



## გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

20.11.2018 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

**მოსამართლე** თეა ბერაია  
**სხდომის მდივანი** ირაკლი გამსახურდია

**მოსარჩელე** ა----- ო-----  
**წარმომადგენელი** დ-----ე

**მოპასუხე** შპს „ნ----- ე-----“  
**წარმომადგენელი** ვ-----

**დავის საგანი** გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე  
აღდგენა,  
განაცდურის ანაზღაურება

## აღწერილობითი ნაწილი

### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

**1.1.** ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის შპს „ნ----- ე-----ს“  
დირექტორის 2016 წლის 17 ოქტომბრის გადაწყვეტილება ა----- ო-----  
სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

**1.2.** აღდგენილ იქნას ა----- ო----- შპს „ნ----- ე-----ში“  
საქართველოში იმიგრაციის დირექტორის თანამდებობაზე;

**1.3.** მოპასუხე შპს „ნ----- ე-----ს“ დაეკისროს მოსარჩელის ა-----  
ო-----ს სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 17  
ოქტომბრიდან ყოველთვიურად 1500 აშშ დოლარის ოდენობით სასამართლო  
გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

## **სარჩელის საფუძვლები:**

მოსარჩელის განმარტებით, 2016 წლის აპრილში, მოსარჩელეს საქართველოში ჩამოსვლა და შპს „ნ----- ე-----ში“ მუშაობა შესთავაზა აღნიშნული კომპანიის დირექტორმა ე----- ჯ----- კ-----მა. მოსარჩელე დათანხმდა აღნიშნულ შემოთავაზებას, რომელიც წერილობით გაფორმდა მხარეებს შორის 2016 წლის მაისში. მოსარჩელე ჩამოვიდა საქართველოში აშშ-დან და 2016 წლის აგვისტოდან დაიწყო მუშაობა შპს „ნ----- ე-----ში“ საქართველოში იმიგრაციის დირექტორის თანამდებობაზე.

2016 წლის 17 ოქტომბერს, მოპასუხე კომპანიის დირექტორმა ზეპირი ფორმით განუცხადა მოსარჩელეს, რომ მას ათავისუფლებდა დაკავებული თანამდებობიდან. 2016 წლის 17 ნოემბერს მოსარჩელის მიერ მოპასუხისთვის გაგზავნილ წერილში კომპანიამ უარი თქვა დაეფიქსირებინა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი. მოპასუხემ მოსარჩელეს ზიანის ანაზღაურების სახით შესთავაზა 750 აშშ დოლარი, რასაც მოსარჩელე არ დათანხმდა. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ და დაუსაბუთებლად.

## **2. მოპასუხის პოზიცია**

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელეს არასდროს არ უმუშავია შპს „ნ----- კ----- ე-----ში“. შესაბამისად არ არსებობს ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. შპს „ნ----- კ----- ე-----“ წარმოადგენს დამოუკიდებელ სუბიექტს, რომელსაც არავითარი კავშირი არ აქვს იმ საქმიანობასთან, რასაც ეწევა ჰონგკონგური კომპანია „ნ----- ლიმიტედი“. მოსარჩელე იყო ჰონგკონგური კომპანია ნ----- ლიმიტედის თანამშრომელი და სამსახურიდან დათხოვნილ იქნა ნაკისრი მოვალეობების უხეში დარღვევის გამო.

## **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

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

**3.1.1.** შპს „ნ----- ე-----“ მეწარმეთა და არასამეწარმეო იურიდიული პირების რეესტრში დარეგისტრირდა 2014 წლის 3 დეკემბერს.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება - ამონაწერით მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან.

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

**3.2.1.** მოსარჩელე შრომით საქმიანობას ეწეოდა მოპასუხე „ნ----- ე-----

---ში“ და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 1500 აშშ დოლარს, შესაბამისად, შპს „ნ----- ე-----“ წარმოადგენს სათანადო მოპასუხეს.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტში „დასაქმების შეთავაზება“, მოსარჩელის თანამდებობად მითითებულია „საქართველოში იმიგრაციის დირექტორი“. თანამდებობის მდებარეობად მითითებულია თბილისი, საქართველო. ამასთან ცალსახად დგინდება, რომ აღნიშნულ დოკუმენტში დამსაქმებლად მითითებულია „ი-----“ კ----- ში დარეგისტრირებული კომპანია და/ან მისი უფლებამონაცვლე.

აღნიშნული „დასაქმების შეთავაზებით“ არ დგინდება ის გარემოება, თუ რეალურად ვინ არის მოსარჩელის დამსაქმებელი, თუმცა ვინაიდან „დასაქმების შეთავაზებაში“ მითითებულია „ი-----“ ან/და მისი უფლებამონაცვლე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის დასადგენად მნიშვნელოვანი გარემოებაა ხელშეკრულების სხვა პირობები და დასაქმებულის მიერ განხორციელებული საქმიანობის ერთობლიობა. მოცემულ შემთხვევაში, დგინდება, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილი არის საქართველო, ამასთან მის მიერ დაკავებული თანამდებობის მოვალეობად მითითებულია საქართველოში უძრავი ქონების აგენტებთან და დეველოპერებთან მუშაობა, კლიენტების გაძღოლა თბილისში და მის გარშემო ტერიტორიაზე, პირადად მხარდაჭერა საქართველოში იმიგრაციის და ინვესტიციის, ამასთან მითითებულია, რომ კომპანია დაფარავს მოსარჩელის ტრანსპორტირების ხარჯებს თბილისამდე. ამასთან მხარეთა შორის შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტის ხელშეკრულებაში, რომლის არსებობასაც თავად მოპასუხე მხარეც არ ხდის სადაოდ შესაგებლით, დამსაქმებლად უკვე პირდაპირ არის მითითებული ი-----, I-----, კ-----ში დარეგისტრირებული კომპანია და/ან მისი უფლებამონაცვლე, შპს ი----- E-----, საქართველოში დარეგისტრირებული კომპანია. მნიშვნელოვანია ასევე ის გარემოება, რომ მხარეები სადავოდ არ ხდიან - ფაქტს, რომ მოსარჩელე უშუალოდ მოპასუხე კომპანიის დირექტორისგან იღებდა გარკვეულ სამსახურეობრივ დავალებებს და მისი ყოველდღიური საქმიანობა დაკავშირებული იყო შპს „ნ----- ე-----სთან“. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული პირობებისა და გარემოებების გათვალისწინებით, მოსარჩელე შრომით საქმიანობას ეწეოდა მოპასუხე „ნ----- ე-----ში“ და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 1500 აშშ დოლარს.

( აღნიშნული გარემოების დასადასტურებლად იხ. დასაქმების შეთავაზება, შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტის ხელშეკრულება, ინვოისები ს.ფ. 33-40; 230-231).

**3.2.2.** მოპასუხემ, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას და

მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის განმარტების მოთხოვნისას არ მიუთითა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის გაგზავნილ „დასაქმების შეთავაზებაში“ მითითებულია, რომ თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი შეიძლება გახდეს სამსახურის გაცდენა, კრიმინალური ან ამორალური ქმედება, უხეში დაუდევრობა ან სამოხელეო დანაშაული კომპანიის წინააღმდეგ.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა ზეპირი ფორმით, ამასთან მოპასუხეს მოსარჩელისთვის არ განუმარტია მისი გათავისუფლების კონკრეტული საფუძველი, რომელიც მითითებულია მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის გაგზავნილ „დასაქმების შეთავაზებაში“ ან რომელიც გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსით 37-ე მუხლით. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ არ არსებობს, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ არ მიუთითა მოსარჩელეს მისი სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი.

**3.2.3.** მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო 6 თვის ვადით და მხარეთა შორის არსებობდა ვადიანი შრომითი ურთიერთობა.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მასსა და მოპასუხეს შორის დადებული იყო უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>1</sup> და 1<sup>2</sup> პუნქტების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეს არ ჰქონდა არცერთი ზემოთაღნიშნული საფუძველი დასაქმებულთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისათვის.

ამონაწერით მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან დგინდება, რომ მოპასუხე შპს „ნ----- ე-----“

მეწარმე სუბიექტად რეგისტრირებულია 2014 წლის 03 დეკემბერს (იხ. ამონაწერი ს.ფ. 89-90).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1<sup>4</sup> და 1<sup>5</sup> პუნქტების თანახმად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები. ამ მუხლის 14 პუნქტის მოქმედება არ ვრცელდება მეწარმე სუბიექტზე, რომელიც შექმნილია რეორგანიზაციის შედეგად, სხვა მეწარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის ან თვალთმაქცური გარიგების საფუძველზე.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს არ დაურღვევია შრომის კოდექსით გათვალისწინებული საფუძვლები მოსარჩელესთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების დროს, ვინაიდან, ამ შემთხვევაში, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დაიდო, იმ პირობებში, როცა მეწარმე სუბიექტის - მოპასუხის სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრაციიდან არ იყო გასული 48 თვე. შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას იმის თაობაზე, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო 6 თვის ვადით და მხარეთა შორის არსებობდა ვადიანი შრომითი ურთიერთობა.

## **სამოტივაციო ნაწილი**

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

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი შპს „ნ----- ე-----ს“ 2016 წლის 17 ოქტომბრის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის 4500 აშშ დოლარის ოდენობით გადახდა.

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

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები.

### **6. სამართლებრივი შეფასება**

**6.1.** საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით,

შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

დადგენილია, რომ მოპასუხემ არ მიუთითა მოსარჩელეს მისი სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი (იხ. 3.2.4 სადავო ფაქტ. გარემოება).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ 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 იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულების გათავისუფლება კანონიერი და დასაბუთებულია.

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 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.

ამავე მუხლის, მე-3 პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა: ა) სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი

პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; ბ) ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლით; გ) დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; დ) დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; ე) სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

მოპასუხეს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებისას არ მიუთითებია სამსახურიდან მოსარჩელის გათავისუფლების საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით გავალისწინებულ საფუძველი. მოპასუხემ, მხოლოდ საქმის სასამართლოში განხილვის დროს მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამასთან, მოპასუხეს არ მიუთითებია რაში გამოიხატა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევა და, ასევე, არ წარმოუდგენია რაიმე მტკიცებულება აღნიშნულის დასადასტურებლად.

დადგენილია, რომ შპს „ნ----- ე-----“ სათანადო მოპასუხეა, მოსარჩელე შრომით საქმიანობას ეწეოდა მოპასუხე „ნ----- ე-----ში“ და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 1500 აშშ დოლარს (იხ. 3.2.2. სადავო ფაქტ. გარემოება).

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო აღნიშნავს, რომ ვინაიდან მოპასუხემ მისი მტკიცებების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება - საფუძვლიანობა, შპს „ნ----- ე-----ს“ 2016 წლის 17 ოქტომბრის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე უკანონოა და იგი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

**6.2.** საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 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.

დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო 6 თვის ვადით და მათ შორის არსებობდა ვადიანი შრომითი ურთიერთობა (იხ. სადავო ფაქტობრივი გარემოება 3.2.3.).

ვინაიდან მხარეთა შორის შრომით ხელშეკრულება დაიდო 6 თვის ვადით და ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოწურულია, რის გამოც არ არსებობს მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ხელფასის სახით მოპასუხე შპს „ნ-----ე-----ში“ შეადგენდა 1500 აშშ დოლარს (იხ. 3.2.2. სადავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაცია 3 თვის ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს 4500 აშშ დოლარს, რადგან მოცემულ შემთხვევაში, სადავო ბრძანება ბათილად არის ცნობილი და ამასთან, მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა 2016 წლის 17 ოქტომბრიდან, შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე 3 თვით ადრე.

## **7. საპროცესო ხარჯები**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების, მოცემულ შემთხვევაში, კომპენსაციის ღირებულების შესაბამისად, რაც შეადგენს 4500 აშშ დოლარს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, რადგან სარჩელი დაკმაყოფილდა ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის დაკისრები ნაწილში, მოპასუხეს კომპენსაციის ღირებულების 4500 აშშ დოლარის გათვალისწინებით, მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარისა და სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ - სახ. ბაჟის 257.75 ლარის გადახდა.

## **8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები**

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

## **სარეზოლუციო ნაწილი**

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

### **გადაწყვიტა:**

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს ა----- ო-----ოს სარჩელი შპს "ნ-----  
----- ე-----ს" მიმართ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე;
2. ბათილად იქნას ცნობილი შპს "ნ----- ე-----ს" 2016 წლის 17 ოქტომბრის გადაწყვეტილება ა----- ო-----ოს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
3. მოპასუხე შპს "ნ----- ე-----ს" მოსარჩელის ა----- ო-----ოს სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 4500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარისა და მოსარჩელე ა----- ო-----ოს მიერ გადახდილი სახ.ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება
4. მოპასუხე შპს "ნ----- ე-----ს" სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 257,75 ლარის გადახდა;
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

## **მოსამართლე**

თეა ბერაია