



საქმე №2/15939-18

გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

16 მაისი 2019 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი

მოსარჩელე: ე-----ე

წარმომადგენლები: თ-----ა

მოპასუხე: შპს „ჯ-----“

წარმომადგენელი: მ-----ი

დავის საგანი: ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება და პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ე-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შპს "ჯ-----"-ის 20-----ის ბრძანება;

1.2. ე-----ე აღდგენილ იქნეს შპს "ჯ-----"-ის ადამიანური რესურსების მენეჯერის პოზიციაზე;

1.3. შპს "ჯ-----"-ს ე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 20-----იდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1100 ლარის ოდენობით;

1.4. შპს "ჯ-----"-ს ე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სამსახურიდან გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლო, განაცდური თანხის 0,07%-ის ოდენობით.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2018 წლის 4 იანვრიდან ე-----ე მუშაობდა შპს "ჯ-----"-ში ადამიანური რესურსების მენეჯერად. მისი ყოველთვიური ხელფასი

შეადგენდა ხელზე ასაღებ 1100,00 (ათას ას) ლარს. მოსარჩელე დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებდა კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად.

მოსარჩელის განმარტებით, აღნიშნულ კომპანიაში მისი დასაქმების პირველივე დღიდანვე ხშირად ირღვეოდა მისი შრომითი უფლებები - არ გაუფორმებიათ შრომითი ხელშეკრულება წერილობითი ფორმით, ხშირად ავალბდნენ შპს "ჯ-----ში" (ლუ-----ე) ა-----
-----ად დანიშვნის თაობაზე მის პოზიციასთან შეუსაბამო სამუშაოს შესრულებას.

მოსარჩელის მითითებით, მან კომპანიაში დასაქმებული თანამშრომლების შრომით საქმიანობასთან დაკავშირებული პრობლემების უკეთ გაცნობისა და შემდგომში მოგვარების მიზნით, დადგა ე.წ "თანამშრომლობის ყუთი," სადაც თანამშრომლები ანონიმურად ყვებოდნენ მათ პრობლემებზე და დარღვეულ შრომით უფლებებზე.

2018 წლის 3 მაისს გაიხსნა ე.წ. "თანამშრომლობის ყუთი," ხოლო 2018 წლის 4 მაისს გაიმართა შეხვედრა დირექტორთან, რომელსაც ასევე დაესწრო კომპანიის მფლობელი - ს-----ი.

შეხვედრაზე განხილული იქნა კომპანიაში შრომით პირობებთან დაკავშირებით არსებულ ხარვეზებზე და საქართველოს შრომით კანონმდებლობასთან შეუსაბამობის თაობაზე. აღნიშნულმა უარყოფითი და აგრესიული რეაქციები გამოიწვია მოსარჩელის მიმართ.

20-----ს, კომპანიის დამფუძნებელმა დაიბარა და შეატყობინა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. მოსარჩელემ იმავე დღეს მიმართა კომპანიის დირექტორს - ტ-----ს (რომელიც არის დასაქმებულების მიღება-განთავისუფლებაზე უფლებამოსილი პირი), რომელმაც განუცხადა, რომ "მისი თანამშრომელი არ იყო."

2018 წლის 14 მაისს, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო გავიდა ე.წ "ბიულეტენზე", რის თაობაზეც წერილობით მიმართა კომპანიის დირექტორს. პასუხად კი ეცნობა, რომ მასთან შეწყვეტილი იყო შრომით ურთიერთობა.

2018 წლის 15 მაისს, განცხადებით მიმართა კომპანიას და მოითხოვა შემდეგი დოკუმენტაციის გადაცემა: 1. ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე 2. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება 3. მისი პირადი საქმე სრულად.

2018 წლის 18 მაისს, მას ჩაბარდა გათავისუფლების შესახებ ბრძანება N-----
--, სადაც განთავისუფლების უკანონო საფუძველია მითითებული.

1. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობის გამო.

2018 წლის 4 იანვრიდან ე-----ე მუშაობდა შპს „ჯ-----“-ში ა-----ის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 900 ლარს, ხოლო ბონუსის ოდენობად განსაზღვრული იყო არაუმეტეს 200 ლარი. მოსარჩელე აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშნული იყო გამოსაცდელი 6 თვის ვადით.

მოპასუხე განმარტავს, რომ მოსარჩელე მიუთითებს რა უფლებების დარღვევაზე აღნიშნულის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება არ წარუდგენია. 2018 წლის 4 იანვარს გაფორმდა ხელშეკრულება დასაქმებულთან და იგი ინახებოდა ა-----თან, ანუ მოსარჩელე-ე-----ესთან. სწორედ იგი იყო პასუხისმგებელი დასაქმებულთან ხელშეკრულების გაფორმებაზე. მოცემულ შემთხვევაში კი უცნობია, თუ სად იყო ხელშეკრულების დედანი. შესაძლებელია, ისე როგორც სარჩელზე თანდართული თანამშრომელთა მოთხოვნების ქსეროასლები (მაშინ, როდესაც იგი ოფიციალურად კომპანიიდან არ მოუთხოვია და წაღებულია თვითნებურად), ხელშეკრულებაც ინახებოდა მოსარჩელესთან. იმ გარემოებას, თუ რა ღონისძიება ჩაატარა და რა ფორმით მოსარჩელემ დასაქმების პერიოდში, საქმისათვის არ აქვს მნიშვნელობა.

მოპასუხემ დაადასტურა კომპანიის დირექტორთან შეხვედრის ფაქტი, თუმცა არა იმ ფორმით, როგორც ამას მოსარჩელე მიუთითებდა, მოპასუხის განმარტებით, შეხვედრაზე საუბარმა ჩაიარა ნორმალურ ვითარებაში და უკმაყოფილო რეპლიკები არავის გამოუთქვამს. კომპანიის დირექტორის მიერ წამოჭრილი პრობლემები განხილულ იქნა და გადაწყვეტილი საწარმოს მართვაში.

მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ უშუალოდ შეატყობინა კომპანიის დირექტორმა 20-----ს, რასაც ადასტურებს ელექტრონულ ფოსტაზე განხორციელებული მიმოწერები. მოსარჩელე 20-----იდან ინფორმირებული იყო სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და მათთვის გაუგებარი მიზეზებით კი 14 მაისს წარმოადგინა ბიულეტენი, რის შესახებაც კვლავ განემარტა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

მოსარჩელეს მისი მოთხოვნისთანავე გადაეცა პირადი საქმე დანიშვნის და გათავისუფლების ბრძანებებთან ერთად, ასევე წერილობითი დასაბუთება.

ასევე ბუდივანია რას გულისხმობს მოსარჩელე დისკრიმინაციულ მოპყრობაში და რაში გამოიხატა იგი.

მოსარჩელე დასაქმებული იყო ა-----ის პოზიციაზე, მის მოვალეობაში შედიოდა:

1. თანამშრომელთა კონსოლიდირება და წარმატებული გუნდის ფორმირებისათვის სხვადასხვა აქტივობის დაგეგმვა, განხორციელება;
2. ადამიანური რესურსების მართვის სისტემის ორგანიზების მიზნით შესაბამისი პროცედურების შემუშავების და დანერგვის ხელშეწყობა.
3. ორგანიზაციული კულტურის შემუშავება;
4. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკასთან დაკავშირებით რეკომენდაციების მომზადება;
5. შინაგანაწესის შესრულების მონიტორინგი;
6. თანამშრომელთა პირადი საქმის წარმოება;
7. თანამშრომელთა თანამდებობრივი ფუნქციების აღწერა, სრულყოფა და მათი პრაქტიკაში ეფექტურად გამოყენების უზრუნველყოფა. და ა.შ. აღნიშნული ფუნქციების შესახებ მოსარჩელე წინასწარ იყო ინფორმირებული, მაშინ როდესაც გამოცხადებულ ვაკანსიაზე გამოგზავნა მოთხოვნა, ხოლო გამოსაცდელი ვადის შესახებ ეცნობა გასაუბრების დროს, ხოლო შემდეგ ბრძანების გაცნობისა და ხელშეკრულების გაფორმებისას.

მოსარჩელე მუდმივად იგვიანებდა სამსახურში, ამასთან მის მიერ არ ხდებოდა იმ მოვალეობების შესრულება, რა მიზნითაც იგი თავიდანვე იყო აყვანილი სამსახურში.

მოსარჩელე იცნობდა შინაგანაწესს და ამის შესახებ მიუთითებდა სარჩელის მე-4 ფაქტობრივი გარემოებაზე, სადაც აღნიშნავს, რომ 2018 წლის 4 მაისს შეხვედრაზე საუბარი იყო შრომითი პირობების ხარვეზებზე და საქართველოს შრომის კოდექსთან შეუსაბამობებზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2018 წლის 4 იანვრიდან ე-----ე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა შპს „ჯ-----ში“, სადაც დასაქმებული იყო ა-----ის პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

-სარჩელი და შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.3. 20-----ს მხარეთა შორის შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

11.05. 2-----აში აღნიშნულია, რომ 20-----იდან შპს „ჯ-----

-----ის“ ა-----ი, ე-----ე გამოსაცდელი პერიოდის პირობებში გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 11.05.2-----ა;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმის შესახებ, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო გამოსაცდელი ვადით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილით, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ხოლო ამავე კოდექსის 328-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ კანონით ხელშეკრულების ნამდვილობისათვის დადგენილია განსაზღვრული ფორმა, ან მხარეებმა ხელშეკრულებისათვის გაითვალისწინეს ასეთი ფორმა, მაშინ ხელშეკრულება ძალაში შედის მხოლოდ ამ ფორმის შესახებ მოთხოვნის შესრულების შემდეგ.

ამდენად, კანონი ადგენს გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების სპეციალურ, წერილობით ფორმას.

უდავოა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება წერილობითი ფორმით დადებული არ ყოფილა.

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია 04----- ბრძანება, სადაც აღნიშნულია, რომ 2018 წლის 4 იანვრიდან, ე-----ე დანიშნული იქნა ა-----ად და დაუდგინდა ხელფასი 900 ლარის ოდენობით, ხოლო ბონუსის ოდენობა განისაზღვრა მაქსიმუმ 200 ლარის ოდენობით, შესრულებული საქმის შესაბამისად. მენეჯერად მისი მუშაობის პირველი 6 (ექვსი) თვე ჩაითვალოს გამოსაცდელ ვადად (ს.ფ. 64).

მოპასუხე მიიჩნევს, რომ მითითებული ბრძანებით გამოსაცდელი ვადის

დაწესება ადასტურებს მხარეთა შორის ასეთ პირობებზე შეთანხმებას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ, მართალია, პოტენციური დასაქმებულის მოთხოვნა და მის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანება ადასტურებს შრომითი ხელშეკრულების დადებას, მაგრამ, ისეთ პირობებში, როდესაც არ არსებობს დასაქმებულის წერილობითი განცხადება, სადაც მითითებული იქნება გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის მოთხოვნის თაობაზე, მხოლოდ დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში აღნიშნული პირობის მითითება, ვერ დაადასტურებს გამოსაცდელ ვადაზე დადგენილი ფორმით მხარეთა შეთანხმებას და იგი ვერ გაუთანაბრდება გამოსაცდელი ვადით წერილობით შრომით ხელშეკრულებას. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ საქმეში არ მოიპოვება აღნიშნული ბრძანების მოსარჩელისათვის გაცნობის და მისი ხელმოწერით დადასტურების რაიმე დოკუმენტი, რაც შეიძლებოდა შეფასებულიყო ბრძანებაში მითითებულ პირობაზე (გამოსაცდელი ვადის თაობაზე) ორმხრივ შეთანხმებად.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მუხლი 59-ე მუხლის პირველი ნაწილით, ბათილია კანონით ან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული აუცილებელი ფორმის დაუცველად დადებული გარიგება,

ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ წარმოდგენილი 04.01.2018წ. ბრძანება არ წარმოადგენს გამოსაცდელი ვადით მოსარჩელის სამსახურში მიღების დამადასტურებელ დოკუმენტს.

3.2.2. მხარეთა შორის სადავოა შრომის ხელშეკრულების ვადა. სასამართლო არ იზიარებს მოსარჩელის მითითებას იმის შესახებ, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა დაიდო განუსაზღვრელი ვადით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, 1. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1²-ე ნაწილის თანახმად, 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.

აღნიშნული სამართლებრივი ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაჩნდება, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ისეთ პირობებში, როდესაც არ არსებობს მხარეთა შორის გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება, რაც შრომითი ურთიერთობის დაწყების პირველივე ეტაპზე უვადო ხელშეკრულებაზე ორმხრივი ნების არსებობას დაადასტურებდა, ხელშეკრულების განუსაზღვრელ ვადაზე შეთანხმების ფაქტი, მოსარჩელის მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებას წარმოადგენს. მოცემულ შემთხვევაში კი ასეთი გარემოება საქმის მასალებით არ დასტურდება. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ სახეზე არ არის სშკ-ის 6 მუხლის 1³ ნაწილით გათვალისწინებული ხელშეკრულების უვადოდ დადებად მიჩნევის სხვა ფაქტობრივი საფუძველი - 30 თვეზე მეტი საერთო ვადის განმავლობაში შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობა, ან/და კანონის ამოქმედების მომენტისათვის (2013 წლის 4 ივლისი) უკვე არსებული ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, როდესაც არ დგინდება უვადო ხელშეკრულების დადება, ამასთან, რადგან კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს დამსაქმებელთან ვადიანი ხელშეკრულება გააფორმოს არანაკლებ ერთი წლით (გარდა უკვე აღნიშნული გამონაკლისებისა, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ არის), მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად მიჩნეული უნდა იქნეს ერთი წელი - 2018 წლის 4 იანვრიდან 2019 წლის 4 იანვრამდე პერიოდი.

3.2.3. სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას მისი შრომის ანაზღაურების ოდენობად 1100 ლარის (დარიცხული) მიჩნევის თაობაზე.

იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას ითხოვს სწორედ აღნიშნული ოდენობის ხელფასის გათვალისწინებით.

მოსარჩელის განმარტებით, ნამუშევარი დღეების გათვალისწინებით, თვეში ხელფასი საშუალოდ შეადგენდა ხელზე მისაღებ 1100 ლარს. აღნიშნული გარემოების დასადასტურებლად მოსარჩელემ მიუთითა, შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემულ ცნობაზე (ს.ფ. 158-159), რომლის მიხედვითაც 2018 წლის იანვრის თვიდან 2018 წლის აპრილის თვის ჩათვლით გაცემული განაცემი შეადგენს 3758.15 ლარს, ხოლო დაკავებული საშემოსავლო გადასახადი შეადგენს 751.63 ლარს, საიდანაც ერთი თვის ხელფასია - 1195.65 ლარი, მეორე თვის - 1375 ლარი, მესამე - 1187.5 ლარი. ამავე წლის მაისის თვის შემოსავალი შეადგენს 1872,41 ლარს, მათ შორის დაკავებულ 374,48 ლარს. შესაბამისად, ბოლო სამი თვის ანაზღაურების გათვალისწინებით, მოსარჩელის ხელფასის საშუალო ოდენობა დაკავებული საშემოსავლო გადასახადების შემდეგ $(3547,97/3)$ 1182,64 ლარი აღემატება კიდევ მოსარჩელის მიერ მითითებულ 1100 ლარს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 მუხლით გათვალისწინებული დისპოზიციურობის პრინციპისა და ამავე კოდექსის 248-ე მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგო უნდა განისაზღვროს საშუალოდ 1100 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით.

3.2.4. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ გამხდარა რაიმე დისციპლინური გადაცდომა, ან სხვა სახის დარღვევა (ე----- ----ე სამუშაოდან გათავისუფლებული იქნა სშკ-ის 9.3 მუხლის საფუძველით).

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა და დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ე-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ბათილად იქნეს ცნობილი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება, აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 11.05.2018წ. 2019 წლის 4 იანვრის დროის მონაკვეთში, ხოლო სამუშაოზე აღდგენის, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურისა და პირგასამტეხლოს ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში, მოსარჩელეს უარი ეთქვას.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
ევროპის სოციალური ქარტია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26.1-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2

მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი: „პალატა ყურადღებას მიაქცევს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით დასაქმებულს, გათავისუფლების საფუძვლის შეტყობის შემდეგ, შეუძლია სადავო გახადოს ეს საფუძვლები. სასამართლოს ფუნქციაა დაადგინოს სწორედ მოსარჩელის გათავისუფლების დასაბუთებაში მითითებული კონკრეტული ფაქტების არსებობა და შეაფასოს ისინი, დავის განხილვისას სასამართლო უნდა შემოიფარგლოს მხოლოდ დასაბუთებაში მითითებული იურიდიული ფაქტებით და არ უნდა იკვლიოს დასაქმებულის მუშაობის განმავლობაში მომხდარი სხვა გარემოებები, რომლებიც, შესაძლოა, ყოფილიყო სამუშაოდან გათავისუფლების მიზეზი, მაგრამ საფუძვლად არ დადებია გათავისუფლების გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანებით ე-----ე გამოსაცდელი პერიოდის პირობებში გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან.

სშკ-ის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილით, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი

ხელშეკრულება ან შეწყვეტის მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

ვინაიდან, დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შრომის ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არ დადებულა, სადავო - 11.05.2018წ. ბრძანებაში მითითებული, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების წინაპირობა სახეზე არ არის.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

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

გათვალისწინებით იმისა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის მიერ გამოცემული სადავო 11.05.2018წ. ბრძანება ე-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ.

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

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვს აღდგენილ იქნეს შპს „ჯ-----ში“ გათავისუფლებამდე დაკავებულ ადამიანური რესურსების მენეჯერის პოზიციაზე.

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 დაკისრებოდა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა - მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა. ვინაიდან, დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად მიჩნეული უნდა იქნეს ერთი წელი,

რომელიც გავიდა **2019 წლის 4 იანვარს**, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა ამ გზით შეუძლებელია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არსებობს სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

მოხმობილი 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, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა 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. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე (თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა სასამართლო დავის დასრულებამდე ამოიწურა – შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე) დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე ე-----ის შრომის ანაზღაურება საშუალოდ შეადგენდა 1100 ლარს (ხელზე ასაღები ოდენობა).

მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას 20-----

იდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური 1100 ლარის ოდენობით.

სასამართლო საფუძვლიანად მიიჩნევს მოსარჩელის მოთხოვნას მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე არა გადაწყვეტილების აღსრულების დროის მონაკვეთში, არამედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გათვალისწინებით.

ამდენად, ამ ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაეკისროს **20-----იდან** (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტი) **2019 წლის 4 იანვრამდე**, (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვის მომენტი) ყოველთვიურად ხელზე მისაღები 1100 ლარის ოდენობით.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-31 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.“

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებით განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარება ზემოაღნიშნულ ნორმას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს.

სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით.

სშკ-ის 31.3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, საამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში

გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოაზრებული იქნეს განაცდური, ვინაიდან, განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2016), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც:

- ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი;
- ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს;
- გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდღიან ვადას (საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი).

სასამართლო განმარტავს, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნდება.

მოსარჩელე ითხოვს დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული არამართლობიერად იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და მას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური ხელფასი, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი სამსახურიდან გათავისუფლებიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის

პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

სსსკ-ის 41.2 მუხლით, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით. ამავე კოდექსის 41.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება ა) ფულის გადახდევენების შესახებ სარჩელისა – გადასახდელი თანხით.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, აღნიშნულიდან გამომდინარე, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის შესაბამისად, დავის საგნის ღირებულება მოცემულ სარჩელზე 11.05.2018წ.-დან 04.01.2019წ.-ის ჩათვლით პერიოდში მისაღები თანხის მიხედვით, ხოლო სახელმწიფო ბაჟის საერთო ოდენობა ჯამში 257,4 ლარით უნდა იქნეს განსაზღვრული, საიდანაც მოსარჩელეს წინასწარ გადახდილი აქვს 100 ლარი, ხოლო შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში იგი გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან. ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 157,4 ლარი.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 247-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. ე-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს "ჯ-----"-ის 20-----ის ბრძანება ე-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
3. შპს"ჯ-----"-ს ე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 20-----იდან 2019 წლის 4 იანვრამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური ხელფასის 1100 ლარის (ხელზე მისაღები თანხა) გათვალისწინებით.
4. ე-----ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურისა და პირგასამტეხლოს ანაზღაურების მოთხოვნების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.
5. შპს "ჯ-----"-ს ე-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება.
6. შპს "ჯ-----"-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 157,4 ლარის გადახდა.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
8. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას, ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს 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
კუჭავა

ქეთევან