



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

13 ივნისი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი
თბილისის საქალაქო სასა----თლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსა----თლე გენადი მაკარიძე
სხდომის მდივანი ანა ხვედელიანი

მოსარჩელე - ვა-----ა გო-----ი, ნა---- ჭა-----ა, ნა---- ხე----ა.
წარმომადგენელი - თა---- ბა-----ე.

მოპასუხე - შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)
წარმომადგენელი - გი-----ა.

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების და საკომპენსაციო თანხის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა.

1.1. დაეკისროს შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ს ნა---- ხე----ას სასარგებლოდ ერთი თვის (ნოემბრის) სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 150 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საშემოსავლოს ჩათვლით);

1.2. დაეკისროს შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ს ნა---- ჭა-----ას სასარგებლოდ ერთი თვის (ნოემბრის) სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1250 ლარი (საშემოსავლოს ჩათვლით).

1.3. დაეკისროს შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ს ვა-----ა გო-----ის სასარგებლოდ ერთი თვის (ნოემბრის) სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საშემოსავლოს ჩათვლით);

1.4. დაეკისროს შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ს ნა---- ხე----ას სასარგებლოდ 2 თვის კომპენსაციის ანაზღაურება 375 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საშემოსავლოს ჩათვლით);

1.5. დაეკისროს შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ს ვა-----ა გო-----ის სასარგებლოდ 2 თვის კომპენსაციის ანაზღაურება 3750 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საშემოსავლოს ჩათვლით);

1.6. დაეკისროს შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს ნა---- ჭა-----ას სასარგებლოდ 2 თვის კომპენსაციის ანაზღაურება 3125 ლარი (საშემოსავლოს ჩათვლით).

მოსარჩელეთა წარმომადგენლის განმარტებით 20-----ს დაფუძნდა კომპანია შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ), რომლის პარტნიორები არიან სა-----ი 60%-იანი წილის მფლობელი პარტნიორი და ვა-----ა გო-----ი 40%-იანი წილის მფლობელი პარტნიორი. პარტნიორთა კრებაზე კომპანიის დირექტორებად არჩეული იქნენ ვ. გო-----ი და ს----- ი. 20-----ს კომპანიაში, შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულებით და ბრძანებით მიღებული იქნა, კომპანიის უცხოუ--- პაციენტების კოორდინატორი ნა---- ჭა-----ა. იმავე წლის 16 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა ბუღალტერთან ნა---- სა-----სთან. 20-----ს ლიბანელმა პარტნიორმა ოფიციალუ--- წერილის საფუძველზე შეწყვიტა კომპანიის დაფინანსება, ხოლო 20-----ის პარტნიორთა კრების გადაწყვეტილებით დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებული იქნა ვა-----ა გო-----ი. მოსარჩელეთა განმარტებით სა-----ის გადაწყვეტილი აქვს კომპანიის რეგისტრაციის გაუქმება, თუმცა დღემდე თანამშრომელთა ხელფასები გადახდილი არ არის, კერძოდ: ნა---- ხე----ას სასარგებლოდ კომპანიას გადასახდელი აქვს ერთი თვის (ნოემბრის) სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 150 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საშემოსავლოს ჩათვლით); ნა---- ჭა-----ას სასარგებლოდ გადასახდელი აქვს ერთი თვის (ნოემბრის) სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1250 ლარი (საშემოსავლოს ჩათვლით) და ვა-----ა გო-----ის სასარგებლოდ გადასახდელი აქვს ერთი თვის (ნოემბრის) სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საშემოსავლოს ჩათვლით) (იხ. სხდომის ოქმი 17.05.2019; 12:35:25-12:41:00).

2. მოპასუხის პოზიცია.

2.1. მოპასუხე შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო, მხარი დაუჭირა წერილობით წარმოდგენილ შესაგებელს და მოითხოვა უარი ეთქვათ მოსარჩელებს მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით ვა-----ა გო-----ი მხოლოდ ფორმალურად წარმოადგენდა შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ის დირექტორს, ვინაიდან იუ--- გო-----ს არ სურდა ოფიციალურად დაფიქსირებულიყო რომელიმე კომერციული იუ---დიული პირის მეწილედ ან/და დირექტორად. შესაბამისად კომპანიის საქმიანობას უძღვებოდა ვა-----ა გო-----ი, მაგრამ იგი ასრულებდა იუ--- გო-----ის მითითებებს. კომპანიის პარტნიორი სა-----ი ფაქტობრივად იმყოფება ლიბანის სახელმწიფოში და მისთვის შეუძლებელი იყო კომპანიის საქმიანობის ყოველდღიუ--- კონტროლი და მენეჯმენტის განხორციელებაში მონაწილეობის მიღება. კომპანიის საქმიანობას სრულად აკონტროლებდა იმდროინდელი მენეჯმენტი, რომელშიც შედიოდა იუ--- გო-----ი, რომლის მითითებებსაც ასრულებდა ვა-----ა გო-----ი

და ეს ყველაფერი არ იყო შეთანხმებული სა-----თან. შედეგად დღეის მდგომარეობით კომპანია არის ყოველგვარი სახსრების გარეშე და არ აქვს შესაძლებლობა გააგრძელოს სამეწარმეო საქმიანობა.

მოპასუხის განმარტებით მოსარჩელებს არანაირი შრომითი საქმიანობა არ გაუწევიათ შპს „ჯი----ი (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)“-ისათვის და შესაბამისად არ არსებობს ვალდებულება, კომპანიამ მათ გადაუხადოს შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება. რაც შეეხება შრომით ხელშეკრულებებს, ისინი დადებულია ფიქტიურად და იმ მიზნით, რომ სა-----ის დაეკისროს მატერიალუ--- პასუხისმგებლობა. პარტნიორთა კრებაზე, სადაც მიღებული იქნა გადაწყვეტილება ვა-----ა გო-----ის დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე, ესწრებოდა ვა-----ა გო-----ის წარმომადგენელი და მან თანხმობა განაცხადა მის მარწმუნებელს დაეტოვებინა დირექტორის პოზიცია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები.

3.1. უდაო ფაქტობრივი გარემოებები.

3.1.1. დადგენილია, რომ შპს „ჯი----ი (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)“ რეგისტრირებულია 20-----ს და საზოგადოების პარტნიორები არიან სა----- - 60% წილის მფლობელი პარტნიორი და ვა-----ა გო-----ი - 40% წილის მფლობელი პარტნიორი, რომლებიც ამავდროულად იყვნენ კომპანიის დირექტორები.

სასა----თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იუ---დიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ. 22-23);

3.1.2. დადგენილია, რომ შპს „ჯი----ი (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)“ -ის 20-----ის პარტნიორთა კრების გადაწყვეტილებით დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებული იქნა ვა-----ა გო-----ი და დაინიშნა მა-----ე.

სასა----თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იუ---დიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ. 20-21);

- შპს „ჯი----ი (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)“ -ის 20-----ის პარტნიორთა კრების ოქმი (ს.ფ. 73-75);

3.1.3. დადგენილია, რომ 20-----ს ერთის მხრივ ვა-----ა გო-----ს, როგორც შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დირექტორს („დამსაქმებელი“) და მეორეს მხრივ ნა--- ხე---ას („დასაქმებული“) შორის, გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად ნა--- ხე---ა კომპანიაში დასაქმდა ბუღალტრის პოზიციაზე.

ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2.1. მუხლის მიხედვით განისაზღვრა 20-----ს ჩათვლით. ამავე ხელშეკრულების 3.1.9. პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ „დასაქმებულთან“ წინასწარი 30 დღიანი შეტყობინების გარეშე „დასაქმებულთან“ ხელშეკრულების შეწყვეტისას აუნაზღაუროს საქართველოს ორგანული კანონით შრომის კოდექსით გათვალისწინებით 2 თვიანი კომპენსაცია 375 აშშ დოლარის ოდენობით ექვივალენტი ლარში, საშემოსავლოს ჩათვლით.

ხელშეკრულების 5.1. მუხლით „დასაქმებულის“ შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა თვეში 187,5 აშშ დოლარით ექვივალენტი ლარში საშემოსავლოს ჩათვლით.

სასა----თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 20-----ს შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 24-29);

3.1.4. დადგენილია, რომ 20-----ს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დირექტორმა ვა-----ა გო-----მა 20-----ს გამოსცა №0----- ბრძანება ნა---- ხე----ას ბუღალტრის პოზიციაზე დანიშვნის შესახებ.

სასა----თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 20-----ს №0----- ბრძანება (ს.ფ. 43);

3.1.5. დადგენილია, რომ 201-----ს ერთის მხრივ ვა-----ა გო-----ს, როგორც შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დირექტორს („დამსაქმებელი“) და მეორეს მხრივ ვა-----ა გო-----ს („დასაქმებული“) შორის, გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად ვა-----ა გო-----ი კომპანიაში დასაქმდა დირექტორის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2.1. მუხლის მიხედვით განისაზღვრა 20-----ს ჩათვლით. ამავე ხელშეკრულების 3.1.9. პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ „დასაქმებულთან“ წინასწარი 30 დღიანი შეტყობინების გარეშე „დასაქმებულთან“ ხელშეკრულების შეწყვეტისას აუნაზღაუროს საქართველოს ორგანული კანონით შრომის კოდექსით გათვალისწინებით 2 თვიანი კომპენსაცია 3750 აშშ დოლარის ოდენობით ექვივალენტი ლარში, საშემოსავლოს ჩათვლით.

ხელშეკრულების 5.1. მუხლით „დასაქმებულის“ შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა თვეში 1875 აშშ დოლარით ექვივალენტი ლარში საშემოსავლოს ჩათვლით, საიდანაც 625 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში ირიცხება კომპანიის ანგარიშზე, ხოლო 1250 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში დირექტორის პირად ანგარიშზე.

სასა----თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 201-----ს შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 30-34);

3.1.6. დადგენილია, რომ 201-----ს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დირექტორმა ვა-----ა გო-----მა 201-----ს გამოსცა №0----- ბრძანება ვა-----ა გო-----ის დირექტორის პოზიციაზე დანიშვნის შესახებ.

სასა----თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 201-----ს №0----- ბრძანება (ს.ფ. 41);

3.1.7. დადგენილია, რომ 20-----ს ერთის მხრივ ვა-----ა გო-----ს, როგორც შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დირექტორს („დამსაქმებელი“) და მეორეს მხრივ ნა---- ჭა-----ას („დასაქმებული“) შორის, გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად ნა---- ჭა-----ა კომპანიაში დასაქმდა მენეჯერის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2.1. მუხლის მიხედვით განისაზღვრა 20-----ის ჩათვლით და ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად გამოსაცდელ ვადად დადგინდა 1 თვე. ამავე ხელშეკრულების 3.1.9. პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ „დასაქმებულთან“ წინასწარი 30 დღიანი შეტყობინების გარეშე „დასაქმებულთან“ ხელშეკრულების შეწყვეტისას აუნაზღაუროს საქართველოს ორგანული კანონით შრომის კოდექსით გათვალისწინებით 2 თვიანი კომპენსაცია 3125 ლარის ოდენობით, საშემოსავლოს ჩათვლით.

ხელშეკრულების 5.1. მუხლით „დასაქმებულის“ შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) გამოსაცდელი პერიოდის განმავლობაში განისაზღვრა თვეში 1250 ლარით (საშემოსავლოს ჩათვლით), ხოლო გამოსაცდელი ვადის შემდგომ 1562,2 ლარით (საშემოსავლოს ჩათვლით).

სასა----თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 20-----ის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 35-40);

3.1.8. დადგენილია, რომ 20-----ის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დირექტორმა ვა-----ა გო-----მა 20-----ს გამოსცა №0----- ბრძანება ნა---- ჭა-----ას უცხოელი პაციენტების კოორდინატორის პოზიციაზე დანიშვნის შესახებ.

სასა----თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 20-----ის №0----- ბრძანება (ს.ფ. 42);

3.1.9. დადგენილია, რომ შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ს დირექტორის ვა-----ა გო-----ის 20----- წერილით ნა---- ჭა-----ას და ნა---- ხე-----ას ეცნობათ, რომ კომპანიის დირექტორის 20-----რის ბრძანებით, ისინი 2-----დან გათავისუფლებული არიან დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასა---თლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ს დირექტორის ვა-----ა გო-----ის 20----- წერილი (ს.ფ. 86);

3.2. სადაო ფაქტობრივი გარემოებები.

3.2.1. სასა---თლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ნა---- ხე-----ა დასაქმებული იყო კომპანია შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ში ბუღალტრის პოზიციაზე, ხოლო ნა---- ჭა-----ა კომპანიაში დასაქმებული იყო უცხოელი პაციენტების კოორდინატორის პოზიციაზე, კერძოდ:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, სა---თალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ ვა-----ა გო-----ი წარმოადგენდა შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ს დირექტორს.

საქმეში წარმოდგენილია 20-----ს ერთის მხრივ ვა-----ა გო-----ს, როგორც შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ს დირექტორს („დამსაქმებელი“) და მეორეს მხრივ ნა---- ხე-----ას („დასაქმებული“) შორის, გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად ნა---- ხე-----ა კომპანიაში დასაქმდა ბუღალტრის პოზიციაზე. ასევე წარმოდგენილია კომპანიის დირექტორის (ვა-----ა გო-----ი) მიერ 20-----ს გამოცემული №0----- ბრძანება ნა---- ხე-----ას ბუღალტრის პოზიციაზე დანიშვნის შესახებ.

20-----ს ერთის მხრივ ვა-----ა გო-----ს, როგორც შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ს დირექტორს („დამსაქმებელი“) და მეორეს მხრივ ნა---- ჭა-----ას („დასაქმებული“) შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით დასტურდება, რომ ნა---- ჭა-----ა კომპანიაში დასაქმდა მენეჯერის

თანამდებობაზე. ხოლო იმავე რიცხვით გამოცემული კომპანიის დირექტორის №0----- ბრძანება ადასტურებს, რომ ნა---- ჭა-----ა დაინიშნა უცხოელი პაციენტების კოორდინატორის პოზიციაზე.

ზემოაღნიშნული ხელშეკრულებისა და ბრძანების გარდა საქმეში ასევე წარმოდგენილია ამონაწერი ინტერნეტ საიტიდან (ს.ფ. 296-299), რომლებითაც დასტურდება, რომ ნა---- ჭა-----ა, მისი კუთვნილი ელ. ფოსტის გამოყენებით, შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს საქმიანობის ფარგლებში, მოლაპარაკებებს აწარმოებდა სხვადასხვა პირებთან. ასევე წარმოდგენილია 20-----ს კომპანიის მიერ საგადასახადო ორგანოში წარდგენილი ინფორმაციის ბარათი საანგარიშო თვის მიხედვით განაცემებისა და დასაკავებელი გადასახადის შესახებ, რომლის მიხედვით გათვალისწინებულია ნა---- ჭა-----ას ხელფასი 1250 ლარის ოდენობით (დაკავებული თანხა 250 ლარი) (ს.ფ. 235). ის გარემოება, რომ კომპანიის საქმიანობის მიზნით უცხოელი პაციენტებთან კოორდინატორის პოზიციაზე იმთავითვე განიხილებოდა თანამშრომლის არსებობის აუცილებლობა, დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი იუ--- გო-----ის და სა-----ის ელექტრონული მიმოწერითაც, სადაც აღნიშნულია, რომ საჭიროა პასუხისმგებელი პირის ყოფნა კლინიკაში, რომელიც კოორდინაციას გაუწევს უცხოელ პაციენტებს და ასევე უპასუხებს პაციენტების მოთხოვნას არაუგვიანეს 48 საათის განმავლობაში (ს.ფ. 188). დასახელებულ პირებს შორის 20-----ს ელექტრონული მიმოწერა ადასტურებს, რომ 6 აგვისტოს დაგეგმილი იყო კლიენტების მომსახურების მენეჯერის ვაკანსიაზე კანდიდატებთან გასაუბრება (ს.ფ. 225).

რაც შეეხება ნა---- ხე-----ას კომპანიაში მუშაობის ფაქტს აღნიშნული დასტურდება შესაგებელზე თანდართული შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს საბანკო ამონაწერით, რომლის მიხედვით 20-----ს, ასევე 8-----ნოემბერს გადახდილია ნა---- ხე-----ას ხელფასი (ს.ფ. 155, 157, 158). გარდა აღნიშნულისა ნა---- ხე-----ას ბუღალტრის პოზიციაზე კომპანიაში მუშაობის ფაქტს ადასტურებს ის გარემოებაც, რომ საგადასახადო ორგანოში კომპანიის მიერ ხდებოდა მოგების გადასახადის ყოველთვიუ--- დეკლარაციების, ასევე განაცემებისა და დასაკავებელი გადასახადის შესახებ საინფორმაციო ბარათების წარდგენა (ს.ფ. 233-264).

ზემოაღნიშნული მტკიცებულებების საწინააღმდეგო მტკიცებულება მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია, შესაბამისად სასა----თლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ნა---- ხე-----ა დასაქმებული იყო კომპანია შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ში ბუღალტრის პოზიციაზე, ხოლო ნა---- ჭა-----ა კომპანიაში დასაქმებული იყო უცხოელი პაციენტების კოორდინატორის პოზიციაზე

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასა----თლო დასკვნა

სასა---თლო გაეცნო სარჩელს, წარმოდგენილ წერილობით მასალებს, მხარეთა ახსნა-განმარტებებს და მიაჩნია, რომ ვა-----ა გო-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს სრულად, ხოლო ნა---- ჭა-----ას და ნა---- ხე-----ას სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასა---თლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი;
მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მე-9, 56-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 59-ე, 327-ე, 709-ე, 710-ე მუხლები;
საქართველოს შრომის კოდექსი მე-2, მე-6, მე-7, 31-ე, 38-ე მუხლები;
ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი;
სოციალუ---, ეკონომიკუ--- და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;
ევროპის სოციალუ--- ქარტიის მე-4 მუხლი;

6. სა---თლებრივი შეფასება.

6.1. საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ხოლო ამავე მუხლის მე-11 პუნქტის თანახმად კი შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.

ამავე კოდექსის მე-7 მუხლის თანახმად შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის შესაბამისად ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სა---თლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სა---თლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალუ--- უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.

სოციალუ---, ეკონომიკუ--- და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლების მიხედვით ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული

ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის. ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სა----თლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის, კერძოდ: ა) ანაზღაურება, რომელიც ყველა მშრომელისათვის, როგორც მინიმუმს, უზრუნველყოფს; 1) სა----თლიან ხელფასს და თანაბარ ანაზღაურებას ტოლფასოვანი შრომისათვის რაიმე განსხვავების გარეშე, ამასთან, კერძოდ, ქალებისათვის გარანტირებული უნდა იყოს შრომის ისეთი პირობები, რომლებიც მამაკაცთა შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება და თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი შრომისათვის;

სასა----თლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დაცული სიკეთეების რეალიზაციის მიზნით, ორგანული კანონი - შრომის კოდექსი ადგენს დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს და კოდექსის ნორმებიც სწორედ ამ სტანდარტის ფარგლებში უნდა იქნას განმარტებული, კერძოდ: შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომის კოდექსის მოხმობილი დებულებები განსაზღვრავენ ამ ურთიერთობისათვის მახასიათებელ ისეთი მნიშვნელოვან დათქმებს, როგორიცაა: ხელშეკრულების ორმხრივი, სასყიდლიანი ბუნება, რომლის ფარგლებშიც თანასწორობის პრინციპი, განსხვავებით ზოგადად სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან, სრულყოფილად ვრცელდება წინასახელშეკრულებო პერიოდზე - მხარეებს უფლება აქვთ, თავისუფლად გადაწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულების დადების საკითხი. მართალია, შრომითი ურთიერთობისათვის კანონი ადგენს თანასწორობის პრინციპს და იმპერატიულად მოითხოვს ადამიანის ფუნდამენტუ--- უფლებების დაცვას, თუმცა, თავად შრომითი ურთიერთობის არსი ხდის ამ ურთიერთობას დაქვემდებარების პრინციპზე დამყარებულს, რამეთუ სამუშაო სრულდება დამსაქმებლის მითითებების შესაბამისად და მის სასარგებლოდ შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ.

განსახილველ შემთხვევაში სასა----თლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ 20-----ს ერთის მხრივ ვა-----ა გო-----ს, როგორც შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ს დირექტორსა („დამსაქმებელი“) და მეორეს მხრივ ნა---- ხე-----ას („დასაქმებული“) შორის, წერილობითი ფორმით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ნა---- ხე-----ა დასაქმებული იყო კომპანია შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ში ბუღალტრის პოზიციაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2.1. მუხლის მიხედვით განისაზღვრა 20-----

-----ს ჩათვლით.

ასევე დადგენილია, რომ 20-----ს ერთის მხრივ ვა-----ა გო-----ს, როგორც შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ს დირექტორს („დამსაქმებელი“) და მეორეს მხრივ ნა---- ჭა-----ას („დასაქმებული“) შორის, წერილობითი ფორმით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ნა---- ჭა-----ა კომპანიაში დასაქმდა მენეჯერის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2.1. მუხლის მიხედვით განისაზღვრა 20-----ის ჩათვლით და ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად გამოსაცდელ ვადად დადგინდა 1 თვე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად ხელშეკრულება დადებულია ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად კი არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზედაც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად მიჩნეულია კანონის მიერ.

სასა----თლო განმარტავს, რომ ხელფასი შრომითი ხელშეკრულების დადებისას ერთ-ერთ არსებით პირობას წარმოადგენს, რომელზეც სათანადო წესით მხარეთა შეთანხმება სახელშეკრულებო ურთიერთობის წარმოშობის უმთავრესი პირობაა. თავის მხრივ, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სპეციალურ დანაწესებს გვთავაზობს შრომის კოდექსი.

დასახელებული კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი არის შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა.

ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

სასა----თლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის მიდგომა ხელფასის ანაზღაურების წესის მიმართ დისპოზიციუ---ა და კანონის მოცემული დანაწესიდან გამომდინარე, სასა----თლო მიიჩნევს, რომ ხელფასის ოდენობისა და მისი მიუღებელი ნაწილის თაობაზე მოსარჩეელების ნა---- ხე-----ას და ნა---- ჭა-----ას პრეტენზიათა საფუძველიანობა უპირატესად შრომითი ხელშეკრულების დებულებების ანალიზის შედეგად უნდა შემოწმდეს. ამ თვალსაზრისით კი, სასა----თლოს მიერ დადგენილია შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები:

დადგენილია, რომ 20-----ს ერთის მხრივ ვა-----ა გო-----ს, როგორც შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დირექტორს („დამსაქმებელი“) და მეორეს მხრივ ნა---- ხე----ას („დასაქმებული“) შორის, გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად ნა---- ხე----ა კომპანიაში დასაქმდა ბუღალტრის პოზიციაზე.

ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2.1. მუხლის მიხედვით განისაზღვრა 20-----ს ჩათვლით. ამავე ხელშეკრულების 3.1.9. პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ „დასაქმებულთან“ წინასწარი 30 დღიანი შეტყობინების გარეშე „დასაქმებულთან“ ხელშეკრულების შეწყვეტისას აუნაზღაუროს საქართველოს ორგანული კანონით შრომის კოდექსით გათვალისწინებით 2 თვიანი კომპენსაცია 375 აშშ დოლარის ოდენობით ექვივალენტი ლარში, საშემოსავლოს ჩათვლით.

ხელშეკრულების 5.1. მუხლით „დასაქმებულის“ შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა თვეში 187,5 აშშ დოლარით ექვივალენტი ლარში საშემოსავლოს ჩათვლით.

დადგენილია, რომ 20-----ს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დირექტორმა ვა-----ა გო-----მა 20-----ს გამოსცა №0----- ბრძანება ნა---- ხე----ას ბუღალტრის პოზიციაზე დანიშვნის შესახებ.

დადგენილია, რომ 20-----ს ერთის მხრივ ვა-----ა გო-----ს, როგორც შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დირექტორს („დამსაქმებელი“) და მეორეს მხრივ ნა---- ჭა-----ას („დასაქმებული“) შორის, გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად ნა---- ჭა-----ა კომპანიაში დასაქმდა მენეჯერის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2.1. მუხლის მიხედვით განისაზღვრა 20-----ის ჩათვლით და ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად გამოსაცდელ ვადად დადგინდა 1 თვე. ამავე ხელშეკრულების 3.1.9. პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ „დასაქმებულთან“ წინასწარი 30 დღიანი შეტყობინების გარეშე „დასაქმებულთან“ ხელშეკრულების შეწყვეტისას აუნაზღაუროს საქართველოს ორგანული კანონით შრომის კოდექსით გათვალისწინებით 2 თვიანი კომპენსაცია 3125 ლარის ოდენობით, საშემოსავლოს ჩათვლით.

ხელშეკრულების 5.1. მუხლით „დასაქმებულის“ შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) გამოსაცდელი პერიოდის განმავლობაში განისაზღვრა თვეში 1250 ლარით (საშემოსავლოს ჩათვლით), ხოლო გამოსაცდელი ვადის შემდგომ 1562,2 ლარით (საშემოსავლოს ჩათვლით).

დადგენილია, რომ 20-----ის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დირექტორმა ვა-----ა გო-----მა 20-----ს გამოსცა №0----- ბრძანება ნა---- ჭა-----ას უცხოელი პაციენტების კოორდინატორის პოზიციაზე დანიშვნის შესახებ.

სასა----თლო ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ ნა---- ჭა-----ა მოპასუხე კომპანიაში დასაქმდა 20-----ს 1 თვის გამოსაცდელი ვადით, რაც ამოიწურა 2 ოქტომბერს, რის შემდეგაც, ხელშეკრულების თანახმად, მისი ხელფასის ოდენობამ შეადგინა 1562,2 ლარი (საშემოსავლოს ჩათვლით).

ასევე დადგენილია, რომ ნა---- ჭა-----ა და ნა---- ხე----ა კომპანიიდან გათავისუფლდნენ 20-----დან და შესაბამისად სწორედ აღნიშნული პერიოდის გათვალისწინებით უნდა მოხდეს მათი ნოემბრის თვის მისაღები ხელფასის გაანგარიშება.

ვინაიდან ნა---- ხე----ას ყოველთვიუ--- ხელფასი იყო 187,5 აშშ დოლარი ექვივალენტი ლარში (საშემოსავლოს გადასახადთან ერთად), 2-----ს ჩათვლით მის მიერ მისაღები ხელფასის (დასაბეგრი) ოდენობა შეადგენს 137,5 აშშ დოლარს ექვივალენტი ლარში ($187,5:30 \times 22$).

ნა---- ჭა-----ას ყოველთვიუ--- ხელფასი იყო 1562,2 ლარი (საშემოსავლოს გადასახადთან ერთად) და 2-----ს ჩათვლით მის მიერ მისაღები ხელფასის (დასაბეგრი) ოდენობა შეადგენს 1145,6 ლარს ($1562,2:30 \times 22$).

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სასა----თლოს მიაჩნია, რომ ნა---- ხე----ას და ნა---- ჭა-----ას მოთხოვნა დაეკისროს მოპასუხეს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ: **ა)** შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს ნა---- ხე----ას სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ერთი თვის (ნოემბრის) სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 137,5 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (დასაბეგრი ხელფასი); **ბ)** შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს ნა---- ჭა-----ას სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ერთი თვის (ნოემბრის) სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1145,54 ლარი (დასაბეგრი ხელფასი).

ევროპის სოციალუ--- ქარტიის მე-4 მუხლის შესაბამისად შრომის სა----თლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტუ--- განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება.

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების

შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

საქმეში წარმოდგენილი, ნა--- ხე---ასა და შპს „ჯი---ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დირექტორს („დამსაქმებელი“) შორის 20-----ს გაფორმებული ხელშეკრულებების 3.1.9. პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ „დასაქმებულთან“ წინასწარი 30 დღიანი შეტყობინების გარეშე „დასაქმებულთან“ ხელშეკრულების შეწყვეტისას აუნაზღაუროს საქართველოს ორგანული კანონით შრომის კოდექსით გათვალისწინებით 2 თვიანი კომპენსაცია 375 აშშ დოლარის ოდენობით ექვივალენტი ლარში, საშემოსავლოს ჩათვლით.

ასევე, 20-----ს, ერთის მხრივ ვა-----ა გო-----ს, როგორც შპს „ჯი---ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დირექტორს („დამსაქმებელი“) და მეორეს მხრივ ნა--- ჭა-----ას („დასაქმებული“) შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით დასტურდება, რომ მხარეები შეთანხმდნენ, რომ „დასაქმებულთან“ წინასწარი 30 დღიანი შეტყობინების გარეშე „დასაქმებულთან“ ხელშეკრულების შეწყვეტისას აუნაზღაუროს საქართველოს ორგანული კანონით შრომის კოდექსით გათვალისწინებით 2 თვიანი კომპენსაცია 3125 ლარის ოდენობით, საშემოსავლოს ჩათვლით (ხელშეკრულების 3.1.9. პუნქტი).

ასევე დადგენილია, რომ ნა--- ხე---ა და ნა--- ჭა-----ა დამსაქმებლის მიერ 30 კალენდარული დღით ადრე არ იყვნენ გააფრთხილებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და მათ შპს „ჯი---ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დირექტორის ვა-----ა გო-----ის 20----- ეცნობათ, რომ კომპანიის დირექტორის 20-----რის ბრძანებით, 2-----დან გათავისუფლებული არიან დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

აღნიშნულის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით სასა---თლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეთა მოთხოვნა - ა) დაეკისროს შპს „ჯი---ი“ (ჯო-----ნ მე---ლ ტუ---მ)-ს ნა--- ჭა-----ას სასარგებლოდ 2 თვის კომპენსაციის ანაზღაურება 3125 ლარი (საშემოსავლოს ჩათვლით); ბ) დაეკისროს შპს „ჯი---ი“ (ჯო-----ნ მე---ლ ტუ---მ)-ს ნა--- ხე---ას სასარგებლოდ 2 თვის კომპენსაციის ანაზღაურება 375 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საშემოსავლოს ჩათვლით), საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით.

დადგენილია, რომ შპს „ჯი---ი (ჯო-----ნ მე---ლ ტუ---მ)“ დარეგისტრირდა 20-----ს და საზოგადოების დირექტორად სა-----თან ერთდა დაინიშნა ვა-----ა გო-----ი. 201-----ს ერთის მხრივ ვა-----ა გო-----ს, როგორც შპს „ჯი---ი“ (ჯო-----ნ მე---ლ ტუ---მ)-ს დირექტორს („დამსაქმებელი“) და მეორეს მხრივ ვა-----ა გო-----ს („დასაქმებული“) შორის, გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის 5.1. მუხლით „დასაქმებულის“ შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა თვეში 1875 აშშ დოლარით ექვივალენტი ლარში საშემოსავლოს ჩათვლით, საიდანაც 625 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში ირიცხება კომპანიის ანგარიშზე, ხოლო 1250 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში დირექტორის პირად ანგარიშზე.

ამავე ხელშეკრულების 3.1.9. პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ „დასაქმებულთან“ წინასწარი 30 დღიანი შეტყობინების გარეშე „დასაქმებულთან“ ხელშეკრულების შეწყვეტისას აუნაზღაუროს საქართველოს ორგანული კანონით შრომის კოდექსით გათვალისწინებით 2 თვიანი კომპენსაცია 3750 აშშ დოლარის ოდენობით ექვივალენტი ლარში, საშემოსავლოს ჩათვლით.

მოპასუხე მხარე სადაოდ არ ხდის იმ გარემოებას, რომ ვა-----ა გო-----ს ნოემბრის თვის ანაზღაურება მიღებული არ აქვს. ასევე დადგენილია და მხარეთა შორის დავას არ იწვევს ის გარემოება, რომ შპს „ჯი---ი (ჯო-----ნ მე---ლ ტუ---მ)“ -ის 20-----ის პარტნიორთა კრების გადაწყვეტილებით დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებული იქნა ვა-----ა გო-----ი და დაინიშნა მა-----ე.

განსახილველ მოთხოვნაზე სასა---თლოს შეფასების საგანს წარმოადგენს ვა-----ა გო-----ის მოთხოვნის კანონიერება, რომელიც შეეხება მისი კომპანიის დირექტორობის პერიოდში 2018 წლის ნოემბრის თვეში ხელფასის სახით მისაღები თანხის ანაზღაურებას 1500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში

(საშემოსავლოს ჩათვლით) და 2 თვის კომპენსაციის ანაზღაურება 3750 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საშემოსავლოს ჩათვლით);

თავის მხრივ, მოპასუხე არ ეთანხმება მოთხოვნას და აღნიშნავს, რომ ვა-----ა გო-----ის მიერ ხელფასის დანიშვნა არ იყო შეთანხმებული პარტნიორთან სა-----ისთან და ამასთან კომპანიას რეალურად მართავდა იუ--- გო-----ი და არა მოსარჩელე. ანუ მოპასუხე სასყიდელზე შეთანხმებას უარყოფს და განმარტავს, რომ მოსარჩელემ, თავად დაინიშნა ხელფასი. ამ შედავებისა და სასარჩელო მოთხოვნის გათვალისწინებით განსახილველი დავის მტკიცების საგანს წარმოადგენს - სასამსახურო ხელშეკრულება ითვალისწინებდა თუ არა გასამრჯელოს.

პირველ რიგში სასა----თლო აღნიშნავს, რომ არც დავალების მომწესრიგებელი ნორმები და არც „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი დირექტორთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულების წერილობით დადების დათქმას არ შეიცავს, შესაბამისად, იგი ფორმათავისუფალ გარიგებას წარმოადგენს და მის მიმართ არ შეიძლება გამოყენებულ იქნას სამოქალაქო კოდექსის 59-ე მუხლის პირველი ნაწილის ის დებულება, რომელიც ადგენს, რომ ბათილია კანონით ან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული აუცილებელი ფორმის დაუცველად დადებული გარიგება, თუმცა მოცემულ შემთხვევაში საყურადღებოა, რომ ხელშეკრულება კომპანიასა და ვა-----ა გო-----ს შორის არსებობს.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად სააქციო საზოგადოებაში ხელმძღვანელობის უფლება აქვთ დირექტორებს, თუ წესდებით (პარტნიორთა შეთანხმებით) სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად ხელმძღვანელობის უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში საწარმოს სახელით გადაწყვეტილებების მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება გულისხმობს საწარმოს სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში.

ამავე კანონის 56-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად დირექტორთა უფლებამოსილებები განისაზღვრება მათთან წესდების შესაბამისად დადებული ხელშეკრულებით. წესდებაში ასეთი განსაზღვრების არარსებობის შემთხვევაში გამოიყენება ამ კანონით დადგენილი ხელმძღვანელობის ზოგადი უფლებამოსილებანი.

საქმეში წარმოდგენილია შპს „ჯი----ი (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)“-ის წესდება (ს.ფ. 279-283), რომლის თანახმად საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის უფლება აქვს დირექტორს - სა-----ს და ვა-----ა გო-----ს. დირექტორი უფლებამოსილია იმოქმედოს საზოგადოების სახელით და წარმოადგინოს საზოგადოება მესამემ პირებთან ურთიერთობაში, როგორც ერთად ასევე ცალ-ცალკე. დირექტორის ხელმძღვანელობის უფლება

გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში საწარმოს სახელით გადაწყვეტილების მიღებას და დირექტორის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება შესაძლებელია შეიზღუდოს მხოლოდ პარტნიორთა საერთო კრების გადაწყვეტილებით.

სასა---თლო განმარტავს, რომ მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით რეგულირებული ავტონომიურობა, რაც იმას ნიშნავს, რომ საზოგადოების დირექტორი არ წარმოადგენს მის თანამდებობაზე გამამწესებელ პირთან დამოკიდებულებაში მყოფ პირს, არამედ, იგი თავისუფალია და საკუთარ საქმიანობას, საზოგადოების წესდებისა და „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნათა გათვალისწინებით ახორციელებს კომერსანტის გულისხმიერებით, იმ მიზნით, რომ მის მიერ მიღებული მენეჯერული გადაწყვეტილებები ორიენტირებულია მეწარმე სუბიექტის ინტერესების გაუმჯობესება-გამყარებისკენ.

მართალია 201-----ს ხელშეკრულებაზე ხელს აწერს მხოლოდ ვა-----ა გო-----ი, მაგრამ ერთის მხრივ იგი წარმოადგენს კომპანიას და მეორეს მხრივ წარმოდგენილი არის როგორც ფიზიკუ--- პირი. ზემოაღნიშნული საკანონმდებლო ნორმებიდან გამომდინარე და საქმეში წარმოდგენილი შპს „ჯი----ი (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)“-ის წესდების მიხედვით ვა-----ა გო-----ს ჰქონდა სრული სა---თლებრივი უფლება გაეფორმებინა 201-----ს ხელშეკრულება და ამავე ხელშეკრულებით განესაზღვრა დირექტორის საქმიანობასთან დაკავშირებული პირობები. სასა---თლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის არგუმენტაციას, რომ კომპანიის პარტნიორი სა-----ი მოკლებული იყო შესაძლებლობას ჩარეულიყო კომპანიის საქმიანობაში და განესაზღვრა დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების პირობები, ვინაიდან წესდების 5.1. მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი პარტნიორს ანიჭებს უფლებამოსილებას კონტროლი გაუწიოს საზოგადოების ხელმძღვანელობას. ვა-----ა გო-----ისთვის, რომ კომპანიის მხრიდან ხდებოდა ხელფასის გაცემა ადასტურებს საქმეში წარმოდგენილი საგადასახადო დოკუმენტებიც და ამასთან სასა---თლო ყურადღებას მიაქცევს საქმეში წარმოდგენილ იუ--- გო-----ის ელექტრონულ მიმოწერას კომპანიის პარტნიორთან სა-----ისთან (ს.ფ. 219), რომელიც თარიღდება 20-----ით და სადაც საუბარია ხელფასზე 1500 აშშ დოლარის ოდენობით. დასახელებული მტკიცებულებები, 201-----ს ხელშეკრულებასთან ერთად ქმნის პრეზუმფციას, რომ დირექტორთან დადებული დავალების ხელშეკრულება მართლაც სასყიდლიანი იყო და ამასთან კომპანიის დომინანტ პარტნიორს სა-----ის ჰქონდა სრული შესაძლებლობა აღნიშნულის შესახებ ჰქონოდა ინფორმაცია. ყოველივე აღნიშნულის და ასევე იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა თუ რატომ შეასრულებდა ვა-----ა გო-----ი დირექტორის ფუნქციას ანაზღაურების გარეშე, სასა---თლო არ იზიარებს მოპასუხის არგუმენტაციას, რომ ვინაიდან ვა-----ა გო-----მა საკუთარ თავთან გააფორმა

ხელშეკრულება, მისი როგორც დირექტორის საქმიანობა არ იყო ანაზღაურებადი.

სასა----თლო პრაქტიკის მიხედვით, ვა-----ა გო-----სა და კომპანიას შორის არსებული, შესაფასებელი სა----თალურთიერთობა ყველაზე ახლოს დავალების ხელშეკრულებასთან დგას. სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლის თანახმად, დავალება იმ ხელშეკრულებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან, მისი საგანია რწმუნებული პირის მიერ ერთი ან რამდენიმე იმგვარი მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ შედეგის დადგომას და როგორც წესი, ეფუძნება ურთიერთნდობას. საგულისხმოა, რომ დავალების ხელშეკრულების ვადასთან მიმართებით სამოქალაქო კოდექსი რაიმე მოწესრიგებას არ ითვალისწინებს და მისი განსაზღვრა მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 710-ე მუხლის მიხედვით, დავალება შეიძლება იყოს სასყიდლიანი.

სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე, ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. მოხმობილი ნორმის ფარგლებში უნდა აღინიშნოს, რომ სასამსახურო ხელშეკრულების არსებით პირობას მათ შორის გასამრჯელოზე შეთანხმება წარმოადგენს.

როგორც ზემოთ აღინიშნა საქმის მასალებით დადგენილია, რომ შპს „ჯი----ი (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)“-ის დირექტორად სა-----თან ერთდა დანიშნული იყო ვა-----ა გო-----ი. 201-----ს კომპანიას და მოსარჩელეს შორის, გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის 5.1. მუხლით „დასაქმებულის“ შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა თვეში 1875 აშშ დოლარით ექვივალენტი ლარში საშემოსავლოს ჩათვლით, საიდანაც 625 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში ირიცხება კომპანიის ანგარიშზე, ხოლო 1250 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში დირექტორის პირად ანგარიშზე. ამავე ხელშეკრულების 3.1.9. პუნქტით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ „დასაქმებულთან“ წინასწარი 30 დღიანი შეტყობინების გარეშე „დასაქმებულთან“ ხელშეკრულების შეწყვეტისას კომპანია იღებს ვალდებულებას ვა-----ა გო-----ს აუნაზღაუროს კომპენსაცია 3750 აშშ დოლარის ოდენობით ექვივალენტი ლარში, საშემოსავლოს ჩათვლით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასა----თლოს მიაჩნია, რომ ვა-----ა გო-----ის მოთხოვნა დაეკისროს შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე-----ლ ტუ-----მ)-ს ვა-----ა გო-----ის სასარგებლოდ ერთი თვის (ნოემბრის) სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საშემოსავლოს ჩათვლით) და მასვე დაეკისროს ვა-----ა გო-----ის სასარგებლოდ 2 თვის კომპენსაციის ანაზღაურება 3750 აშშ დოლარის

ექვივალენტი ლარში (საშემოსავლოს ჩათვლით), საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად სასა---თლოს 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.

სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად საერთო სასა---თლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლებიან ფიზიკუ---პირები--სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სა---თლებრივი ურთიერთობიდან.

შესაბამისად მოსარჩელებს უნდა დაუბრუნდეთ მათ მიერ სარჩელის აღძვრისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი. ამასთან მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება - ვა-----ა გო-----ის სასარჩელო მოთხოვნის (1500+3750 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში, სარჩელის სასა---თლოში წარმოდგენის დროისათვის კურსით 2,67 ლარი) ნაწილში 420 ლარის ოდენობით;

განსახილველ შემთხვევაში დავა შეეხება თანხის დაკისრებას და შესაბამისად სარჩელზე დავის საგნის ღირებულება განსაზღვრულია საქართველოს სსკ-ის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით. ამავე კოდექსის მე-14 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად მაგისტრი მოსა---თლები პირველი ინსტანციით განიხილავენ ქონებრივ დავებს, თუ სარჩელის ფასი არ აღემატება 5000 ლარს. ხოლო ამავე კოდექსის 39-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად მაგისტრატი მოსა---თლის განსჯად საქმეზე სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა ყველა ინსტანციის სასა---თლოში შეადგენს ამ მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილი ოდენობის ნახევარს.

გათვალისწინებით იმისა, რომ ნა--- ჯა-----ას და ნა--- ხე---ას სასარჩელო მოთხოვნები დაკმაყოფილებულ ნაწილში არ აღემატება 5000 ლარს, ზემოაღნიშნული საკანონმდებლო ნორმიდან გამომდინარე მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 50-50 ლარის ოდენობით.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელზე უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასა----თლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3, მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-ე, 249-ე, 257-ე, 364-ე, 367-ე, მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. ნა---- ჭა-----ას და ნა---- ხე----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს ნა---- ხე----ას სასარგებლოდ დაეკისროს ერთი თვის (ნოემბრის) სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 137,5 (ას ოცდაჩვიდმეტი აშშ დოლარი და ორმოცდაათი ცენტი) აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (დასაბეგრი ხელფასი);
3. დაეკისროს შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს ნა---- ხე----ას სასარგებლოდ 2 თვის კომპენსაციის ანაზღაურება 375 (სამას სამოცდათხუთმეტი) აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საშემოსავლოს ჩათვლით).
4. დაეკისროს შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს ნა---- ჭა-----ას სასარგებლოდ 2 თვის კომპენსაციის ანაზღაურება 3125 (სამი ათას ასოცდახუთი) ლარი (საშემოსავლოს ჩათვლით);
5. შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს ნა---- ჭა-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს ერთი თვის (ნოემბრის) სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1145,54 (ათას ასორმოცდახუთი ლარი და ორმოცდათოთხმეტი თეთრი) ლარი (დასაბეგრი ხელფასი).
6. ვა-----ა გო-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
7. შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს ვა-----ა გო-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ერთი თვის (ნოემბრის) სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1500 (ათას ხუთასი) აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (დასაბეგრი ხელფასი).
8. შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს ვა-----ა გო-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2 თვის კომპენსაციის ანაზღაურება 3750 (სამი ათას შვიდას ორმოცდაათი) აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საშემოსავლოს ჩათვლით).
9. შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 420 (ოთხას ოცი) ლარის ოდენობით.
10. შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 50 (ორმოცდაათი) ლარის ოდენობით.
11. შპს „ჯი----ი“ (ჯო-----ნ მე----ლ ტუ----მ)-ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 50 (ორმოცდაათი) ლარის ოდენობით.
12. ვა-----ა გო-----ს დაუბრუნდეს სარჩელის აღძვრისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 421,60 ლარის ოდენობით (საგადახდო დავალება №0,

გადამხდელი თა----ი ბა-----ე, გადამხდელის ბანკი სს „თიბისი ბანკი“, სახაზინო კოდი 300773150, გადახდის თარიღი 31.12.2018 წელი).

13. ნა---- ჭა-----ას დაუბრუნდეს სარჩელის აღძვრისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 131,25 ლარის ოდენობით (საგადახდო დავალება №15, გადამხდელი თა----ი ბა-----ე, გადამხდელის ბანკი სს „საქართველოს ბანკი“, სახაზინო კოდი 300773150, გადახდის თარიღი 31.12.2018 წელი).

14. ნა---- ხე-----ას დაუბრუნდეს სარჩელის აღძვრისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 50 (ორმოცდაათი) ლარის ოდენობით (საგადახდო დავალება №1, გადამხდელი თა----ი ბა-----ე, გადამხდელის ბანკი სს „საქართველოს ბანკი“, სახაზინო კოდი 300773150, გადახდის თარიღი 31.12.2018 წელი).

15. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასა----თლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში თბილისის საქალაქო სასა----თლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით (ქ. თბილისი, დავით აღმაშენებლის ხეივანი, მე-12 კმ. №6) მხარეებისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემიდან 14 დღის ვადაში გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-16 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით.

16. 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 სასა----თლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსა----თლე:

გენადი მაკარიძე