორმდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის 4.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 670(ექვსასსამოცდაათი) ლარს.

2014 წლის 01 მარტს, მხარეებს შორის გაფორმდა დამატებითი შეთანხმება, რომლის საფუძველზეც, 2009 წლის 01 აგვისტოს ხელშეკრულების 4.1. პუნქტში შევიდა ცვლილება და დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1000(ათასი) ლარით. ხოლო 2016 წლის 01 აპრილის დამატებითი შეთანხმების საფუძველზე დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 1250,00 ლარი.

2016 წლის 01 აპრილის მხარეებს შორის დადებული დამატებითი შეთანხმების თანახმად, შრომით ხელშეკრულებას დაემატა შემდეგი შინაარსის 2.1.1. პუნქტი-,, დასაქმებულს მიენიჭოს კვალიფიკაციის პირველი ხარისხი“.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, მხარეთა ახსნა განმარტებით, მოწმეების- სახით დაკითხული -ს----- თანამშრომლების-არჩილ ხვიჩიას, მირზა წაქაძის, დათა გაზდელიანის, დავით მურადაშვილის და მირზა მესხორაძის ჩვენებებით დადასტურებულია, რომ მ----- გ-----ს მიმართ დამსაქმებელს 2017 წლამდე პრეტენზია არ გამოუხატავს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე, მხარე თვითონ განსაზღვრავს თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს მის მოთხოვნას და რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნას დადასტურებული ეს ფაქტები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად

უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სასამართლო განმარტავს, რომ ერთ-ერთი მხარის ახსნა-განმარტება, თუ მას არ ეთანხმება მოწინააღმდეგე მხარე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება ჩაითვალოს სადავო-სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობისა თუ საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ მტკიცებულებად, თუ იგი დასტურდება საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვის შედეგად. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მხარის მიერ მიცემული ნებისმიერი ახსნა-განმარტება სადავო ურთიერთობის ან საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ უტყუარ მტკიცებულებად უნდა მიგვეჩნია, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ პრინციპებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანხმად, არავითარ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა, ხოლო ამავდროულად მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად კი, სასამართლო მტკიცებულებებს აფასებს თავისი შინაგანი რწმენით, რაც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შემდეგაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. ამდენად, ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა მტკიცებულება თანაბარი ძალისაა და არცერთ მათგანს უპირატესობა არ ენიჭება. ამასთან, სასამართლო ვალდებულია საქმეში არსებული ყველა მტკიცებულება ერთობლიობაში შეაფასოს.

საქმის მასალებში არ მოიპოვება მტკიცებულებები დასაქმებულის-მ----- გ-----ს მხრიდან მასზე შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულების თაობაზე. მოპასუხე მხარემ აპელირება გააკეთა იმ ფაქტზე, რომ წლების განმავლობაში არსებობდა დარღვევები, თუმცა მათი გამოაშკარავება არ ხდებოდა, რადგან მოსარჩელის-მ----- გ-----ს უშუალო უფროსი იყო მისი მეუღლე-ნ---- ლ-----, რომელიც ასევე გათავისუფლებული იქნა კომპანიის მიერ დაკავებული თანამდებობიდან. სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ ნ---- ლ----- შესთავაზეს სამუშაო საუკეთესო პირობებით, რაზედაც მან უარი განაცხადა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ დასტურდება ასევე მოპასუხის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოება, რომ მ----- გ----- თანამშრომლებს ექცეოდა უხეშად. ამდენად, სასამართლო უსაფუძვლოდ მიიჩნევს ხსენებულ არგუმენტს, ვინაიდან თუნცად თანამშრომლებსა და მენეჯერს შორის მცირე

კამათი მომხდარიყო, უნდა დადასტურებულიყო მოსარჩელის ბრალეულობა მასში და მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის დარღვევა შესაბამისი მტკიცებულებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაადასტუროს ის გარემოებები, რომელთაც ეყრდნობა მისი მოთხოვნა თუ შესაგებელი. სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო სამართალში მოქმედი მტკიცების ტვირთის გადანაწილების ზოგადი პრინციპის თანახმად, თითოეულ მხარეს ეკისრება იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომელზედაც მან მიუთითა. ამასთან, სასამართლო ითვალისწინებს შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკას და განმარტავს, რომ დამსაქმებელს მეტი შესაძლებლობა აქვს, ამტკიცოს დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების დარღვევის ფაქტები. მას გააჩნია ყველა ბერკეტი იმისათვის, რომ წერილობით მტკიცებულებებში ასახოს დარღვევის ფაქტები, ჩაატაროს სამსახურებრივი მოკვლევა, საჭიროების შემთხვევაში ნივთიერი მტკიცებულებები წარუდგინოს სასამართლოს და ა.შ. ამ უპირატესობის გათვალისწინებით, მან ფაქტების მტკიცებისას უფრო მაღალი სტანდარტი უნდა დააკმაყოფილოს, ვიდრე დასაქმებულმა. სასამართლო მიიჩნევს, რომ იმ პირთა ჩვენებები, რომლებიც შესაძლოა მ----- გ----- მცირე კონფლიქტის უშუალო მონაწილე იყვნენ, ვერ იქნება საკმარის მტკიცებულებად მიჩნეული კონკრეტული ფაქტების დასადასტურებლად. სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმეში წარმოდგენილი მოწმეთა ჩვენებები ასევე იმას ადასტურებს, რომ მ----- გ----- კარგად ართმევდა თავს თავისი მოვალეობის შესრულებას.

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის კონტროლი არის შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი თავისებურება, რაც განასხვავებს მას სხვა კერძო-სამართლებრივი ურთიერთობისგან. სწორედ, ზედამხედველობისა და კონტროლის განხორციელების საშუალებას წარმოადგენს დისციპლინური წესების დადგენა და მონიტორინგი მათ შესრულებაზე.

შრომის დისციპლინა წარმოადგენს იმ წესების ერთობლიობას, რომელიც შრომის ხელშეკრულებით, შინაგანაწესით ან სხვა შიდასამსახურებრივი აქტებით არის განსაზღვრული. შრომის დისციპლინის დაცვის ვალდებულება შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის ფარგლებში დასაქმებულის ვალდებულებაა, რომლის დარღვევასაც შესაძლოა, მოჰყვეს სათანადო რეაგირება დამსაქმებლისგან.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ

რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

ამავე კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

„შრომის კოდექსის“ მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილ იქნა, რომ მ----- გ----- ამ თანამდებობაზე მუშაობდა 2007 წლის 30 ივნისიდან და თავდაპირველად მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 500(ხუთასი) ლარით, 2008 წლის 01 იანვარს მხარეებს შორის შედგა დამატებითი შეთანხმება და შრომის ანაზღაურება გაიზარდა 600(ექვსასი) ლარამდე, ხოლო 2008 წლის 30 ივნისის შეთანხმების თანახმად კი-670 ლარამდე. 2009 წლის 01 აგვისტოს, ს----- და მ----- გ----- შორის გაფორმდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის 4.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 670(ექვსასსამოცდაათი) ლარს.

2014 წლის 01 მარტს, მხარეებს შორის გაფორმდა დამატებითი შეთანხმება, რომლის საფუძველზეც, 2009 წლის 01 აგვისტოს ხელშეკრულების 4.1. პუნქტში შევიდა ცვლილება და დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1000(ათასი) ლარით, ხოლო 2016 წლის 01 აპრილის დამატებითი შეთანხმების საფუძველზე დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 1250,00 ლარი.

2016 წლის 01 აპრილის მხარეებს შორის დადებული დამატებითი შეთანხმების თანახმად, შრომით ხელშეკრულებას დაემატა შემდეგი შინაარსის 2.1.1. პუნქტი-„ დასაქმებულს მიენიჭოს კვალიფიკაციის პირველი ხარისხი“.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

მოცემულ შემთხვევაში, მართალია ს----- გე-----  
დირექტორის 2017 წლის 2- ნ----- №7- გადაწყვეტილების თანახმად, მ----- გ-  
----- სამსახურიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე  
მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების უხეში  
დარღვევა) საფუძველზე, მაგრამ სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ  
ვერ იქნა დასაბუთებული თუ რაში გამოიხატა მ----- გ-----ს მიერ შრომითი  
ხელშეკრულების არათუ უხეში, არამედ საერთოდ შრომითი ხელშეკრულების  
დარღვევა.

ს----- შრომის შინაგანაწესის 3.12 მუხლის 3.12.1 პუნქტის  
თანახმად-,, თუ დასაქმებული არღვევს კომპანიის სახელმძღვანელო მითითებებს,  
შინაგანაწესს ან სხვა მმართველობით დოკუმენტებს(ბრძანება, წესი,  
ინსტრუქცია და ა.შ.) ან არ აკმაყოფილებს სამუშაო მოთხოვნებს, იჩენს  
დისციპლინურ დაუმორჩილებლობას, ან ერთვება ისეთ ქმედებებში,  
რომლებიც უარყოფით გავლენას ახდენს სამუშაო გარემოზე ან/და სხვა  
თანამშრომლებზე, დამსაქმებელმა შეიძლება გაატაროს დისციპლინური  
ლონისძიება.

სადაო საკითხის დადგენისას სასამართლო ხელმძღვანელობს მხარეთა  
თანასწორობის, შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპით.  
საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით  
სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის სუბპეკლზე. მხარეები  
სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ  
თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ  
წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები.  
დისპოზიციურობის პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის  
პრინციპით ფაქტების დადგენა. მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის  
თანაბრადაა გადანაწილებული, მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ  
რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ფაქტობრივი გარემოების  
დასადასტურებლად. ზოგადად, ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს  
მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და  
შესაგებელში მითითებული გარემოებების არსებობა. დისპოზიციურობის  
პრინციპიდან გამომდინარე, ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და  
მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს სამართლიანად. მხარეს უნდა  
დაეკისროს ისეთი ფაქტის დამტკიცების ვალდებულება, რომლის  
განხორციელებაც მას შეუძლია. მხარეს არ უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტების  
მტკიცების ტვირთი, რომლის განხორციელებაც მისთვის შეუძლებელია.  
მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება საქმის განხილვის უმთავრესი  
პრინციპია. წინამდებარე შემთხვევაში მოპასუხეს უნდა დაეკისროს  
საპროცესო ვალდებულება - დაამტკიცოს, რომ რეალურად მოსარჩელის მიერ  
უხეშად იქნა დარღვეული შრომითი ხელშეკრულება და სწორედ ამის გამო  
გათავისუფლდა იგი. ზოგადად არ არსებობს რომელიმე ფაქტის არარსებობის

მტკიცებულება. არსებობს მხოლოდ ფაქტის არსებობის მტკიცებულება. თუ არ დადასტურდა ფაქტის არსებობა (მაგალითად - ხელშეკრულების უხეში დარღვევა) ეს ნიშნავს მას, რომ სადაო ფაქტს ადგილი არ ჰქონია. თუ მოპასუხე ვერ შეძლებს დაამტკიცოს, რომ მ----- გ----- უხეშად დაარღვია მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების 7.1,7.2,7.3.....7.15 პუნქტები, მიჩნეული იქნება რომ მ----- გ-----ს მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას, რასაც შეეძლო გამოეწვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლება, ადგილი არ ჰქონია.

სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

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

ამდენად საქმის ყოველმხრივი შესწავლისა და წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად დადგენილ იქნა, რომ ს----- -----ე----- დირექტორის 2017 წლის 2- ნ----- #7- გადაწყვეტილებით , მ----- გ----- თანამდებობიდან უსაფუძვლოდ იქნა გათავისუფლებული, რადგან მოპასუხის მიერ მტკიცებულება იმისა, რომ მ----- გ-----ს მხრიდან ადგილი ჰქონდა შინაგანაწესისა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების უხეშ დარღვევას, არ არის წარმოდგენილი. ასევე არ არის წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება იმისა, რომ მ----- გ-----ს მიმართ გამოყენებული ყოფილიყო დისციპლინარული პასუხისმგებლობის რომელიმე სახე, რომელსაც ითვალისწინებს ს----- შრომის შინაგანაწესის 3.12.3 მუხლი, კერძოდ, აღნიშნული მუხლის თანახმად, არსებობს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის ექვსი დონე,(გაფრთხილება,წერილობითი საყვედური, ფინანსური ჯარიმა, დაქვეითება, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება ექვს თვემდე პერიოდით,შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა) რომელიც შინაგანაწესით დადგენილი წესის შესაბამისად გამოყენებულ იქნას კომპეტენციის ფარგლებში უშუალო ხელმძღვანელის , გე----- დირექტორის, ფილიალის დირექტორის შეხედულებისამებრ . დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა დამოკიდებულია პრობლემის ხასიათსა და სირთულეზე. ამასთან, მოწმეებმა სასამართლოში დაკითხვისას არ დაადასტურეს მ----- გ-----ს მიერ

შრომითი ხელშეკრულების და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების არათუ უხეში დარღვევა, არამედ საერთოდ რაიმე სახის დარღვევაც, ხოლო ის ჩამონათვალი, რაც მითითებულია შესაგებლში, როცა აღნიშნულით არ ილახება სხვათა უფლებები, არ შეიძლება საფუძველი გახდეს პირის სამსახურიდან უსაფუძვლო და უკანონო გათავისუფლების. ასევე მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ მოწმეების ჩვენებებით დადგენილია, რომ მ----- გ----- 2007 წლიდან მათი თანამშრომელია და მისთვის მანამდე რაიმე არასწორი ქმედება, რაც დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძველი შეიძლება გამხდარიყო, არ შეუძინევიათ.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დადასტურდა მ----- გ----- ს მიერ სახელშეკრულებო (მათ შორის – შინაგანაწესით დადგენილი) ვალდებულებების რაიმე ისეთი მნიშვნელობის დარღვევა, რაც მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე დონის გამოყენების გარეშე სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი შეიძლებოდა გამხდარიყო.

ამგვარად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან გამოყენებული ღონისძიება - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, რომელიც უკიდურეს ზომას წარმოადგენს, არ იყო თანაზომიერი მოპასუხის წარმომადგენლის მიერ მითითებული დარღვევებისა, თუნდაც მათი დადასტურების შემთხვევაში. ამგვარად, სს„ე-----პ---- ჯ-----“ 2017 წლის 2- ნ----- #7- გადაწყვეტილება დაუსაბუთებელი და უკანონოა, არ მომხდარა განცხადებაში მითითებული გარემოებების სათანადო შესწავლა-გამოკვლევა და ისე იქნა მიღებული გადაწყვეტილება მ----- გ-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. უკანონო გარიგება კი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილ გარიგებას წარმოადგენს.

შესაბამისად, ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით სასამართლო მიიჩნევს, რომ ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სს„ე-----პ---- ჯ-----“ 2017 წლის 2- ნ----- #7- გადაწყვეტილება მ----- გ-----ს - თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე და მ----- გურუჩიანი აღდგენილი უნდა იქნეს ც-----ლ----- მომსახურების ცენტრის უბნის მენეჯერის პოზიციაზე, რადგან სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

**6.2. 2017 წლის 2- ნ----- #7- გადაწყვეტილების ბათილობის გამო**

მხარეთა შორის 2009 წლის 01 აგვისტოს ხელშეკრულება არ ითვლება შეწყვეტილად და მხარეები კვლავაც დარჩნენ ამ ხელშეკრულებით დადგენილი ურთიერთობის ფარგლებში.

2009 წლის 01 აგვისტოს ხელშეკრულების „1.2. “ პუნქტით განისაზღვრა, რომ ხელშეკრულება იდება ერთი წლის ვადით, ხოლო 1.3. პუნქტის საფუძველზე, იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის დასრულებამდე სულ ცოტა 2(ორი) კვირით ადრე არცერთი მხარე არ განაცხადებს წინამდებარე ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ავტომატურად გრძელდება განუსაზღვრელი ვადით.

ვადის გასვლის მოტივით ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე რომელიმე მხარის მიერ ნების გამოხატვა არ დასტურდება საქმის მასალებიდან. შესაბამისად, ხელშეკრულება უნდა ჩაითვალოს ავტომატურად გაგრძელებულად, რადგან 2013 წლის ივლისში საქართველოს ორგანულ კანონში – „შრომის კოდექსში“ ამოქმედდა ცვლილებები, რომლის მოქმედებაც, ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, გავრცელდა არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად, მათი წარმოშობის დროისა. ამდენად, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის ურთიერთობაზეც ამ დროიდან უნდა გავრცელდეს ის დანაწესები, რომლებიც კანონში შესული ცვლილებებით ამოქმედდა.

ცვლილებების შედეგად, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> ნაწილით დადგინდა, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის შენიშვნის თანახმად, ამ მუხლის 1<sup>1</sup>–1<sup>3</sup> პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N72-) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დასაქმებულთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის

შესაბამისად, დადებულია ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის შესაბამისად, დადებულია ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N72-) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ.

სასამართლო განმარტავს, რომ ამ დათქმის დაწესებით კანონმდებლის მიზანი იყო, დაეცვა დასაქმებული შრომის ხელშეკრულების დაუსაბუთებელი შეწყვეტისგან იმ შემთხვევაში, როდესაც ურთიერთობა თავისი ხასიათით არის გრძელვადიანი ხასიათის, ურთიერთობა რეალურად ხანგრძლივად გრძელდება, არ არსებობს მოკლე დროით მისი შემოფარგვლის ობიექტური აუცილებლობა და აშკარაა, რომ დამსაქმებელი ხელშეკრულებას ვადით განსაზღვრავს მხოლოდ იმ მიზნით, რომ მხოლოდდამხოლოდ ვადის ამოწურვაზე მითითებით შეძლოს დასაქმებულის გათავისუფლება სამუშაოდან.

საქმეში წარმოდგენილია 2009 წლის 01 აგვისტომდე დადებული წერილობითი საქმის მასალებით დადასტურებულია მ----- გ-----ს აღნიშნულ პოზიციაზე 2007 წლიდან მუშაობის ფაქტი. ამგვარად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> ნაწილით გათვალისწინებული მიმდევრობით დადებული შრომის ხელშეკრულებები, რომელთა მოქმედების საერთო ხანგრძლივობა სარჩელის სასამართლოში შემოტანის მომენტიდან უკვე აღემატებოდა 30 თვეს. ამდენად, დასახელებული საკანონმდებლო ცვლილების ამოქმედების შედეგად, მ----- გ----- დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება ავტომატურად ჩაითვალია უვადოდ დადებულიად. სასამართლო მიიჩნევს, რომ თავისი შინაარსით მხარეთა შორის მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებები ქმნის ერთ მთლიან ჯაჭვს, რაც მათ შორის არსებულ ურთიერთობას უვადო ხასიათს ანიჭებს და ვადით შემოფარგლა მხოლოდდამხოლოდ სამუშაოდან დაუსაბუთებელი გათავისუფლების ბერკეტის შექმნას ემსახურება. მიმდევრობით ვადიანი ხელშეკრულებების გაფორმების სხვა რაიმე დასაბუთებული მიზეზი, მაგალითად, შესასრულებელი სამუშაოს ხანმოკლე, დროებითი ან პერიოდული ხასიათი ურთიერთობის სპეციფიკიდან არ იკვეთება. კანონმა ეს ურთიერთობა უვადო ხელშეკრულებად მიიჩნია. ამდენად, ამ შემთხვევაში, საკანონმდებლო ცვლილების ამოქმედების გამო, ხელშეკრულება ისედაც უვადო ხელშეკრულების რეჟიმში მოექცა.

**6.3.** სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან გარიგების ბათილობა იწვევს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია შემდეგ გარემოებათა

გამო :

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე, რომელიც განმარტავს შრომითი ურთიერთობის ცნებას, დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება ხორციელდება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებლის ვალდებულება, აანაზღაუროს მისი ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, გამომდინარეობს მისი ვალდებულებიდან, ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში უზრუნველყოს დასაქმებული შესაბამისი სამუშაოთი.

მოცდენად უნდა ჩაითვალოს ისეთი ვითარება, როცა შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან ამ შემთხვევაში ასევე არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შეაბამისი ანაზღაურება, რომელიც დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი ქმედების შედეგად საპასუხო შესრულების გარეშე რჩება. ამ პირობებში შრომის ხელშეკრულების მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. (იხ. სუსგ №ას-142--1444-2011, 01.03.2012წ.)

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ვინაიდან მ----- გ----- არამართლობიერად გათავისუფლდა სამუშაოდან, მიუხედავად იმისა, რომ ჰქონდა მუშაობის გაგრძელებისა და შესაბამისი ანაზღაურების მიღების სურვილი, სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომ პერიოდი მის აღდგენამდე უნდა ჩაითვალოს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის იძულებით მოცდენად. შესაბამისად, უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ აღნიშნული თანხის ანაზღაურება. მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენისათვის თანხის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

## **7. საპროცესო ხარჯები**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის თანახმად, აღნიშნული კატეგორიის დავებზე სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა.

ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი 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. ნაწილობრივ

მ----- გ-----ს მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 (ასი) ლარი სარჩელის აღძვრისას, ამიტომ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს აღნიშნული თანხის ანაზღაურება მოსარჩელის სასარგებლოდ.

### **სარეზოლუციო ნაწილი :**

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259<sup>1</sup>-ე, 369-ე მუხლებით და

### **გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :**

1. დაკმაყოფილდეს მ----- გ-----ს სარჩელი.
2. ბათილად იქნეს ცოხილი ს-----ე----- დირექტორის 2017 წლის 2- ნ----- #7- გადაწყვეტილება მ----- გ-----ს მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.
3. მ----- გ----- აღდგენილი იქნას ს----- ც-----ლ----- მომსახურეობის ცენტრის უბნის მენეჯერის თანამდებობაზე.
4. ს----- დაეკისროს აუნაზღაუროს მ----- გ----- იძულებითი განაცდური სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან (2017 წლის 01 დეკემბერი), სამუშაოზე აღდგენამდე, თანამდებობრივი სარგოს-1250 ლარის ოდენობით.
5. მოპასუხეს----- მ----- გ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100(ასი) ლარის ანაზღაურება.
6. გადაწყვეტილება აღსრულდეს დაუყოვნებლივ.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეთათვის ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ცაგერის რაიონული სასამართლოს

მეშვეობით.

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

**მოსამართლე**

**ნანა ჯანხოთელი**