



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

28 თებერვალი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი
თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - ე-- პ-----ე
წარმომადგენელი - მ----- შ-----

მოპასუხეები - შპს „პ-----“, შპს „პ-----ი“, შპს
„თ-----ი“
წარმომადგენელი - ზ----- ქ-----ი

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება
და პრემიის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „პ-----თან“ შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2018 წლის 18 ივლისის N1-
ბრძანება;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „პ-----ისტან“ შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2018 წლის 25 ივლისის #H-----
ბრძანება;

1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „თ-----თან“
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2018 წლის 18 ივლისის
N2- ბრძანება;

1.4. შპს „პ-----ს“ დაევალოს ე-- პ-----ის აღდგენა მის მიერ დაკავებულ - ბუღალტერის თანამდებობაზე;

1.5. შპს „პ-----ის“ დაევალოს ე-- პ-----ის აღდგენა მის მიერ დაკავებულ - ბუღალტერის თანამდებობაზე;

1.6. შპს “თ-----ს“ დაევალოს ე-- პ-----ის აღდგენა მის მიერ დაკავებულ - ბუღალტერის თანამდებობაზე;

1.7. შპს „პ-----ს“ დაევალოს ე-- პ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 18 ივლისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიური ხელფასის - 625 აშშ დოლარის ოდენობით, გადახდის დღეს არსებული ექვივალენტით ლარში;

1.8. შპს „პ-----ის“ დაევალოს ე-- პ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 25 ივლისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიური ხელფასის - 2 500 აშშ დოლარის ოდენობით, გადახდის დღეს არსებული ექვივალენტით ლარში;

1.9. შპს “თ-----ს“ დაევალოს ე-- პ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 18 ივლისიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიური ხელფასის - 1 250 აშშ დოლარის ოდენობით, გადახდის დღეს არსებული ექვივალენტით ლარში;

1.10. შპს „პ-----ის“ დაევალოს ე-- პ-----ის სასარგებლოდ მისი კუთვნილი პრემიის გადახდევინება 50 000 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში, გადახდის დღეს არსებული ექვივალენტით ლარში.

(იხ. დაზუსტებული სარჩელი, ტ.1, ს.ფ. 120-138)

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, ე-- პ-----ე უვადო სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში დასაქმებული იყო ბუღალტერის პოზიციაზე სამ ერთმანეთთან ასოცირებულ კომპანიაში - შპს „პ-----ში“, შპს „პ-----ში“ და შპს „თ-----ში“ და შესაბამისად, უწევდა ერთსადაიმავე ხელმძღვანელობასთან ურთიერთობა.

სარჩელში მითითებულია, რომ დასაქმებულს არასოდეს გასჩენია ეჭვი, რომ

მისთვის ერთ-ერთ კომპანიაში შესრულებული სამუშაოდან გამომდინარე დაპირებული პრემია დანამატების გადახდა არ მოხდებოდა, მიუხედავად არაერთი ვადაგადაცილებისა. მას შემდეგ, რაც ვადაგადაცილებამ ერთ წელს გადააჭარბა, მოსარჩელემ ხელმძღვანელობასთან მისი კუთვნილი თანხების კატეგორიულად მოთხოვნა დაიწყო. ამავე პერიოდში შპს „პ-----იდან“ გათავისუფლდა დირექტორი - რ----- ა-----, რომლის წინააღმდეგაც მტკიცებულებების შექმნაში სთხოვდნენ მონაწილეობის მიღებას და ამ მიზნით ე- პ-----ეს მოსთხოვეს ცრუ ინფორმაციის შემცველ დოკუმენტზე ხელის მოწერა, რაზეც მოსარჩელემ უარი განაცხადა, რაც გახდა გაუგებრობის მიზეზი.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნული ფაქტის შემდეგ, მას ოთახში შეუვარდა ა----- კ-----ი, რომელთანაც 2018 წლის 11 ივნისს შპს „პ-----ს“ გაფორმებული ჰქონდა ხელშეკრულება ფინანსური კონსულტანტის თანამდებობაზე. მან სცადა ე- პ-----ისთვის კომპიუტერის წართმევა, თუმცა მოსარჩელე უხსნიდა, რომ აღნიშნულ კომპიუტერში ორგანიზაციების ფინანსური ინფორმაცია ინახებოდა და მიღება-ჩაბარების აქტით უნდა გადაეცა დირექტორისთვის, რადგან ინფორმაციის განადგურების შემთხვევაში პასუხისმგებლობა ეკისრებოდა მას. ა----- კ-----ი თავის მხრივ განმარტავდა, რომ ა-----მ ასე უბრძანა და უნდა წაერთმია კომპიუტერი. ამის შემდეგ, როგორც სარჩელშია მითითებული, კვლავ სცადა კომპიუტერის წართმევა კ-----მა და მოსარჩელეს მიაყენა როგორც სიტყვიერი, ასევე ფიზიკური შეურაცხყოფა, რის შემდეგაც ე- პ-----ემ განუმარტა, რომ პოლიციას გამოიძახებდა, რაზეც მიიღო პასუხი, რომ პოლიციის არ ეშინოდა და დაემუქრა საქართველოში მყოფი მისი მეგობრებით, რომლებიც ქურდული სამყაროს წევრები იყვნენ.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ ზემოაღნიშნული ფაქტის შემდეგ მას დაუკავშირდნენ კრიმინალური პოლიციიდან და განუმარტეს, რომ საჩივარი იყო შესული შპს „პ-----ის“ კომპიუტერის გატაცებაზე. კომპიუტერის ქონის ფაქტი ე- პ-----ემ დაადასტურა, თუმცა განმარტა, რომ კომპიუტერი იყო შპს „თ-----ის“ საკუთრება და მისი გადაცემა უნდა მომხდარიყო მიღება-ჩაბარების აქტით.

როგორც სარჩელიდან ირკვევა, ე- პ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულებები შეწყდა 2018 წლის ივლისის თვეში, კერძოდ, დასაქმებული შპს „პ-----იდან“ და შპს „თ-----იდან“ გათავისუფლდა 2018 წლის 18 ივლისს, ხოლო შპს „პ-----იდან“ - 2018 წლის 25 ივლისს. აღნიშნულ კომპანიასთან დაკავშირებით

სარჩელში მითითებულია, რომ კომპანიისგან არ მიუღია არანაირი შეტყობინება, რის საფუძველზეც თავად მიმართა მოსარჩელე მხარემ მის დირექტორს და ითხოვა განმარტება დასაქმებული ე-- პ-----ის შრომითი სტატუსის თაობაზე, რაზეც გაეგზავნა პასუხი და ბრძანება გათავისუფლების შესახებ.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ არ არსებობდა მისი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათავისუფლების საფუძველი.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხეების - შპს „პ-----ის“, შპს „პ-----ის“ და შპს „თ-----ის“ წარმომადგენელმა ზ----- ქ----- მა სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობისა და დაუსაბუთებლობის გამო.

მხარე შესაგებელში ადასტურებს მოპასუხე კომპანიების ერთმანეთთან კავშირს და განმარტავს, რომ შპს „პ-----ი“ და შპს „თ-----ი“ წარმომადგენელმა საქართველოში რეგისტრირებულ კომპანიებს, რომელთა 90% წილის მფლობელია ესტონური კომპანია შპს O-----. შპს „პ-----ი“ არის საქართველოში რეგისტრირებული კომპანია, რომლის 100% წილის მფლობელია ასევე ესტონური S-----.

წარმომადგენელ დაზუსტებულ შესაგებელში მხარე ნაწილობრივ დაეთანხმა დაზუსტებულ სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს. კერძოდ, ის გარემოება, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო ზემოაღნიშნულ კომპანიებში ბუღალტრის პოზიციაზე და იღებდა ხელფასს, ჯამში 4 375 აშშ დოლარს, სადავო არ გახლავთ. სადავოდ აქვს მოპასუხეს გამხდარი პრემიების საკითხი და განმარტავს, რომ ხელშეკრულებაში საუბარი არ არის კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შემდეგ ასაღებ პრემიაზე. ხელშეკრულების 3.3 მუხლი ზოგადად უშვებს დამქირავებლის მიერ პრემიის გაცემის შესაძლებლობას და არა ვალდებულებას.

შესაგებელში მითითებულია, რომ არანაირი დაპირება მოპასუხის მხრიდან ხელფასის მომატებასთან ან/და პრემიის გაცემასთან დაკავშირებით მოსარჩელეს არ მიუღია და შესაბამისად, არც ხელშეკრულებაში შესულა რაიმე ცვლილება ამ საკითხთან დაკავშირებით. მოპასუხეს პრემიის გაცემის არანაირი დაპირება მოსარჩელისთვის არ მიუცია და ამასთანავე, არც შეთანხმებას ჰქონია ადგილი მოსარჩელესა და კომპანიის წარმომადგენლებს (მათ შორის მ----- ტ-----ს) შორის. მოპასუხეთა წარმომადგენელი

განმარტავს, რომ ე- კ-ის სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი გახდა შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევა და არა გამოგონილი თანხების კატეგორიული ტონით მოთხოვნა. საბანკო ამონაწერიდან და შესაბამისი ბრძანებებიდან ირკვევა, რომ მოსარჩელეს პრემიის სახით მიღებული აქვს 87 000 ლარი. მოსარჩელის მიერ მიღებული ე.წ პრემია მის ანგარიშზე ჩარიცხულია კომპანიის დამფუძნებლების ნების საწინააღმდეგოდ და მათგან დაფარულად. ამასთან, მოსარჩელეს ეს თანხები გამოტანილი და შემდგომში გადაცემული აქვს კომპანიის დირექტორისთვის - რ----- ა-----ისთვის და მესამე პირისთვის. სწორედ დირექტორ რ----- ა-----ის გათავისუფლების შემდეგ გახდა ცნობილი მისი ამ უნებართვო და უკანონო ქმედების შესახებ. რაც შეეხება რ----- ა-----ის გათავისუფლებას, შესაგებელში მითითებულია, რომ მის მიერ საკუთარ ანგარიშზე პრემიის სახით ჩარიცხა ჯამში 267 108 ლარი, რაც ასევე შეუთანხმებელი ტრანზაქცია იყო. მხარე ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზეც, რომ ამ პერიოდში მსგავსი სიხშირითა და ოდენობით პრემიალური დანამატები არ მიუღია კომპანიების არც ერთ სხვა თანამშრომელს. ამასთან, 2017 წლის სექტემბერში თბილისში გაიმართა შეხვედრა, რომელსაც ესწრებოდნენ ესტონელი აქციონერები, „კ-----ს“, „თ-----ის“ და „პ-----ს“ კომპანიის მენეჯერები და მათ შორის იყვნენ ე- კ-ე და რ----- ა-----ე. აღნიშნულ შეხვედრაზე გადაწყდა, რომ სამივე კომპანიის ნებისმიერი არასტანდარტული გადარიცხვა უნდა შეთანხმებულიყო ერთ-ერთი ქართული კომპანიის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთან ი- კ-სთან. სტანდარტულ გადარიცხვად მოიაზრებოდა მხოლოდ ყოველთვიური ხელფასები, კომუნალური გადასახადები და კომპანიის სხვა ყოველთვიური მიმდინარე ხარჯები.

მოსარჩელემ, მისი მხრიდან ჩარიცხული პრემიების რ----- ა-----ისთვის გადაცემის ფაქტი, კომპანიათა წარმომადგენლებს დაუდასტურა როგორც ზეპირი საუბრების დროს, ასევე შემდეგ მ----- ტ-----თან გაგზავნილ ელექტრონულ წერილში. მოპასუხე არ ადასტურებს მისი მხრიდან დირექტორის წინააღმდეგ მტკიცებულებებში მოსარჩელის ჩართვის ფაქტს და აღნიშნავს, რომ კომპანიის დირექტორის ქმედების უკანონობა ისედაც ცალსახა იყო და არ საჭიროებდა დამატებით მტკიცებულებათა ე.წ. შექმნას. ე- კ-ეს სწორედ კომპანიის კანონიერი ინტერესიდან გამომდინარე სთხოვეს წარმომადგენლებმა დაეფიქსირებინა ზემოაღნიშნული ფაქტი წერილობით ახსნა-განმარტებაში, რაზედაც მან უარი განაცხადა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოპასუხის პოზიციით, ლოგიკურია, რომ კომპანიებს ვეღარ ექნებოდათ ნდობა მოსარჩელის მიმართ, გაეგრძელებინა მუშაობა

საპასუხისმგებლო, ფინანსებთან დაკავშირებულ ბუღალტრის თანამდებობაზე.

მოპასუხე უარყოფს მოსარჩელის მითითებას მისი შევიწროების ან რაიმე სახის იძულების არსებობის ფაქტთან დაკავშირებით. 2018 წლის 18 ივლისსაც, მოსარჩელესა და ა----- უ-----ას შორის გამართულ შეხვედრაზე, რომელმაც მშვიდ და კონსტრუქციულ ვითარებაში ჩაიარა, საუბარი იყო ზემოხსენებულ საკითხზე. ამ შეხვედრაზე ე- პ-----ემ ა----- უ-----ას განუცხადა, რომ არ აპირებდა მის მიერ არაერთხელ ნათქვამ ფაქტთან დაკავშირებით წერილობით ახსნა-განმარტებაზე ხელმოწერას. შეხვედრის შემდეგ, კომპანიის ფინანსური კონსულტანტი ა----- კ-----ი მივიდა მოსარჩელის სამუშაო მაგიდასთან, სადაც ე- პ-----ე აღაგებდა საკუთარ ნივთებს. მასსა და მოსარჩელეს შორის შედგა მოკლე დიალოგი, რა დროსაც ე- პ-----ემ განაცხადა, რომ აღარ იყო კომპანიის თანამშრომელი. ა----- კ-----მა მშვიდად, ყოველგვარი ზედმეტი ხმის აწევის, უხეშობისა და მით უმეტეს, შეურაცხყოფის გარეშე მიუთითა, რომ კომპიუტერი იყო კომპანიის საკუთრება და სთხოვა მოსარჩელეს მისთვის გადაეცა. ამ თხოვნაზე მოსარჩელეს ჰქონდა მოულოდნელი რეაქცია, ხელში აიღო და სხეულზე მიიკრა კომპიუტერი, გაიქცა ოფისიდან და საკუთარი ავტომობილით გაემგზავრა. მოსარჩელის მიერ კომპანიის ოფისიდან კომპიუტერის უნებართვო წაღების შემდეგ, კომპანიის წარმომადგენელმა მიმართა პოლიციას. კომპანიის წარმომადგენლისა და პოლიციის მოთხოვნის შედეგად მოსარჩელემ დააბრუნა კომპიუტერი იმავე დღეს და ინციდენტი ამით დასრულდა.

მოპასუხე კომპანიების წარმომადგენელი ე- პ-----ეს ასევე ედავება სამუშაო საათებში კომპანიის საბუღალტრო პროგრამით სარგებლობას და მომსახურების გაწევას მათთან კავშირში არმყოფ კომპანიისთვის - A--.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოპასუხემ სრულად გადაუხადა ე- პ-----ეს ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისთვის არსებული სახელფასო დავალიანებები (პ-----ს შემთხვევაში - 4 242.16 ლარი, პ-----ს შემთხვევაში - 759.91 ლარი და თ-----ის შემთხვევაში - 1 519.82 ლარი), ასევე გამოიჩინა კეთილი ნება და აუნაზღაურა მას დაგროვილი შვებულების თანხები (შესაბამისად, 4 894.80 ლარი, 2 443.96 ლარი და 1 421.73 ლარი).

შესაგებელში დამატებით ასევე აღნიშნულია, რომ სამივე მოპასუხე კომპანიაში გაუქმებულია ბუღალტრის თანამდებობა და ბუღალტრის ფუნქციებს ასრულებს შპს „-----“ 2018 წლის 1 და 6 აგვისტოს და 18 სექტემბერს გაფორმებული ხელშეკრულებების საფუძველზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ერთი მხრივ შპს „პ-----ს“ (დირექტორი ი-- ვ----) და მეორეს მხრივ ე-- პ-----ეს შორის 201- წლის 1- სექტემბერს გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება N04/201-, რომლის პირველი მუხლის საფუძველზე, ე-- პ-----ე დანიშნულ იქნა ბუღალტერის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების 3.1 მუხლის შესაბამისად, დაქირავებულის ხელფასი შეადგენს თვეში 625 აშშ დოლარის ექვივალენტს ლარში.

ხელშეკრულების 3.3 მუხლი კი განსაზღვრავს, რომ საქმიანობის შედეგების და დაქირავებულის მუშაობის ეფექტურობის საფუძველზე დამქირავებელმა შესაძლოა გასცეს პრემია დაქირავებულის სახელზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 18-22, ტ.1);
- ხელფასის ჩარიცხვები (ს.ფ. 23-24, ტ.1)

3.1.2. შპს „პ-----იდან“ ე-- პ-----ის სახელფასო ამონაწერით, ასევე შპს „პ-----ის“ დირექტორ რ----- ა-----ის ბრძანებებით დგინდება ე-- პ-----ეზე 87 000 ლარის ოდენობით პრემიების გაცემის ფაქტი. კერძოდ:

- 06.09.2017წ. ბრძანებით შპს „პ-----ის“ ბუღალტერს ე-- პ-----ეს მიეცა პრემია საქართველოში მოქმედი გადასახადების გარეშე 5 000 ლარის ოდენობით;
- 19.10.2017წ. ბრძანებით შპს „პ-----ის“ ბუღალტერს ე-- პ-----ეს მიეცა პრემია საქართველოში მოქმედი გადასახადების გარეშე 5 000 ლარის ოდენობით;
- 1-.12.2017წ. ბრძანებით შპს „პ-----ის“ ბუღალტერს ე-- პ-----ეს მიეცა პრემია საქართველოში მოქმედი გადასახადების გარეშე 10 000 ლარის ოდენობით;
- 05.02.2018წ. ბრძანებით შპს „პ-----ის“ ბუღალტერს ე-- პ-----ეს მიეცა პრემია საქართველოში მოქმედი გადასახადების გარეშე 10 000 ლარის ოდენობით;
- 12.03.2018წ. ბრძანებით შპს „პ-----ის“ ბუღალტერს ე-- პ-----ეს მიეცა პრემია საქართველოში მოქმედი გადასახადების გარეშე 10 000 ლარის ოდენობით;

-ეს მიეცა პრემია საქართველოში მოქმედი გადასახადების გარეშე 7 000 ლარის ოდენობით;

➤ 02.04.2018წ. ბრძანებით შპს „პ-----ის“ ბუღალტერს ე-- პ-----
-ეს მიეცა პრემია საქართველოში მოქმედი გადასახადების გარეშე 50 000 ლარის ოდენობით;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სახელოვანო ამონაწერი (ს.ფ. 63-64, ტ.1);
- ბრძანებები (ს.ფ. 65-70, ტ.1)

3.1.3. შპს „პ-----ის“ 2018 წლის 18 ივლისის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ N1- ბრძანებით, ე-- პ-----ეს შეუწყდა შპს „პ-----თან“ გაფორმებული 2015 წლის 15 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულება. ბრძანებით შესაბამის სამსახურებს დაევაღათ საბოლოო ანგარიშსწორების უზრუნველყოფა 7 კალენდარული დღის განმავლობაში.

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

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შეტყობინება (ს.ფ. 25, ტ.1);
- ბრძანება (ს.ფ. 26, ტ.1)

3.1.4. ერთის მხრივ შპს „თ-----შენს“ (დირექტორი ი-- პ-----) და მეორეს მხრივ ე-- პ-----ეს შორის 201- წლის 22 სექტემბერს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N04/201-, რომლის პირველი მუხლის საფუძველზე, ე-- პ-----ე დანიშნულ იქნა ბუღალტერის თანამდებობაზე. ხელშეკრულება მოქმედებდა 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

შპს „თ-----შენის“ 21.12.2017წ. #5----- ბრძანებით კომპანიის ბუღალტერ ე-- პ-----ეს შრომითი ხელშეკრულების ვადა 2017 წლის 31 დეკემბრიდან გაუგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით.

ხელშეკრულების 3.1 მუხლის შესაბამისად, დაქირავებულის ხელფასი შეადგენს თვეში 1 250 აშშ დოლარის ექვივალენტს ლარში.

ხელშეკრულების 3.3 მუხლი კი განსაზღვრავს, რომ საქმიანობის შედეგების და

დაქირავებული მუშაობის ეფექტურობის საფუძველზე დაქირავებულმა შესაძლოა გასცეს პრემია დაქირავებულის სახელზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 18-22, ტ.3);
- ბრძანება (ს.ფ. 23, ტ.3)
- ხელფასის ჩარიცხვები (ს.ფ. 24-25, ტ.3)

3.1.5. შპს „თ-----შენიდან“ ე-- პ-----ის სახელფასო ამონაწერით, რომელიც მოიცავს 23.09.2015წ-დან 29.06.2018წ-მდე მონაცემებს, დგინდება, რომ ე-- პ-----ეს პრემიის სახით არ ჩარიცხვია თანხა. ერთადერთი ჩარიცხვა ფიქსირდება 15.01.2018 წელს, 2 561.60 ლარის ოდენობით, 15.01.2017 ბრძანების საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სახელფასო ამონაწერი (ს.ფ. 24-25, ტ.3);

3.1.6. შპს „თ-----ის“ 2018 წლის 18 ივლისის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ N2- ბრძანებით, ე-- პ-----ეს შეუწყდა შპს „თ-----თან“ გაფორმებული 2015 წლის 22 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულება. ბრძანებით შესაბამის სამსახურებს დაევაღათ საბოლოო ანგარიშსწორების უზრუნველყოფა 7 კალენდარული დღის განმავლობაში.

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

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შეტყობინება (ს.ფ. 26, ტ.3);
- ბრძანება (ს.ფ. 27, ტ.3)

3.1.7. ერთის მხრივ შპს „პ-----ის“ (დირექტორი პ-----ი ფ----- ე) და მეორეს მხრივ ე-- პ-----ეს შორის 2015 წლის 01 იანვარს გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება N02/2015, რომლის პირველი მუხლის საფუძველზე, ე-- პ-----ე დანიშნულ იქნა ბუღალტერის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების 3.1 მუხლის შესაბამისად, დაქირავებულის ხელფასი

შეადგენს თვეში 2 500 აშშ დოლარის ექვივალენტს ლარში.

ხელშეკრულების 3.3 მუხლი კი განსაზღვრავს, რომ საქმიანობის შედეგების და დაქირავებულის მუშაობის ეფექტურობის საფუძველზე დამქირავებელმა შესაძლოა გასცეს პრემია დაქირავებულის სახელზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 19-23, ტ.2);
- ხელფასის ჩარიცხვები (ს.ფ. 24-25, ტ.2)

3.1.8. შპს „პ-----იდან“ ე-- პ-----ის სახელფასო ამონაწერით, რომელიც მოიცავს 23.01.2015წ-დან 25.06.2018წ-მდე მონაცემებს, დგინდება, რომ ე-- პ-----ეს პრემიის სახით ერთადერთხელ აქვს ჩარიცხული თანხა, 4 813.40 ლარის ოდენობით, რაც უტოლდება დასაქმებული ყოველთვიურ ანაზღაურებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სახელფასო ამონაწერი (ს.ფ. 24-25, ტ.2);

3.1.9. 2018 წლის 24 ივლისს ე-- პ-----ის ადვოკატმა დ----- გ-----მ წერილით მიმართა შპს „პ-----ის“ დირექტორ დ----- ტ-----ს, რომელშიც ადრესატს აცნობა, რომ იგი წარმოადგენს კომპანიაში დასაქმებული ე-- პ-----ის ინტერესებს, რომელიც სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა სამ ეთმანეთთან ასოცირებულ კომპანიაში - შპს „პ-----ში“, შპს „თ-----ში“ და შპს „პ-----იში“. აქვე წერილის ავტორი მიუთითებს, რომ ე-- პ-----ე 2018 წლის 18 ივლისის წერილობითი შეტყობინებებით გათავისუფლებულ იქნა შპს „პ-----იდან“ და შპს „თ-----იდან“, ხოლო შპს „პ-----იდან“ აღნიშნულის თაობაზე ეცნობა ზეპირსიტყვიერად, რის გამოც არ ცხადდება სამსახურში. წერილის ადრესატს ეთხოვა ეცნობებინა მხარისთვის ე-- პ-----ის, როგორც შპს „პ-----ის“ დასაქმებულის ოფიციალური სტატუსი.

შპს „პ-----ის“ დირექტორმა დ----- ტ-----მა 2018 წლის 25 ივლისს გაუგზავნა შეტყობინება (წერილობითი) ე-- პ-----ეს, რომელშიც ამცნობდა, რომ კომპანიაში მიმდინარეობდა მისი საკითხის განხილვა და მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება, რომლის საფუძველზეც 2018 წლის 26 ივლისიდან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა. გზავნილს ერთვოდა ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

შპს „ჰ-----ის“ 2018 წლის 25 ივლისის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ #H----- ბრძანებით, ე-- პ-----ეს 2018 წლის 26 ივლისიდან შეუწყდა შპს „ჰ-----ისთან“ გაფორმებული 2015 წლის 1 იანვრის შრომითი ხელშეკრულება. ბრძანებით შესაბამის სამსახურებს დაევაღათ საბოლოო ანგარიშსწორების უზრუნველყოფა 7 კალენდარული დღის განმავლობაში.

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

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი (ს.ფ. 26, ტ.2);
- შეტყობინება (ს.ფ. 27, ტ.2);
- ბრძანება (ს.ფ. 28, ტ.2)

3.1.10. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შედეგად ანგარიშსწორება განხორციელდა დადგენილი წესით.

აღნიშნულ გარემოებაზე მიუთითა მოპასუხის წარმომადგენელმა, რაც მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შესაგებელი, მოპასუხის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტება

3.1.11. 2018 წლის 1 აგვისტოს ხელშეკრულების საფუძველზე, შპს „N-----A“ ბუღალტრულ აღრიცხვასა და მასთან დაკავშირებულ მომსახურებას უწევს შპს „თ-----ს“.

იგივე კომპანია - შპს „N-----A“ ბუღალტრულ აღრიცხვასა და მასთან დაკავშირებულ მომსახურებას უწევს ასევე შპს „პ-----ს“, 2018 წლის 6 აგვისტოს ხელშეკრულების, ხოლო შპს „ჰ-----ის“ – 2018 წლის 18 სექტემბრის ხელშეკრულების საფუძველზე.

ზემოაღნიშნული ხელშეკრულების გაფორმებით, კომპანიებში აღარ არსებობს ბუღალტრის საშტატო ერთეული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ინფორმაცია, ხელშეკრულება ნათარგმნი სახით შპს „პ-----
თან“, წერილი (ს.ფ. 78-95, 114-116, ტ.1);
- შპს „პ-----იში“ საშტატო ერთეულის გაუქმების შესახებ
ბრძანება (ს.ფ. 79-81, ტ.2);
- ხელშეკრულება ნათარგმნი სახით შპს „პ-----ისტან“ (ს.ფ. 82-
89, ტ.2);
- ხელშეკრულება ნათარგმნი სახით შპს „თ-----თან“ (ს.ფ. 77-
92, ტ.3)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხეები - შპს „პ-----ი“, შპს „თბ----- -----ი“ და შპს „პ-----ი“ წარმომადგენს ერთმანეთთან ასოცირებულ და დაკავშირებულ კომპანიებს.

საჯარო რეესტრის ამონაწერის შესაბამისად, შპს „პ-----ი“, საიდენტიფიკაციო ნომრით: 4-----, რეგისტრირებულია 31/10/2014 წელს, იურიდიულ მისამართზე: საქართველო, თბილისი, მ----- რაიონი, თ-----, N4, (----- სართული 6. კომპანიის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირებს წარმომადგენენ დირექტორები - ა----- კ-----ი (რუსეთის ფედერაცია) და ა----- უ-----ა (ესტონეთი). კომპანიის 90% წილის მფლობელია შპს O-----), ესტონეთი, ხოლო 10% წილის მფლობელი - შპს „პ-----“.

შპს „თ-----ი“, საიდენტიფიკაციო ნომრით: 4-----, რეგისტრირებულია 02/07/2015 წელს, იურიდიულ მისამართზე: საქართველო, თბილისი, ძველი თბილისის რაიონი, თ-----, N4, (----- სართული 6. კომპანიის მმართველობითი ორგანოებია საერთო კრება და სამეთვალყურეო საბჭო - წევრებით: ა----- ლ-----, ა-----, ჯ-კ ვ-----, მ----- ტ----- და ს----- ტ-----ი. ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირია დირექტორი - ტ-----, ხოლო 100% წილის მესაკუთრე საპაიო ამხანაგობა S-----), ესტონეთი.

შპს „პ-----ი“, საიდენტიფიკაციო ნომრით: 4-----, რეგისტრირებულია 05/07/2011 წელს, იურიდიულ მისამართზე: საქართველო, ქ. თბილისი, ძველი თბილისის რაიონი, თ-----, N4. კომპანიის ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირია დირექტორი - დ----- ტ-----ი, ხოლო 100% წილის მესაკუთრე სააქციო საზოგადოება S----- (1-----), ესტონეთი.

შპს „პ-----ის“ და შპს „თ-----ის“ ნაწილში სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს თავად ამონაწერებში მითითებულ პარტნიორებზე, საიდანაც დგინდება, რომ პ-----ს 90% წილის და „თ-----ის“ 100% წილის მესაკუთრე ორივე შემთხვევაში გახლავთ 1-----2 საიდენტიფიკაციო კოდით რეგისტრირებული ესტონური კომპანია S-----. აღნიშნული ცალსახად ადასტურებს ხსენებული ორი კომპანიის ურთიერთკავშირს. მათ ნაწილში არც მხარეთა შორის არის სადავო ეს გარემოება.

რაც შეეხება შპს „პ-----ის“, აღნიშნული კომპანიაც რეგისტრირებულია იმავე მისამართზე, სადაც ზემოხსენებული მოპასუხეები და ამასთან, ის გარემოება, რომ შპს „პ-----იც“ კავშირშია პ----- და თ-----თან, თავად მოდავე მხარეთა განმარტებებითაც დგინდება. კერძოდ, მოპასუხეთა წარმომადგენელი ცალსახად განმარტავდა, რომ სამივე მოპასუხე კომპანია არის ურთიერთდაკავშირებული. აღნიშნულს მიუთითებდა ე-- პ-----ეც წარმოდგენილ სარჩელებსა და დაზუსტებულ სარჩელში და უფრო მეტიც, შეტყობინებაში (ს.ფ.26, ტ.2), რომლითაც მისმა წარმომადგენელმა მიმართა შპს „პ-----ის“ ე-- პ-----ის, როგორც დასაქმებულის ოფიციალური სტატუსის თაობაზე ინფორმაციის მიწოდების მიზნით, პირდაპირ წერია, რომ „ე-- პ-----ე სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა სამ ერთმანეთთან ასოცირებულ კომპანიაში“...

ყოველივე ზემოაღნიშნული მტკიცებულება და გარემოება სასამართლოს საკმარის საფუძვლად მიაჩნია იმის დასადგენად, რომ შპს „პ-----ი“, შპს „თბ-----ი“ და შპს „პ-----ი“ წარმომადგენენ ერთმანეთთან აფილირებულ კომპანიებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერები საჯარო რეესტრიდან (ს.ფ. 28-30, ტ.1; ს.ფ. 32-34, ტ.2; ს.ფ. 29-30, ტ.3)

3.2.2. ე-- პ-----ე შპს „პ-----იდან“, შპს „თბ-----იდან“ და შპს „პ-----იდან“ ბუღალტერის თანამდებობებიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით

დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

მოპასუხე კომპანიებიდან ე-- პ-----ის გათავისუფლების შესახებ ბრძანებებში მისი გათავისუფლების საფუძვლად სშკ-ის 37.1.ზ მუხლია მითითებული. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძველი გახდა არა მის მიერ კომპიუტერთან დაკავშირებული ინციდენტი (ამ საკითხთან დაკავშირებული გასაუბრების ოქმი, ს.ფ. 76-77, ტ.1) ან/და 50 000 აშშ დოლარის ოდენობით პრემიის ჩარიცხვაზე მოთხოვნის დაყენება, არამედ ე-- პ-----ის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უხეში დარღვევა, რაც გამოიხატა მის სახელზე პრემიების უნებართვო ჩარიცხვაში და შემდგომ ამ თანხების იმ დროს მოქმედი დირექტორისთვის გადაცემაში. როგორც მოპასუხე განმარტავდა, რ----- ა-----ის და ე-- პ-----ის აღნიშნული ქმედება იყო უკანონო და არ შეესაბამებოდა მოპასუხე კომპანიების დამფუძნებელთა ნებას, რასაც, მისი მითითებით, ისიც ადასტურებს, რომ ბრძანებები ოფიციალურად არ გახლავთ გატარებული კომპანიის შესაბამის „გამავალ ფოსტაში“. მოწმე ა----- პ-----იც განმარტავდა მის მიერ მიცემულ ჩვენებაში, რომ ე.წ. გამავალ ფოსტაში ხდებოდა მდივნის მიერ ყველა ბრძანების გატარება, რომელთა შორის არ არის სადავო პრემიების გამოწერის თაობაზე ბრძანებები შეყვანილი.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დავის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობის მქონე დასადგენ ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს ნამდვილად ჰქონდა თუ არა ე-- პ-----ის ანგარიშზე პრემიების უნებართვო ჩარიცხვას ადგილი და გადასცემდა თუ არა შემდეგ ამ თანხებს რ----- ა-----ეს. რაც შეეხება დამსაქმებლის პრეტენზიას კომპანია A---სთვის ბუღალტრული მომსახურების გაწევის თაობაზე, სასამართლო განმარტავს, რომ ეს გარემოება მას არ დაუსხელებია ე-- პ-----ის გათავისუფლების საფუძვლად და ამდენად, სასამართლოს მოსაზრებით, არ არის რელევანტური მასზე ცალკე განმარტების გაკეთება, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ გარკვეულ პერიოდამდე ხსენებული კომპანიის კავშირი მოპასუხეებთან, თავად მოპასუხის მხრიდანაც არ გახლავთ სადავო.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს,

ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

3.2.3. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე სასამართლო ადგენს, რომ ე-- პ-----ის სახელზე პრემიები - სულ 87 000 ლარი ჩარიცხულია კომპანიის დამფუძნებლის ნების გარეშე.

სასამართლო თავდაპირველად აღნიშნავს, რომ ფაქტი - შპს „პ-----
-----იდან“ პრემიების სახით 87 000 ლარის ჩარიცხვა, სადავო არაა და ამას ადასტურებს სახელფასო ამონაწერიც. სადავო არის მათი ჩარიცხვის მართლზომიერების საკითხი და შემდეგ თანხების გადაცემა იმ დროს შპს „პ-----
-----ის“ დირექტორ რ----- ა-----ისთვის.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს საქმეში წარმოდგენილი ელექტრონული წერილზე, რომელსაც ე-- პ-----ე უგზავნის მ----- ტ-----ს და რომელშიც უთითებს, რომ ყველა თანხა, გარდა 50 000 ლარისა, რომელიც ჩარიცხულია მის სახელზე, მან დაუბრუნა რ-----ს. ამასთან, მისივე განმარტებით, ერთხელ ეს თანხები მესამე პირის ანგარიშზე ჩაირიცხა, იმიტომ რომ ეს იყო კომპანიის ინტერესებში. აქვე იკითხება, რომ თანხები, რომლებიც მან ჩარიცხა რ-----ის სახელზე, 60 000 ევროს გარდა, ასევე ჩაირიცხა კომპანიის ინტერესებში. (ტ.1, ს.ფ. 74). აღნიშნული წერილის ავთენტურობა და სიყალბე მოსარჩელე მხარემ სადავოდ გახადა სასამართლოს მთავარ სხდომაზე, თუმცა, მისი მხრიდან ვერ იქნა კანონით დადგენილი წესით წარმოდგენილი მტკიცებულება, რაც საეჭვოს გახდიდა წერილის ნამდვილობას. ამდენად, სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია ე-- პ-----ის წარმომადგენლის შუამდგომლობა მტკიცებულების საქმიდან ამოღების თაობაზე. სასამართლო განმარტავს, რომ დოკუმენტის სიყალბეზე და ავთენტურობაზე არსებობს შედავების კანონით დადგენილი

წესი, პროცედურა და ეტაპი, რაც მოსარჩელის მიერ არ იქნა დაცული. ამასთან, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ელექტრონული ფოსტის მისამართის მოსარჩელისადმი კუთვნილება, საიდანაც გაგზავნილია წერილი (e-----), არ არის სადავო. სწორედ ამ მისამართიდან გაგზავნა მ----- ტ-----ს ე-- პ-----ის წერილი (ს.ფ. 92-93, ტ2), სადაც იგი ითხოვდა 50 000 ევროს ოდენობით პრემიის ჩარიცხვას. ამის საპირისპიროდ, მხოლოდ ზეპირსიტყვიერი მითითება, რომ მოსარჩელის მიერ არ გაგზავნილა ზემოხსენებული წერილი, დაუსაბუთებელია.

ზემოაღნიშნული წერილი სასამართლოს მოსაზრებით, არის ის მტკიცებულება, რაც უქმნის სასამართლოს დასაბუთებულ ვარაუდს გაიზიაროს მოპასუხე კომპანიათა შედავება თანხების რ----- ა-----ისთვის გადაცემის ნაწილში. სასამართლო განუმარტავს მხარეს, რომ მან სადავო ელექტრონული მიმოწერა და ზოგადად მასში მითითებული ფაქტი სადავოდ გახადა მხოლოდ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე, მაშინ როცა, ეს დოკუმენტი ერთვოდა მოპასუხის შესაგებელს. ამდენად, მოსარჩელის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა მის მიერ სადავოდ გამხდარი გარემოების დადასტურება, წერილის ავთენტურობასთან ერთად.

ამასთან, იმის ხაზგასმაც მნიშვნელოვანია, რომ ბუნდოვანია კომპანიის დამფუძნებლის ნება, რ----- ა-----ზე და ე-- პ-----ზე ამ ოდენობით თანხების ბონუსად გაცემის ნაწილში, რასაც ამყარებს კომპანიების მიდგომა სხვა დანარჩენ შემთხვევებში. კერძოდ, როგორც სახელფასო ამოწერებიდან ირკვევა, ე-- პ-----ეს პრემიები ერიცხებოდა მხოლოდ შპს „პ-----იდან“, მაშინ როცა, სამივე მოპასუხე კომპანიის ურთიერთკავშირი დადგენილია. ამასთან, მოსარჩელე აპელირებდა სხვა პირებზე, მაგალითად მებაღეზე და განმარტავდა, რომ მათზეც გაიცემოდა დიდი ოდენობით თანხები პრემიების სახით. მართალია მას ეს გარემოება დაუდასტურა მოწმედ დაკითხულმა ე----- კ-----ემ, რომელიც იყო ბუღალტერის - ე-- პ-----ის დამხმარე, მაგრამ სხვა სარწმუნო მტკიცებულება საქმეში არ არის. ორივე მხარე ადასტურებს, რომ კომპანიები ეკუთვნოდა ერთსადაიმაცე დამფუძნებლებს, მით უფრო, რომ ორი მათგანის შემთხვევაში ეს იურიდიულადაც დასტურდება და სასამართლოს მოსაზრებით, ალოგიკურია ერთიდაიმაცე ხელმძღვანელებს რადიკალურად განსხვავებული მიდგომა ჰქონოდათ ბონუსურ სისტემასთან დაკავშირებით. თუ მათი ნება იყო თანამშრომლებზე გაეცათ კოლოსალური ოდენობით პრემიები, ისმის კითხვა, რატომ ხორციელდებოდა ეს მხოლოდ ერთი კომპანიიდან. ერთი ხელმძღვანელობის პირობებში, იგივე „თ-----ისგან“ მოსარჩელეზე პრემია არ გამოწერილა. ეს გარემოებებიც

უქმნის სასამართლოს დასაბუთებულ ვარაუდს იმის დასადგენად, რომ ე-- პ---- ეზე პრემიების გაცემა არ შეესაბამებოდა დამფუძნებელთა ნებას, მით უფრო, რომ მას არც მიუღია ეს თანხები და გადასცემდა რ----- ა----ეს. სხვა შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ თუ მიღებული პრაქტიკა იქნებოდა დასაქმებულზე პრემიების ჩარიცხვა ამ ინტენსივობით და ოდენობით, მაშინ ეს პრაქტიკა დადგენილი იქნებოდა პ-----სთან დაკავშირებულ სხვა მოპასუხე კომპანიებშიც. კომპანიის ხელმძღვანელობის ნებასთან დაკავშირებით სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს ასევე ა----- კ-----ის ჩვენებაზეც, რომელმაც განმარტა, რომ როგორც კი პრემიების ჩარიცხვა იქნა აღმოჩენილი მის მიერ ე-- პ-----ის ანგარიშზე, დაიწყო მოკვლევა ამ საკითხის გარშემო.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევ საკითხის მიმართ.

სასამართლო განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნული მტკიცებულებები უქმნის საფუძველს სასამართლოს, რომ ე-- პ---- ეზე პრემიების უნებართვოდ ჩარიცხვა და შემდგომ მათი რ----- ა-----ისთვის გადაცემა მიიჩნიოს დადგენილ ფაქტად. მოსარჩელე განმარტავდა, რომ მტკიცების ტვირთი ყველა სადავო, მათ შორის ამ გარემოების დასადგენად ეკისრებოდა მოპასუხე

მხარეს, რომელიც წარმოადგენს დამსაქმებელს და არის ძლიერი მხარე. სასამართლოს მოსაზრებით, მოპასუხემ შეძლო დაედასტურებინა მისი მტკიცების საგანში შემავალი და საქმის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოება, რაც მოსარჩელის გათავისუფლების კანონიერი საფუძველი გახდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ელექტრონული წერილი (ს.ფ. 74, ტ.1);
- მოწმეთა ჩვენებები;
- მხარეთა ახსნა-განამრტებები

3.2.4. არ დგინდება შპს „პ-----ისგან“ ე-- პ-----ზე 50 000 აშშ დოლარის ოდენობით პრემიის გაცემის თაობაზე შეთანხმების არსებობა.

მოსარჩელე ე-- პ-----ის ერთ-ერთ სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს შპს „პ-----ისათვის“ 50 000 აშშ დოლარის, როგორც მიუღებელი პრემიის დაკისრება.

მოსარჩელე მიუთითებს მის უფლებაზე, მიეღო პრემია კომპანიისგან „უამრავი მიზეზით დამსახურების“ გამო, თუმცა, საქმეში წარმოდგენილი არ არის მტკიცებულება, რაც ვალდებულს გახდიდა კომპანიას გადაუხადოს დასაქმებულს ამ ოდენობის პრემია. შრომითი ხელშეკრულების 3.3 მუხლით პრემიის გაცემის შესაძლებლობა კი არის შეთანხმებული, მაგრამ მასში საუბარი არის არა რაიმე სახის ვალდებულებაზე, არამედ შესაძლებლობაზე. ამასთან, მართალია ე-- პ-----ე საუბრობდა მ----- ტ-----ის მხრიდან დაპირებებზე ჩარიცხვასთან დაკავშირებით, მაგრამ წარმოდგენილ ელექტრონულ ფოსტაში იგი მხოლოდ საკითხის დაყენებას ჰპირდება აქციონერებთან.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს დაუსაბუთებლად მიაჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა ამ ნაწილშიც.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ელექტრონული წერილი (ს.ფ. 92-93, ტ.2);

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ე-- პ-----ის სარჩელი სამსხურიდან გათავისუფლების ბრძანებების გაუქმების, იმავე თანამდებობაზე აღდგენის, განაცდური ხელფასის და პრემიის მოპასუხეებისათვის დაკისრების მოთხოვნით არ უნდა დაკმაყოფილდეს, დაუსაბუთებლობის გამო.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;
ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი;
საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. 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 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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

სშკ-ის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლოს განმარტებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (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.

საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" პუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო 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.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. 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, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება 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 მართლობიერად.

განსახილველი დავის ფარგლებში დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება მოსარჩელე ე--პ-----ის სასარგებლოდ შპს „პ-----ისგან“ პრემიის სახით სულ 87 000 ლარის უნებართვოდ ჩარიცხვას და შემდეგ ამ თანხების გადაცემას იმ დროს კომპანიის დირექტორ რ----- ა-----ისთვის, რაც დამსაქმებლის შეფასებით, წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევას.

სასამართლო განმარტავს, რომ იმისთვის, რომ დასაქმებულის მოქმედება შეფასდეს უხეშ დარღვევად, უნდა არსებობდეს განსაკუთრებული საფუძველი, რადგან, დამკვიდრებული პრაქტიკის მიხედვით, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის რღვევასთან შედარებით, უპირატესობა მის შენარჩუნებას ენიჭება. თუმცა, მეორეს მხრივ არც დამსაქმებლის უფლებები უნდა შეილახოს და სასამართლომ სწორედ სრული და ობიექტური განხილვის შედეგად უნდა დაიცვას ბალანსი. კონკრეტული გარემოებები კანონმდებლის მიერ უნიფიცირებული ან სტანდარტიზებული არ არის. სწორედ ამიტომ, თითოეული შემთხვევა ინდივიდუალურად უნდა გადაწყდეს პრაქტიკაში და ამავედროულად, ყურადღება უნდა მიექცეს ინტერესთა შეწონვის საკითხს. ასეთ დროს მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული დასაქმებულის არასათანადო ქცევის სირთულე და სიხშირე. ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ სწორედ პროპორციულობის პრინციპი გამოიყენა და განმარტა: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება. მაშასადამე, შეუფერებელი ყოფაქცევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს დათხოვნის საფუძველი, როცა იგი მიაღწევს მნიშვნელოვან დონეს.

მოცემული დავის ფარგლებში, სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა მასზე უნებართვოდ ჩარიცხული პრემიების

გადაცემას იმ დროს დასაქმებული დირექტორისთვის. ერთი მხრივ, პრემიის ჩარიცხვა არ წარმოადგენს დარღვევას, როცა ის არის დამსაქმებლის ნამდვილი ნება. მიმდინარე დავაში კომპანიის დამფუძნებლების ნება არ გამოიკვეთა, მით უფრო, რომ შემდეგ, სხვა მიმართულება მიეცა თანხებს. კომპანიიდან პრემიის სახით თანხების ჩარიცხვა დასაქმებულის ანგარიშზე დირექტორის მიერ, რომელიც შემდეგ ამ თანხებს ისევ დირექტორს გადასცემს, ერთი შეხედვითაც წარმოადგენს არაკანონიერ ტრანზაქციას და მეტყველებს დასაქმებულის არაკეთილსინდისიერებაზე კომპანიის წინაშე, რაც გონივრული განსჯის შედეგად ნამდვილად ქმნის მისი ქმედების უხეშ დარღვევად აღქმის საშუალებას. აქვე სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის პრეტენზია შპს „თ-----შენიდან“ და შპს „პ-----იდან“ მისი გათავისუფლების თაობაზე, მხოლოდ იმიტომ, რომ შპს „პ-----ისგან“ ჩარიცხული პრემიებია გათავისუფლების საფუძველი, სასამართლოს არ მიაჩნია დასაბუთებულად. დადგენილია მოპასუხე კომპანიების ურთიერთკავშირი და ამის ფონზე, როდესაც დასაქმებული უხეშ გადაცდომას სჩადის ერთ-ერთ მათგანში, ბუნებრივია, რომ დამსაქმებლის ნდობის დაკარგვას იწვევს, რაც შეუძლებელს ხდის მომავალი შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას.

ამდენად, სასამართლო გამართლებულად მიიჩნევს დამსაქმებლის ნებას - შეწყვიტოს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა, ვინაიდან ეს ნება სავსებით აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებელთა მიერ დასაქმებულთან - ე- პ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად, რამდენადაც, სასამართლოს მოსაზრებით, დათხოვნის საფუძველი აღწევს საკმარისად სერიოზულ დონეს. შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის თაობაზე დაუსაბუთებელია და ვერ დაკმაყოფილდება.

თავის მხრივ, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი მოთხოვნებიც, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

რაც შეეხება პრემიის სახით მოთხოვნილ 50 000 აშშ დოლარს, სასამართლომ ამ

ნაწილშიც დაუსაბუთებლად მიიჩნია სარჩელი.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

- 1.** არ დაკმაყოფილდეს ე-- პ-----ის სარჩელი შპს „პ-----ის“, შპს „პ-----ისა“ და შპს „თ-----ის“ მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის, განაცდურის ანაზღაურებისა და პრემიის დაკისრების მოთხოვნით;
- 2.** გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის №7^ა), თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით, დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარების მომენტიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
- 3.** 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

მაია გიგაური