



## გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

20 სექტემბერი, 2018 წელი

ქ. ბათუმი

### შესავალი ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია  
სასამართლოს დასახელება

### მოსამართლე ხათუნა ბოლქვაძე სხდომის მდივანი ცირა ქარცივაძე

მოსარჩელე - ან-----ე

წარმომადგენელი - ბ-----ე

მოპასუხე - სს „მ-----ი“

წარმომადგენელი - ი-----

დავის საგანი - სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება.

### აღწერილობითი ნაწილი:

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „მ-----ის“ გადაწყვეტილება ან-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და დაევალოს სს „მ-----ს“ აღადგინოს ან-----ე არქიტექტორის თანამდებობაზე ან მის ტოლფას პოზიციაზე.
- 1.2. დაეკისროს სს „მ-----ს“ ან-----ის სასარგებლოდ 2018 წლის 01 მარტიდან იძულებით განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1200 ლარის ოდენობით გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
- 1.3. დაუყოვნებლივ გადაეცეს აღსასრულებლად გადაწყვეტილება სამუშაოზე აღდგენის და 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების ნაწილში.

#### 2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს და განმარტავს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ვადის გასვლის შემდეგ, რასაც ითვალისწინებს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი, ხოლო ამ მოტივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის წინასწარ გაფრთხილებას და გათავისუფლების საფუძვლის განმარტებას მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხე მიიჩნევს, რომ ან-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა სრული დაცვით, რის გამოც სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს. გარდა აღნიშნულისა მოპასუხე მიიჩნევს, რომ მოთხოვნა ხანდაზმულია, რაც ასევე სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

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

უდავო გარემოებები არ არის

### **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.2.1.** 2016 წლის 02 იანვარს ან-----ეს და სს „მ-----ს“ შორის გაფორმებული იქნა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანხმადაც ან-----ე დასაქმებული იქნა სს „მ-----ში“ არქიტექტორის პოზიციაზე. ხელშეკრულებით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ ან-----ე გაწეული სამუშაოსათვის ყოველთვიურად მიიღებდა ხელფასს 1200 ლარის ოდენობით, საშემოსალო გადასახადის გარეშე. ხელშეკრულება მხარეებს შორის გაფორმებული იქნა 12 თვის ვადით, 2017 წლის 2 იანვრამდე.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მხარეებს არ მოუთხოვიათ ხელშეკრულების შეწყვეტა და მათ შორის შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა იმავე პირობებით.

#### **სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- შრომითი ხელშეკრულება.

**3.2.2.** სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2018 წლის 06 თებერვალს ანზორ გორგოსაძეს ხელფასის სახით ნაცვლად 1200 ლარის, დაერცხა 750 ლარი, რის შემდეგაც მან მიმართა სს „მ-----ის“ ხელმძღვანელობას იმის გასარკვევად, თუ როდის მიიღებდა დარჩენილ 450 ლარის ანაზღაურებას. ზ/აღნიშნულის შემდეგ კი მას 2018 წლის 01 მარტს ზეპირად აცნობეს, რომ მასთან შეწყვეტილი იყო შრომითი ხელშეკრულება და იგი გათავისუფლებული იყო სამუშაოდან.

#### **სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტება
- სს „ტერაბანკის“ მიერ გაცემული ამონაწერი ან-----ის პირადი ანგარიშიდან.

**3.2.3.** დადგენილია, რომ მოსარჩელე სადავოდ ხდის მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერებას. ან-----ის განმარტებით, იგი მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობაში იყო განუსაზღვრელი ვადით, 2018 წლის 1 მარტიდან კი იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამუშაოდან ისე, რომ მისთვის დღემდე არ აუხსნიათ თუ რა გახდა მისი გათავისუფლების საფუძველი. მოსარჩელის განმარტებით იგი პირნათლად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას და მთელი მუშაობის პერიოდში არავითარი გაფრთხილება ან შენიშვნა არ მიუღია. 2018 წლის 01 მარტს კი ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე ხელმძღვანელობის მხრიდან მას განუმარტეს, რომ გათავისუფლებული იყო სამუშაოდან და მიუხედავად მისი მოთხოვნისა, დღემდე არც წერილობით არ მისცეს გათავისუფლების ბრძანება, რის გამოც იძულებული გახდა მიემართა სასამართლოსათვის.

მოპასუხე განმარტავს, რომ მოსარჩელე მათთან შრომითი ურთიერთობაში იმყოფებოდა 2016 წლის 02 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც დადებული იყო 12 თვის ვადით. აღნიშნულ ხელშეკრულებას ვადა დაუვიდა 2017 წლის 02 იანვარს, მაგრამ მხარეებს არ გამოუთქვამთ მისი შეწყვეტის სურვილი და ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდა მხოლოდ ერთი წლით, ანუ 2018 წლის 02 იანვრამდე. 2018 წლის 02 იანვარს კი ან-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის საფუძველზე ვადის გასვლის გამო, რის შესახებაც მას ეცნობა მოგვინებით. მოპასუხის განმარტებით მათ საწარმოში არსებული პრაქტიკის თანახმად წერილობითი დოკუმენტი ან-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ არ მიღებულა და მას ზეპირად ეცნობა გათავისუფლების თაობაზე. ამასთან ვინაიდან ან-----ის სამუშაოდან გათავისუფლება მოხდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, მისთვის არც წინასწარ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არ უცნობებიათ, რადგანაც მოქმედი კანონმდებლობა ამას არ ავალდებულებდა.

ამდენად დადგენილია, რომ მხარეები ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებებს იძლევიან. სასამართლო გაიზიარებს მხოლოდ იმ პირის არგუმენტებს, რომელიც მტკიცებულებების ფონზე დაატკიცებს ფაქტის არსებობას. სასამართლო განმარტავს, რომ გარკვეული ფაქტების არსებობა უნდა დგინდებოდეს მტკიცებულებათა ანალიზით. არცერთ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. მტკიცებულებებს უნდა მიეცეს სათანადო შეფასება და შინაგანი რწმენის საფუძველზე მიენიჭოს დადგენილი ფაქტების სტატუსი. როგორც ერთი, ისე მეორე მხარე, საკუთარ პოზიციას აგებს საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე, რომელთა შეფასებამდე

სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, რომელი მხარის მტკიცების საგანში შედის სარჩელში და შესაგებელში აღნიშნული მატერიალურ-სამართლებრივად მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებები, რომელი მხარის ვალდებულებაა დაამტკიცოს სადავო ფაქტები ანუ ვისკენაა მტკიცების ტვირთი. აღნიშნული საკითხი რეგულირდება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსისა და იმ მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე, რომლებიც კონკრეტულ სადავო სამართალურიერთობას არეგულირებენ.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილით 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. ამავ კოდექსის 102-ე მუხლით თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვითმხარეთა (მესამეპირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობით თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დამკვიდრებული მტკიცების ზოგადი წესიდან განსხვავებით, რომლის თანახმად თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს, შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მტკიცების ტვირთი „შებრუნებულია“ და მიმართულია მოპასუხე - დამსაქმებლისკენ. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, შესაბამისად, თუ ყოფილი დასაქმებული მიუთითებს იმის შესახებ, რომ იგი უკანონოდ გაანთავისუფლეს, ამ ფაქტის გაქარწყლება დამსაქმებლის ვალდებულებაა. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან 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. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სხვა განჩინებებშიც (2015 წლის 18 მარტი

საქმე №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 23 მარტი საქმე №ას-122- 114-2015).

ზ/აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლომ შეაფასა რა ერთობლიობაში წარმოდგენილი მტკიცებულებები, დადგენილად მიიჩნია, რომ ან-----ესთან 2016 წლის 2 იანვარს ერთი წლს ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 02 იანვრიდან გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით, ხოლო ან-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2018 წლის 1 მარტიდან დამსაქმებლის ინიციატივით ისე, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე არანაირი წერილობითი დოკუმენტი მიღებული არ ყოფილა, ასევე ან-----ისათვის სს „მ-----ს“ არ უცნობებია წინასწარ გათავისუფლების თაობაზე და სასამართლოში სარჩელის აღძვრამდე არ მიუთითებია არც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველზე.

შესაბამისად სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მტკიცებას იმის თაობაზე, რომ ან-----ესთან გაფორმებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა 2018 წლის 2 იანვარს. ასევე ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მტკიცებას, რომ მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლებული იქნა 2018 წლის 02 იანვარს ვადის გასვლის გამო.

სასამართლო წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადგენილად მიიჩნევს, რომ ან-----ეს მიღებული აქვს 2018 წლის თებერვლის თვის შრომის ანაზღაურება და იგი სამუშაოს ასრულებდა 2018 წლის 01 მარტამდე. შესაბამისად სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის განმარტებას, რომ ან-----ეს სამუშაოდან გათავისუფლებული იქნა 2018 წლის 01 მარტიდან დამსაქმებლის ინიციატივით.

#### **სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:**

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- შრომითი ხელშეკრულება.
- სს „ტერაბანკის“ მიერ გაცემული ამონაწერი ან-----ის პირადი ანგარიშიდან.

**3.2.4.** ან-----ემ თავდაპირველად სარჩელით სასამართლო სამუშაოზე აღდგენის და ნაცდურის ანაზღაურების თაობაზე მომართა 2018 წლის 11 აპრილს, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 აპრილის განჩინებით მისი სარჩელი არ იქნა წარმოებაში მიღებული, რის შედეგადაც სარჩელით კვლავ მომართა სასამართლოს 2018 წლის 26 აპრილს.

#### **სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:**

- სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინება (საქმე N2-1524/18).
- სასარჩელო განცხადება.

#### **სამოტივაციო ნაწილი:**

#### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

სასამართლომ მოისმინა მხარეთა ახსნა—განმარტებანი, გაანალიზა საქმეზე წარმოდგენილი მტკიცებულებანი მიაჩნია, რომ ან-----ის სასარჩელო განცხადება უნდა დაკმაყოფილდეს: ბათილად იქნეს ცნობილი სს „მ-----ის“ გადაწყვეტილება ან-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და დაევალოს სს „მ-----ს“ აღადგინოს ან-----ე სს „მ-----ში“ არქიტექტორის თანამდებობაზე; ასევე დაეკისროს სს „მ-----ს“ ან-----ის სასარგებლოდ 2018 წლის 01 მარტიდან იძულებით განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1200 ლარის ოდენობით გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

#### **5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა**

საქართველოს ორგანული კანონის - კონსტიტუციის 42-ე, 30-ე მუხლები; შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 32-ე, 37-ე, 38-ე, 44-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 115-ე, 128-ე, 129-ე, 130-ე, 139-ე, 140-ე, 141-ე, 394-ე, 408-ე, 411-ე მუხლები, საერთაშორისო ნორმები - ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლი (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით); ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლი; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 1982 წლის N158 კონვენცია; ასევე სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2, 102-ე და 105-ე მუხლები.

#### **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.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განხორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ 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);

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით,

აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ან/და დამსაქმებლის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას;

განსახილველ შემთხვევაში, აღძრული სარჩელის დავის საგანს წარმოადგენს ან---

-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გადაშეცემა.

შესაბამისად, შეფასებას ექვემდებარება მოსარჩელის მხრიდან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შეფასების, ასევე, დადგენილ გარემოებათა საფუძველზე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. 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 მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად კი, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სსკ-ის კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებული ნორმების შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავიანთ სამართლებრივ მოთხოვნებს აფუძნებენ მათ მიერვე მითითებულ კონკრეტულ გარემოებებზე. საქართველოს სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი უნდა განაწილდეს

იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შესაბამისად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

იმავდროულად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი - "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალური“ წესი. ასეთი 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, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. მით უმეტეს, რომ შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც ერთურთის მიმართ ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს. მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის ცვლილებაზე ან მითუმეტეს საერთოდ შეწყვეტასა და დასრულებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს, მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია, როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

**6.2.** საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომით-

სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს. აღნიშნული ნორმის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა; გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება; დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება; ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება; კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ; მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება; ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება; ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ან-----ე მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობდა 2016 წლის 02 იანვრიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე არქიტექტორის პოზიციაზე. მასთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება დამსაქმებლის ინიციატივით 2018 წლის 01 მარტიდან ზეპირი გადაწყვეტილების საფუძველზე. როგორც მოპასუხის წარმომადგენლები სასამართლო სხდომაზე განმარტავენ ხელშეკრულება შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ბ" ქვეპუნქტების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. თუმცა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მხარეებს შორის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა 2017 წლის 02 იანვარს, თუმცა მხარეების მიერ

ხელშეკრულება ვადის გასვლის გამო არ შეწყვეტილა და მხრეთა ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე ფაქტობრივად მხარეებს შორის გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის საფუძველზე უვადოდ. ასევე დადგენილია, რომ ან-----ე სამუშაოს ასრულებდა 2018 წლის 01 მარტამდე. შესაბამისად სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის განმარტებას, რომ ან-----ე სამუშაოდან გათავისუფლებული იქნა 2018 წლის 01 მარტიდან დამსაქმებლის ინიციატივით ყოველგვარი სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე.

სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაკისრებული თანამდებობრივი უფლებამოსილების შესრულება. ანუ მას უნდა შეესრულებინა დაკისრებული ფუნქცია და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყვნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები. 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 საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლი. ანალოგიურად თავისი ვალდებულებები უნდა შეესრულებინა დამსაქმებელსაც. შრომით ურთიერთობაში ვალდებულების შესრულებასთან დაკავშირებით მხარეებს ერთმანეთთან პრეტენზია არ აქვთ.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

„რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს – კონვენციის ხელშემკვერელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს“.

„შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ

ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“. აღნიშნული კონვენციის სრული სათაურია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია“. შესაბამისად, იგი ძირითადად დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნებისმიერი შემთხვევის დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალური დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას.

**6.3.** სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი: არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი).

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.

ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის "ა" ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს, რაც

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ დადგენილი კერ იქნა.

ვინაიდან მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი და ის ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაცულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, გამოიწვია თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ.

**6.4.** სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების შეფასებისას, სასამართლომ უნდა დაადგინოს მიმდინარეობდა თუ არა აღნიშნული პროცესი დამსაქმებლის თანმიმდევრული ქმედებებით და კანონშესაბამისი პროცედურული ნაბიჯებით, რათა სამუშაოს დაკარგვის მიძიმე და დამთრგუნველი ვითარება, კიდევ უფრო არ დამძიმდეს უკანონობისა და დაუცველობის განცდით. დასაქმებულის განთავისუფლების პროცესი უნდა იყოს არა ექსპერიმენტებისა და თვითნებობის ასპარეზი, არამედ კანონით მკაცრად განსაზღვრული, თანმიმდევრული და გაწერილი პროცედურების ერთობლიობა, რომლის თითოეული საფეხური უნდა შეესაბამებოდეს ერთის მხრის დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესთა სფეროს და მეორეს მხრივ გახდეს დასაქმებულის სოციალური დაცვის გარანტი. დასაქმებულს, სულერთია რა თანამდებობაზე იქნება იგი და რა კვალიფიკაციის მატარებელი, უფლება აქვს სრული წარმოდგენა ჰქონდეს რატომ გაანთავისუფლეს. ეს წარმოდგენა უნდა იქმნებოდეს არა სუბიექტური წინამძღვრებით, არამედ - ობიექტურით, არა კულუარულით, არამედ -საჯარო და განჭვრეტადი ნაბიჯებით. განთავისუფლება უნდა იყოს არა დასჯის მექანიზმი, არამედ ობიექტური გარემოებების ერთობლიობის შედეგი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა საჭიროებს დამსაქმებლის მხრიდან დასაბუთებას და ასევე გამოყენებული უნდა იქნეს კანონმდებლობით დადგენილი წესისა და შინაგანაწესის შესაბამისად. შინაგანაწესისა და კანონმდებლობის დაცვა ევალება არა მხოლოდ დასაქმებულს, არამედ დამსაქმებელსაც, წინააღმდეგ შემთხვევაში ნებისმიერი მისი გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში იქნება შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას. შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცულ უნდა იქნეს როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებანი და თავისუფლებანი, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დაუსაბუთებლობის შემთხვევაში.

საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო აქტებით განმტკიცებული შრომის უფლების დეკლარირებული სტანდარტების საფუძველზე, საქმეში არსებული უდავო და დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმების უგულვებელყოფით, რამაც, შესაძლოა ობიექტურად აუცილებელი და დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესში შემავალი პროცესი, დატოვა კანონის მიღმა. სასამართლო ხაზს უსვამს იმას, რომ დასაქმებულის განთავისუფლების პროცესი, რაგინდ მნიშვნელოვანი და გადაუდებელი აუცილებლობით არ უნდა იყოს გამოწვეული, ვერ გადაფარავს ამ პროცესში კანონის გვერდის ავლას და ვერ გააკეთილშობილებს განთავისუფლების უკანონო გადაწყვეტილებას.

სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კანონით გაწერილი პროცედურების შედეგია და ამ გადაწყვეტილების მიღებისას დამსაქმებელი უნდა ხელმძღვანელობდეს მხოლოდ კანონიერების, სამართლიანობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპით.

მოცემულ შემთხვევაში საქმის გამოკვლევის შედეგად დადგინდა, რომ მოპასუხემ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა ყოველგვარი დასაბუთებულობის გარეშე, შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დაუსაბუთებლობით, მოპასუხის მიერ დარღვეული იქნა დასაქმებულის უფლება, დაირღვა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ამდენად სასამართლო თვლის, რომ ანზორ გორგიშაძის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უკანონოა და ეს გადაწყვეტილება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

**6.5.** 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. ნორმა იმპერატიულად განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას თავდაპირველ სამუშაოზე აღადგინოს უკანონოდ განთავისუფლებული მუშაკი. მოცემული პირობა არ არის ალტერნატიული და ამ ვალდებულებას ვერ ჩაენაცვლება ტოლფასი სამუშაოთი ან კომპენსაციით უზრუნველყოფა. ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ ან-----ის სარჩელი არქიტექტორის თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე უნდა დაკმაყოფილდეს. ასევე, უნდა დაკმაყოფილდეს მისი სასარჩელო მოთხოვნა

განაცდურის დაკისრების შესახებ, შემდეგი სამართლებრივი საფუძვლების გამო:

შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა – მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა. ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

შრომის კოდექსის 32.1. მუხლის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. განაცდური ესაა შემოსავალი, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეღო უკანონოდ განთავისუფლების გამო და იგივე ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენამდე. სასამართლომ აღადგინა ან-----ე სს „მ-----ში“ არქიტექტორის თანამდებობაზე. შესაბამისად, მის სასარგებლოდ დამსაქმებელს უნდა გადახდეს განთავისუფლებიდან - 2018 წლის 01 მარტიდან, სამუშაოზე აღდგენამდე, განაცდურის ანაზღაურება, რომელიც აღნიშნული თანამდებობის მიხედვით შეადგენს ყოველთვიურად 1200 ლარს.

**6.6.** სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის წარმომადგენლის მტკიცებას სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით და განმარტავს, რომ ხანდაზმულობა სამოქალაქო სამართალში ნიშნავს იმას, რომ რომელიმე ურთიერთობა, მოვლენა მოხდა იმდენად დიდი ხნის წინ, რომ ხანგრძლივი დროის გასვლა განსაზღვრული სახით გავლენას ახდენს პირთა უფლებებსა და ვალდებულებებზე. ხანდაზმულობა არის ვადა, რომლის განმავლობაში პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შეუძლია მოითხოვოს თავისი უფლების იძულებით განხორციელება ან დაცვა. ხანდაზმულობის ვადის გასვლა სპობს უფლების იძულებით განხორციელების შესაძლებლობას. ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი ეფარდება იმ დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება.

ამდენად ხანდაზმულობა არ არის აბსტრაქტული სამართლებრივი კატეგორია. კანონმდებლობა ითვალისწინებს მისი დაწყებისა და დამთავრების დროის მონაკვეთს, კერძოდ, ხანდაზმულობა იწყება მაშინ, როცა უფლებამოსილმა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის თაობაზე. თუ პირმა თავისი დაუდევრობის (გულგრილობის) გამო ვერ გაიგო უფლების დარღვევის შესახებ, მაშინ ხანდაზმულობის ვადა იწყება იმ მომენტიდან, როცა საქმის გარემოებების მიხედვით მას უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის თაობაზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად იმპერატიულად არის დადგენილი, რომ სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა. ამავე კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად სახელშეკრულებო მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადა შეადგენს სამ წელს, ამავე მუხლის მეორე ნაწილით კი დადგენილია, რომ ხანდაზმულობის ვადა იმ მოთხოვნებისა, რომლებიც წარმოიშობა პერიოდულად შესასრულებელი ვალდებულებებიდან, სამი წელია. ამავე კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად კი ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

სამოქალაქო კოდექსის 138-ე მუხლის თანახმად ხანდაზმულობის ვადის დენა წყდება, თუ უფლებამოსილი პირი შეიტანს სარჩელს მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად ან მის დასადგენად, ანდა შეეცდება დაიკმაყოფილოს მოთხოვნა სხვა საშუალებით, როგორცაა სახელმწიფო ორგანოსათვის ან სასამართლოში განცხადებით მიმართვა მოთხოვნის არსებობის შესახებ, ანდა აღმასრულებელი მოქმედების განხორციელება.

სამოქალაქო კოდექსის 139-ე მუხლის თანახმად ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტა სარჩელის შეტანის საფუძველზე გრძელდება მანამ, სანამ სასამართლოს მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილება არ შევა კანონიერ ძალაში, ან პროცესი სხვაგვარად არ დასრულდება. ამავე კოდექსის 140-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სარჩელის შეტანა ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტას არ გამოიწვევს, თუ მოსარჩელე უარს იტყვის სარჩელზე, ან სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სარჩელი განუხილველად იქნება დატოვებული. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად კი დადგენილია, რომ თუ უფლებამოსილი პირი ექვსი თვის ვადაში შეიტანს ახალ სარჩელს, მაშინ ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან.

სამოქალაქო კოდექსის 141-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ თუ შეწყდება ხანდაზმულობის ვადის დენა, მაშინ შეწყვეტამდე განვლილი დრო

მხედველობაში არ მიიღება და ვადა დაიწყება თავიდან.

საქართველოს შრომის კოდექსის დღეს მოქმედი რედაქცია ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადას, კერძოდ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის თანახმად დადგენილია, რომ 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. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ან-----ეს სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ აცნობეს 2018 წლის 01 მარტს, რის შემდეგაც მან მიმართა სს „მ-----ის“ ხელმძღვანელობას ეცნობებინათ მისთვის მისი სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების შესახებ. დადგენილია, რომ მოპასუხეს ან-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე არანაირი წერილობითი დოკუმენტი არ მიუღია და მას ზეპირად განუმარტეს მისი გათავისუფლების შესახებ. შესაბამისად სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის მტკიცებას, რომ მოპასუხე ორგანიზაციამ მიუხედავად მისი მოთხოვნისა, დასაბუთებული გადაწყვეტილება ან-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე არ გადასცა, რის შემდეგაც ან-----ემ 2018 წლის 11 აპრილს სარჩელით სასამართლოს, რომლითაც მოითხოვა მისი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და ნაცდურის ანაზღაურება. ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 16 აპრილის განჩინებით მას უარი ეთქვა სარჩელის განსახილველად მიღებაზე. 2018 წლის 26 აპრილს კი ან-----ემ კვლავ მომართა სასამართლოს იმავე მოთხოვნით.

ზ/აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე ან-----ის სასარჩელო მოთხოვნა არ არის ხანდაზმული.

## 7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი და მე-2 წინადადებების თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის შესაბამისად ასევე დადგენილია, რომ იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს ამ კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის თანახმად სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა. ამავე კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის თანახმად სახელმწიფო ბაჟი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა გაიანგარიშება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით.

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

დასახელებული ნორმით ფიზიკური პირები სახ. ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ხელფასის გადახდევინების შესახებ და შრომის ანაზღაურების მოთხოვნიდან გამომდინარე სარჩელებზე. სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვით აღძრულ სარჩელზე მოსარჩელე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებული არაა, ამ ნაწილში საქმეზე გადასახდელი სახ. ბაჟის ოდენობაა 100 ლარი.

მოცემულ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილი ქვითრით დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ ბრძანების ბათილად ცნობის და სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში წინასწარ გადახდილი იქნა სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, რაც შეეხება მიუღებელი ხელფასის მოპასუხეზე დაკისრების ნაწილში მოსარჩელე „ბაჟის შესახებ“ კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“

ქვეპუნქტის თანახმად გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟის გადახდისაგან. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომლის გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე ეკისრება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლების სასარგებლოდ მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად რომელიც დაკმაყოფილდა.

ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან მოპასუხე არაა გათავისუფლებული. ამ ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა გაიანგარიშება საქ. სსკ-ის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით, რომლის მიხედვითაც სახელმწიფო ბაჟი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა გაიანგარიშება არა უმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით. სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს ბაჟი გაიანგარიშებული იქნას ერთი წლის განმავლობაში მისაღები ხელფასის ოდენობიდან, რაც შეადგენს 14400 ლარს. მასზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს 432 ლარს.

ვინაიდან სარჩელი დაკმაყოფილდა სრულად, შესაბამისად სახელმწიფო ბაჟის საკითხი უნდა გადაწყდეს შემდეგნაირად: მოპასუხე სს „მ-----ს“ დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით, მასვე დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 432 ლარის ოდენობით.

## **8. გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის საკითხი**

**8.1.** სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268.1 მუხლის თანახმად, სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით მთლიანად ან ნაწილობრივ დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილებები: ალიმენტის მიკუთვნების შესახებ; დასახიჩრებით ან ჯანმრთელობის სხვა დაზიანებით, აგრეთვე მარჩენალის სიკვდილით გამოწვეული ზიანის ასანაზღაურებლად გადასახადების დაკისრების შესახებ; მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ; უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ; უკანონო მფლობელობიდან უძრავი ნივთის გამოთხოვის შესახებ; თამასუქისა და ჩეკის თაობაზე გამოტანილი გადაწყვეტილებები. იმავე მუხლის 1<sup>1</sup>-ე ნაწილის გათვალისწინებით, ხელშეკრულებიდან გამომდინარე დაკავშირებით პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უნდა მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად, თუ ეს პირდაპირ არის გათვალისწინებული ხელშეკრულებით.

ზ/მითითებული ნორმის ანალიზი საფუძველია დასკვნისათვის, რომ

სასამართლოს უფლება აქვს მხარის თხოვნით, მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულების საგამონაკლისო წესი დაადგინოს კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში ან ისეთი ობიექტური გარემოებების არსებობის პირობებში, რომელთა დადგომამ შესაძლებელია გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელი გახადოს ან გადამხდევინებელს სერიოზულ ზიანი მიაყენოს. ამასთან, ამ ნორმის იმპერატიული ხასიათი გათვალისწინებულია მხოლოდ 268-ე მუხლის 1<sup>1</sup>-ე ნაწილით გათვალისწინებულ შემთხვევაში.

**8.2.** მუშაკისათვის არა უმეტეს 3 თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ და უკანონოდ დათხოვნილი ან გადაყვანილი მუშაკის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ სარჩელზე მიღებული გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის საკითხი და დასახელებული შემთხვევის გამოყენება, კანონმდებელმა დაუკავშირა სასამართლოს უფლებამოსილებას და არ შეზღუდა მისი იმპერატიულობით, რაც იმას ნიშნავს, რომ ასეთი სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, საქმეებზე მიღებული გადაწყვეტილების ავტომატურ რეჟიმში დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემა დაუშვებელია და სასამართლოს ამ უფლებამოსილების გამოყენება ხდება ყოველ კონკრეტულ, ინდივიდუალურ შემთხვევაში, როცა მის აუცილებლობას შუამდგომლობის ავტორი დასაბუთებულად წარმოაჩენს. მხარე, რომელიც ითხოვს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულებას, დამაჯერებლად უნდა ასაბუთებდეს და ადასტურებდეს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების აუცილებლობას, სასამართლო გადაწყვეტილების შედეგის მოცემულ ეტაპზე მისთვის სასიცოცხლო მნიშვნელობას. ამაზე მიუთითებს საქართველოს სსკ-ის 215-ე მუხლის ნორმატიული დანაწესიც, რომლის მიხედვით, შუამდგომლობა უნდა იყოს დასაბუთებული; მასში კონკრეტულად უნდა მიეთითოს მოთხოვნა და მისი არგუმენტაცია, რომელიც უნდა შეეხებოდეს მხოლოდ იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს შუამდგომლობაში დასმულ მოთხოვნასთან. ის გარემოება, რომ კანონი დასაშვებად მიიჩნევს გამონაკლისის დაშვების შესაძლებლობას, არ არის აბსოლუტური და მისი გამოყენება ხდება მაშინ, როდესაც სასამართლო მხარის მიერ დასაბუთებული შუამდგომლობის საფუძველზე მივა დასკვნამდე, რომ გამოიყენოს საგამონაკლისო ნორმა. ამასთან, მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული, რომ სხვაგვარი მსჯელობის დაშვება, ნორმის სხვაგვარი განმარტება და მხარის მიერ მხოლოდ პროცესუალურ - სამართლებრივ საფუძველზე მითითება, ავტომატურ რეჟიმში გამოიწვევს გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემას, რომელიც შეავიწროვებს სასამართლოს „უფლებამოსილების - შესაძლებლობის“ ფარგლებს და დაადგენს ნორმის იმპერატიულ ხასიათს.

ზ/აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლოს მიაჩნია, რომ შუამდგომლობა არ არის მოტივირებული და არგუმენტირებული, რის გამოც მოთხოვნა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის თაობაზე არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

## სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 243-244-ე, 248-ე, 257-ე, 259<sup>1</sup>-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

### გადაწყვიტა:

1. ან-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს.
- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „მ-----ის“ გადაწყვეტილება ან-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და დაევალოს სს „მ-----ს“ აღადგინოს ან-----ს სს „მ-----ში“ არქიტექტორის თანამდებობაზე;
- 1.2. დაეკისროს სს „მ-----ს“ ან-----ის სასარგებლოდ 2018 წლის 01 მარტიდან იძულებით განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 1200 ლარის ოდენობით გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
2. ან-----ის წარმომადგენლის მოთხოვნა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემის შესახებ არ დაკმაყოფილდეს.
3. სს „მ-----ს“ ან-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 ლარის გადახდა მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ.
4. სს „მ-----ს“ დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 432 ლარის ოდენობით.
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. ქუთაისი ნიუ-პორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეზე ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
6. 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.
7. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ

ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

**მოსამართლე**

**ხათუნა ბოლქვაძე**