



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

23 აპრილი 2019 წელი

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი**

მოსარჩელე: გ-----ი

წარმომადგენელი: ნ-----ი

მოპასუხე: შპს „ზ-----“

წარმომადგენელი: ს-----ე

დავის საგანი: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სახელფასო დავალიანების, იძულებითი განაცდურის და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ზ-----ს“ გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. შპს „ზ-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 2017 წლის სექტემბრიდან იმავე წლის დეკემბრის ჩათვლით (4 თვის ხელფასი 1265*4) 5060 აშშ დოლარის და პირგასამტეხლო, 0,07%-ის ოდენობით;

1.3. შპს „ზ-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის იანვრიდან დეკემბრის ჩათვლით ყოველთვიურად 1265 აშშ დოლარის და პირგასამტეხლო, 0,07%-ის ოდენობით.

(მოთხოვნის დაზუსტება იხ. 20.12.2018წ. სასამართლოს სხდომაზე (ს.ფ.166)).

სარჩელის საფუძვლები

2014 წლის 02 ივნისიდან, გ-----ი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დაინიშნა შპს „ზ-----ს“ დაგეგმარებისა და ოპტიმიზაციის ინჟინრად. მისი სახელფასო ანაზღაურება ყოველთვიურად განისაზღვრა 1450 ლარით, ხოლო შემდგომ ხელფასის ოდენობა ეტაპობრივად იზრდებოდა.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ ხელშეკრულების 1.1 პუნქტით განისაზღვრა, ხოლო 3.3.2. პუნქტით დაევალა დავალების სათანადო გრაფიკის შესაბამისად სამუშაოს შესრულება მივლინების რეჟიმში, კერძოდ, 2017 წლის თებერვლის თვიდან სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება დაევალა სომხეთის რესპუბლიკაში. მის სამუშაო ადგილად განისაზღვრა ქალაქი ერევანი (მივლინება), ხოლო სამსახურში დასწრების და სამუშაოს მხრივ ანგარიშვალდებული იყო შპს „ზ-----ს“ კომპანიასთან, რომლის დადასტურების შემდეგ სამუშაოს ანაზღაურებას მოსარჩელის ანგარიშზე მოპასუხესთან შეთანხმებით ახდენდა კონტრაქტორი კომპანია.

დავალება უნდა შესრულებულიყო 2017 წლის 31 დეკემბრამდე.

მოსარჩელის მითითებით, 2017 წლის სექტემბრის თვიდან დეკემბრის თვის ჩათვლით შრომის ანაზღაურება არ მიუღია.

2017 წლის დეკემბერში, ხოლო 2018 წლის იანვარში დასაქმებულებმა განმეორებით, სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით ერთობლივი განცხადებით მიმართეს მოპასუხეს, რაზეც დამსაქმებელ კომპანიას რეაგირება არ მოუხდენია.

სარჩელის მიხედვით, 2018 წლის იანვრის თვიდან მოსარჩელეს სამუშაო ადგილას არ უშვებდნენ და არც რაიმე სახის დოკუმენტს აბარებდნენ სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, ზეპირ საუბრებში კი კომპანიის სხვა თანამშრომლები განმარტავდნენ, რომ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვასთან დაკავშირებით მოპასუხემ შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა მასთან.

მიუხედავად მრავალი მცდელობისა ნებაყოფლობით შეესრულებინა მოპასუხეს მასზე დაკისრებული ვალდებულება, უშედეგოდ დამთავრდა - მათი შრომითი უფლებები უგულვებელყოფილია, შრომითი ურთიერთობა უკანონოდ შეწყვეტილი, რის შესახებაც მოპასუხე არანაირ დოკუმენტაციას არ გასცემს, ასევე არ ანაზღაურებს სახელფასო დავალიანებას.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს უსაფუძვლოდ და ხანდაზმულობის მოტივით.

მოსარჩელე გ-----ი დასაქმებული იყო შპს „ზ-----ში“ 2014 წლის 02 ივნისიდან 2014 წლის 01 სექტემბრამდე და ასრულებდა გა-----
-----ბას. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება გამოსაცდელ პერიოდში შეადგენდა 1450 ლარს.

მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელის განმარტება, რომ მას 2017 წლის თებერვლიდან დაევალა მივლინების რეჟიმში სამუშაოს შესრულება, სიმართლეს არ შეესაბამება. 2017 წლის თებერვლიდან შეწყდა შპს „ზ-----
-----სა“ და გ-----ს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა განაპირობა მოსარჩელის ინიციატივამ, კერძოდ იმ გარემოებამ, რომ გ-----ის სურვილს წარმოადგენდა მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, ვინაიდან მოსარჩელეს სურდა სამუშაო ადგილის შეცვლა და საჭიროების შემთხვევაში ახალი სამუშაოს ფარგლებში საქართველოს საზღვრების დატოვება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მხარეთა შორის განხორციელდა ზეპირსიტყვიერი შეთანხმება. ამასთანავე, როგორც მოსარჩელის მიერ სარჩელზე თანდართული დოკუმენტაციით 20-----
თებერვლის დავალების გრაფიკით დასტურდება შპს „ზ-----სთან“ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთანავე სხვა კომპანიასთან გაფორმდა ახალი შრომითი ხელშეკრულება.

2017 წლის 01 თებერვლიდან გ-----მა დაიწყო ახალი სამუშაოს შესრულება სხვა დამსაქმებულთან, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს მასსა და მოპასუხე კომპანიას შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტს.

შპს „ზ-----მ“ გაითვალისწინა მოსარჩელის სურვილი და მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობები ფაქტობრივად შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი წესით.

შესაბამისად, გაუგებარია მოსარჩელის მითითება მის მიერ სამივლინებო რეჟიმში დავალების შესრულების თაობაზე, რადგან 2017 წლის თებერვლიდან ის დასაქმებული იყო სრულიად სხვა კომპანიაში. შესაბამისად, მასზე არც სამივლინებო ბრძანება გაცემულა მოპასუხის მიერ და არც შესაბამისი სამივლინებო ხარჯი ყოფილა გაწეული.

გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების

შეწყვეტის შემდგომ გ-----ი სამუშაო ადგილას არ გამოცხადებულა, შესაბამისად მისი მხრიდან იმ ფაქტზე მითითება, რომ თითქოს ის სამუშაო ადგილას არ შეუშვეს, არ შეესაბამება რეალობას.

ასევე უსაფუძვლოა მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ ის დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში თუმცა სამუშაოს ანაზღაურებას მოპასუხესთან შეთანხმებით ახდენდა კონტრაქტორი კომპანია. გ-----ი 2017 წლის თებერვლიდან ანგარიშვალდებული აღარ ყოფილა მოპასუხის წინაშე და არც მისი სამუშაოს ანაზღაურება მომხდარა/უნდა მომხდარიყო შპს „ზ-----ს“ მიერ.

2017 წლის 11 დეკემბრისა და 2018 წლის 22 იანვრის განცხადებების პასუხად მოსარჩელეს დეტალურად განემარტა მოპასუხის პოზიცია და ეცნობა იმის თაობაზე, რომ შპს „ზ-----ს“ მის წინაშე არ ერიცხებოდა არანაირი დავალიანება, შესაბამისად, გ-----ის მითითება ამ ნაწილშიც უსაფუძვლოა.

იმის გათვალისწინებით, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელის ინიციატივით - მხარეთა შორის ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე მოპასუხის მიერ არ გამოცემულა ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. გ-----მა კი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთანავე სხვა კომპანიასთან გააფორმა შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, 2017 წლის თებერვლის თვიდან მოპასუხეს არ ჰქონდა მოსარჩელისათვის შრომის ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება.

მოპასუხემ ასევე მიუთითა სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2014 წლის 2 ივნისს, შპს „ზ-----ს“ და გ-----ს შორის გაფორმდა შრომის ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც გ-----ს დაევალა გა-----ის მოვალეობის შესრულება (1.2. პუნქტი).

ხელშეკრულების 1.1. მუხლით დასაქმებულმა იკისრა ვალდებულება შეესრულებინა წინამდებარე შრომის ხელშეკრულებით მისთვის დაკისრებული სამუშაო იმ რეჟიმით, მოცულობითა და გრაფიკით, რომელიც განსაზღვრულია ხელშეკრულებით, სამუშაო დანიშვნის ბრძანებით და სამსახურში მოქმედი შინაგანაწესით.

3.3.2. მუხლით დამსაქმებელს უფლება აქვს შრომის ხელშეკრულების პირობების შეცვლის გარეშე გააგზავნოს დასაქმებული მივლინებაში.

ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2014 წლის 2 ივნისიდან 2014 წლის 1 სექტემბრამდე. თუ მხარეები საგამოცდო ვადის გასვლის შემდეგ არ გამოთქვამენ მისი შეწყვეტის სურვილს, ხელშეკრულება ითვლება ავტომატურად გაგრძელებულად 1 (ერთი) წლის ვადით (4.1.; 5.2. პუნქტები).

5.1. პუნქტით შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, დასაქმებულის ხელფასი შეადგენს საგამოცდო პერიოდში 1450 ლარს და გაიცემა არაუგვიანეს საანგარიშო თვის მომდევნო 10 რიცხვამდე.

უდავოა, რომ ხელშეკრულებაში მითითებული ვადის გასვლის, 2015 წლის სექტემბრის შემდგომ გაგრძელდა მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შრომის ხელშეკრულება (ს.ფ. 19-22).

3.1.2. 20----- თებერვალს შედგენილი დავალების გრაფიკით J-----
----- (კომპანია)-ს და გ-----
-----ს შორის, როგორც დადასტურებული კონსულტანტი, დადასტურდა დავალების გრაფიკი, რომლის მიხედვითაც გ-----ს საკონსულტაციო სერვისის სახით განესაზღვრა: ოპტიმიზაციის ინჟინერის უფლებამოსილების განხორციელება.

ამავე დავალების გრაფიკით კლიენტად მითითებულია Z-- C-----ი. კონტრაქტის შესრულების ადგილად: საქართველო. დაწყების თარიღი 2017 წლის 01 თებერვალი. დასრულების თარიღი 2017 წლის 31 დეკემბერი. სტანდარტული სამუშაო საათები: 40 საათი კვირაში, ორშაბათიდან პარასკევამდე, **Z-- საქართველოს მენეჯმენტის შესაბამისად და ყველა დასწრება გამოანგარიშდება Z-- მენეჯმენტის მიერ.**

ასევე განისაზღვრა სახელშეკრულებო გადასახდელები: 1265 აშშ დოლარი, წმინდა 30 დღე (სამუშაო სომხეთში). 915 აშშ დოლარი წმინდა 30 დღე (სამუშაო საქართველოში). თუ თითოეული სამუშაო საქართველოში და სომხეთში გრძელდება 15 დღე, თვითური ხელფასი გადახდილი იქნება 1 090 აშშ დოლარი, წმინდა (დადასტურებული Z-- მენეჯმენტის მიერ). ზეგანაკვეთური სამუშაო: გაანგარიშდება Z-- მენეჯმენტის მიერ.

დ-----ის ხელშეკრულების პირობებით წინამდებარე ხელშეკრულების პირობებში გამოყენებულ ტერმინებს აქვთ შემდეგი განმარტებები:

„დავალება“ - ნიშნავს პერიოდს, რომლის განმავლობაშიც კონტრაქტორს

კომპანიის მიერ ევალება კლიენტისათვის მომსახურების გაწევა.

„კლიენტი“ - ნიშნავს პირს, ფირმას ან კორპორატიულ ორგანიზაციას, ნებისმიერ შვილობილ ან ასოცირებულ კომპანიასთან ერთად, როგორც განსაზღვრულია კომპანიების შესახებ 1985 წლის კანონში, რომლებიც ითხოვენ კონტრაქტორის მომსახურებას.

„კონტრაქტორი“ - ნიშნავს დახ-----ბას, რომელსაც კომპანიის მიერ ევალება კლიენტს გაუწიოს თავისი თანამშრომლების, დაქირავებულების, დადასტურებული კონსულტანტის ან წარმომადგენლების ტექნიკური ან პროფესიული მომსახურება.

„კომპანია“ - ნიშნავს J-----ს.

„დავალების გრაფიკი“ - ნიშნავს ხელშეკრულების გრაფიკს, სადაც აღწერილია დავალება, დაკონკრეტებულია დავალების ხანგრძლივობა, კონტრაქტორის ვინაობა, კომპანიის მიერ დაკისრებული ტარიფი, იმ ხარჯებთან ერთად, რაც შესაძლოა შეთანხმებული იყოს, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების პერიოდი, ინტერვალები, რა ინტერვალებითაც - ინვოისები უნდა მიეწოდოს კლიენტს კომპანიის მიერ და ნებისმიერ სხვა შესაბამის ინფორმაციას.

კონტრაქტორი კომპანიისგან მიიღებს ანაზღაურებას დავალებისათვის დავალების გრაფიკში განსაზღვრული ტარიფის შესაბამისად კონტრაქტორის მიერ ნამუშევარი თითოეული საათის/დღის/კვირის/თვისთვის (რომელიც მისაღებია), პლუს დღგ, როდესაც შესაბამისია. ყველა ანაზღაურება გადახდილი იქნება კონტრაქტორისათვის და კონტრაქტორი პასუხისმგებელი იქნება ნებისმიერი საშემოსავლო გადასახადის და ეროვნული დაზღვევის ვალდებულებებზე და ნებისმიერ სხვა გადასახადებზე და გამოქვითვებზე, რაც გადასახდელია თავისი დაქირავებულებისათვის, თანამშრომლებისათვის ან წარმომადგენლებისათვის („პერსონალი“) ნებისმიერ დავალებასთან დაკავშირებით, სამუშაოს შესრულების ქვეყანაში ან რეზიდენტობის ქვეყანაში, რომელიც შესაბამისია (4.1.; 4.3. მუხლები).

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დავალების გრაფიკი (ს.ფ.31-34);

- დ-----ის ხელშეკრულების პირობები (ს.ფ. 35-40);

3.1.3. 2017 წლის 11 დეკემბრის განცხადებით გ-----მა მიმართა შპს „ზ-----ს“ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნით. რაც მოპასუხეს ჩაბარდა 2017 წლის 12 დეკემბერს.

2018 წლის 22 იანვარს, ამავე მოთხოვნით გ-----მა განმეორებით მიმართა შპს „ზ-----ს“. წერილი მოპასუხეს ჩაბარდა 2018 წლის 23 იანვარს.

შპს „ზ-----ს“ პასუხი 2017 წლის 11 დეკემბრის წერილზე, რომლითაც დამსაქმებელს ეცნობა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, გ-----ს ჩაბარდა 2018 წლის 14 აპრილს.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მიმართვები(ს.ფ. 59-68; 133-135).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სამოქალაქო პროცესში მხარეები ვალდებული არიან, სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გზით დაადასტურონ მათი პოზიციის გასამყარებლად მითითებული გარემოებების არსებობა. კანონით გათვალისწინებული შემთხვევების გარდა, რომელიც ადგენს მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციფიკურ წესს, მოსარჩელეს ევალება სასარჩელო განცხადებაში ასახული ფაქტების მტკიცება, ხოლო მოპასუხე მოვალეა, სარჩელისაგან თავდაცვის მიზნით, ქმედითად უარყოს მოსარჩელის არგუმენტები, წარადგინოს იმგვარი მტკიცებულებები, რომლებიც გააქარწყლებს მოსარჩელის მიერ დასახელებულ ფაქტებს. სადავო გარემოებების დადგენისას სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს არა ერთ რომელიმე მტკიცებულებაზე განყენებულად, არამედ იმსჯელებს საქმეში წარმოდგენილ მხარეთა განმარტებებზე, წერილობითი დოკუმენტებსა და სხვა მტკიცებულებებზე ერთობლიობაში, რისი ურთიერთშეჯერებით გადაწყვეტს, სარწმუნოდ მიიჩნიოს თუ არა ამა თუ იმ ფაქტის არსებობა.

მოცემულ შემთხვევაში მხარეები არ დავობენ, რომ მოპასუხე კომპანიაში გ-----ი დაკისრებულ სამუშაოს ასრულებდა 2014 წლის 2 ივნისიდან 2017 წლის 1 თებერვლამდე. მხარეთა შორის სადავოა 2017 წლის თებერვლის შემდგომ შრომითი ურთიერთობის არსებობის გარემოება. მოპასუხის მითითებით, 2017 წლის თებერვლიდან, ზეპირი შეთანხმებით შეწყდა შრომითი ურთიერთობა თავად დასაქმებულის (მოსარჩელის) ინიციატივით, რის გამოც არც შეწყვეტის შესახებ ბრძანება არ გამოცემულა.

მოსარჩელის მოთხოვნების (დავის საგნის) გათვალისწინებით, სარჩელის საფუძვლიანობის საკითხის გადასაწყვეტად სასამართლოს კვლევის საგანს წარმოადგენს და შესაბამისად, უნდა დადგინდეს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებები: გრძელდებოდა თუ არა მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა სადავო პერიოდში, რომლის განმავლობაში მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურებასაც ითხოვს მოსარჩელე,

დამსაქმებელს ჰქონდა თუ არა ობიექტურად შესაძლებლობა დაესაქმებინა დასაქმებული, ჰქონდა თუ არა დასაქმებულს სამუშაოს შესრულების სურვილი, მცდელობა და განხორციელდა თუ არა მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელისათვის სამუშაოს შესრულებაში არამართლზომიერი ხელშეშლა (ბრალეული მოცდენა).

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

საქმეზე შეკრებილი მტკიცებულებების ერთობლიობაში შინაგანი რწმენის საფუძველზე შეფასების შედეგად სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ 2017 წლის თებერვლიდან მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია და დავალების გრაფიკის შესაბამისად სომხეთის რესპუბლიკაში გ-----ის მიერ სამუშაოს შესრულება ხორციელდებოდა მოპასუხის დავალებით.

სასამართლოს აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება შემდეგ გარემოებებსა და მტკიცებულებებს:

უდავოა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წერილობითი განცხადებით მოსარჩელეს არ მიუმართავს დამსაქმებლისათვის, ასევე უდავოა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება მოპასუხეს არც 2017 წლის თებერვლის თვეში და არც შემდგომ პერიოდში, დღემდე, არ გამოუცია.

მოსარჩელის განმარტებით, 2017 წლის თებერვლის თვიდან სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება დაევალა სომხეთის რესპუბლიკაში მის სამუშაო ადგილად განისაზღვრა ქალაქი ერევანი (მივლინება), ხოლო სამსახურში დასწრების და სამუშაოს მხრივ ანგარიშვალდებული იყო შპს „ზ-----სთან“, რომლის დადასტურების შემდეგ სამუშაოს ანაზღაურებას მოსარჩელის ანგარიშზე მოპასუხესთან შეთანხმებით ახდენდა კონტრაქტორი კომპანია.

საქმეზე მოწმის სახით დაკითხული პირების - გ-----ს

(რომელიც, როგორც თარჯიმანი, უშუალო მონაწილეობას იღებდა თანამშრომლებსა და მენეჯერს შორის კომუნიკაციის დროს) განმარტებით დგინდება, რომ სხვა ქვეყანაში სამუშაოს შესრულების დავალებას ყოველთვის იღებდნენ მოპასუხე კომპანიის ტ----- კ-----გან, რომელიც იყო ზოგადად თანამშრომელთა საქმიანობაზე ზედამხედველობის

განმახორციელებელი პირი - პროექტის მენეჯერი. სომხეთის რესპუბლიკაში გაგზავნის დავალებაც მოსარჩელემ ამავე პირისაგან მიიღო, მასთან შეთანხმდა საქმიანობასთან დაკავშირებული პირობებიც. სომხეთში სამუშაოს შესრულების დადასტურებასაც, რის შემდგომაც ხორციელდებოდა შრომის ანაზღაურება, იგივე პირი ახდენდა (იხ. 05.02.2019წ. და 19.03.2019წ. სხდ. ოქმები).

საქმეში წარმოდგენილი 20----- თებერვლის დავალების გრაფიკითაც ირკვევა, რომ გ-----ს, როგორც დადასტურებულ კონსულტანტს დაევალა სა-----ის უფლებამოსილების განხორციელება. კონტრაქტის შესრულების ადგილად: საქართველო. დაწყების თარიღი 2017 წლის 01 თებერვალი. დასრულების თარიღი 2017 წლის 31 დეკემბერი. სტანდარტული სამუშაო საათები: 40 საათი კვირაში, ორშაბათიდან პარასკევამდე, **Z-- საქართველოს მენეჯმენტის შესაბამისად და ყველა დასწრება გამოანგარიშდება Z-- მენეჯმენტის მიერ.** ასევე განისაზღვრა განსხვავებული სახელშეკრულებო გადასახდელები Z-- მენეჯმენტის მიერ დადასტურებული სამუშაო დღეებისა და სამუშაო ადგილის შესაბამისად.

დ-----ის ხელშეკრულების პირობებით (რომლის მიხედვითაც „კლიენტი“ - ნიშნავს პირს, ფირმას ან კორპორატიულ ორგანიზაციას, ნებისმიერ შვილობილ ან ასოცირებულ კომპანიასთან ერთად, როგორც განსაზღვრულია კომპანიების შესახებ 1985 წლის კანონში, რომლებიც ითხოვენ კონტრაქტორის მომსახურებას. „კონტრაქტორი“ - ნიშნავს დახ-----ბას, რომელსაც კომპანიის მიერ ევალება კლიენტს გაუწიოს თავისი თანამშრომლების, დაქირავებულების, დადასტურებული კონსულტანტის ან წარმომადგენლების ტექნიკური ან პროფესიული მომსახურება. „კომპანია“ - ნიშნავს J-----ს. „დავალების გრაფიკი“ - ნიშნავს ხელშეკრულების გრაფიკს, სადაც აღწერილია დავალება, დაკონკრეტებულია დავალების ხანგრძლივობა, კონტრაქტორის ვინაობა, კომპანიის მიერ დაკისრებული ტარიფი, იმ ხარჯებთან ერთად, რაც შესაძლოა შეთანხმებული იყოს, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების პერიოდი, ინტერვალები, რა ინტერვალებითაც - ინვოისები უნდა მიეწოდოს კლიენტს კომპანიის მიერ და ნებისმიერ სხვა შესაბამის ინფორმაციას. კონტრაქტორი კომპანიისგან მიიღებს ანაზღაურებას დავალებისათვის დავალების გრაფიკში განსაზღვრული ტარიფის შესაბამისად კონტრაქტორის მიერ ნამუშევარი თითოეული საათის/დღის/კვირის/თვისთვის (რომელიც მისაღებია), პლუს დღგ, როდესაც შესაბამისია. ყველა ანაზღაურება გადახდილი იქნება კონტრაქტორისათვის და კონტრაქტორი პასუხისმგებელი იქნება ნებისმიერი საშემოსავლო გადასახადის და ეროვნული დაზღვევის ვალდებულებებზე და ნებისმიერ სხვა გადასახადებზე და გამოქვითვებზე, რაც გადასახდელია თავისი დაქირავებულებისათვის, თანამშრომლებისათვის ან წარმომადგენლებისათვის („პერსონალი“) ნებისმიერ დავალებასთან

დაკავშირებით, სამუშაოს შესრულების ქვეყანაში ან რეზიდენტობის ქვეყანაში, რომელიც შესაბამისია).

სასამართლოს მიაჩნია, რომ, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების არსებობის ფაქტის დასადასტურებლად მოსარჩელემ სსსკ-ის 102-ე და 103-ე მუხლების შესაბამისად წარადგინა დასაშვები და განკუთვნილი მტკიცებულებები, ამ მტკიცებულებებით დადგენილი ფაქტობრივი გარემოების გაქარწყლების მტკიცების ტვირთი და იმ ფაქტის დადასტურების ვალდებულება, რომ სადავო პერიოდში მხარეთა შორის შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, მოპასუხეზე გადავიდა. მოპასუხემ კი 2017 წლის თებერვლიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტი ვერ დაადასტურა.

ამდენად, საქმის მაასალებით დგინდება, რომ გ-----ი 2017 წლის თებერვლის შემდეგ სექტემბრამდე, მოპასუხის დავალებით იმყოფებოდა სომხეთის რესპუბლიკაში და იქ ასრულებდა დავალების გრაფიკით გათვალისწინებულ სამუშაოს, ხოლო **სამსახურში დასწრების და სამუშაოს მხრივ ანგარიშვალდებული იყო Z-- საქართველოს მენეჯმენტი, რომლის დადასტურების შემდეგაც სამუშაოს ანაზღაურებას მოსარჩელის ანგარიშზე მოპასუხესთან შეთანხმებით ახდენდა კონტრაქტორი კომპანია.**

3.2.2. სასამართლოს ასევე დადასტურებულად მიაჩნია, რომ 2017 წლის სექტემბრიდან მოსარჩელეს მოპასუხის ბრალეულობით არ მიეცა შესაძლებლობა სრულყოფილად შეესრულებინა სამუშაო, ამასთან ისე, რომ არც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნების შესახებ არ უცნობებია უფლებამოსილ პირს.

მოსარჩელისა და მოწმეთა ჩვენებების საფუძველზე ირკვევა, რომ საქართველოში დროებით დაბრუნების შემდეგ, 2017 წლის სექტემბრის თვეში კომპანიის ოფისში დახვდათ უცნობი ქალბატონი (-----ი), რომელმაც არ შეუშვა ოფისში სამუშაოს შესასრულებლად, ამასთან, არც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების შესახებ უცნობებიათ და ოფიციალური დოკუმენტი არ ჩაუბარებიათ. დასაქმებულები ცდილობდნენ საკითხის გარკვევას, ითხოვდნენ კუთვნილი ხელფასის ანაზღაურებას, იმავდროულად, მიაჩნდათ რა თავი დასაქმებულებად, ასევე აგრძელებდნენ დისტანციურად კომპანიის კონტრაქტორებისათვის მომსახურების გაწევას (ს-----ი და სხვა), რის შესაძლებლობასაც იძლეოდა მათი სამუშაოს სპეციფიკა.

დადგენილია, რომ შრომის ანაზღაურების მოთხოვნით წარდგენილ 2017 წლის დეკემბრის პასუხად, 2018 წლის აპრილის თვეში ეცნობა მოსარჩელეს, რომ მათ შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იყო, ისიც თავად მოსარჩელისავე ინიციატივით.

3.2.3. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას სარჩელის ხანდაზმულად მიჩნევის თაობაზე.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს შემდეგს:

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით კონკრეტულად განისაზღვრა ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა, რასაც დაუკავშირდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების ერთთვიანი ვადის დაწესება. ამასთან, ერთთვიანი ვადის ათვლას კანონმდებელი ერთ შემთხვევაში უკავშირებს დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მიღებას (შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილი), ხოლო მეორე შემთხვევაში, დამსაქმებლის უარს, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები (შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილი).

აღნიშნული პირობების დაწესებით კანონმდებელმა გარკვეულწილად დააბალანსა ერთი მხარის ვალდებულება დასაქმებულს წინასწარ აცნობოს სამსახურიდან გაანთავისუფლოს თაობაზე და წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი და მეორე მხარის ვალდებულება - ხანდაზმულობის შემჭიდროებულ ვადაში განკარგოს თავისი უფლება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრებასთან დაკავშირებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 მე-5, მე-6, მე-7 ნაწილების შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შესაბამისი შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, გაუგზავნოს დამსაქმებელს წერილობითი მოთხოვნა შეწყვეტის დასაბუთების შესახებ; ამ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 დღის ვადაში, დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამის შემდგომ დასაქმებულს უფლება აქვს აღძრას სამოქალაქო სარჩელი სასამართლოში 30 დღის ვადაში. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას ზემოაღნიშნული 7 დღის ვადაში, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს აღნიშნული გადაწყვეტილება სასამართლოში (ასეთ შემთხვევაში, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს).

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მითითებული ნორმით დადგენილი სარჩელის წარდგენის 30 დღიანი ვადის დაწესება ემსახურება, ერთის მხრივ, დასაქმებულის უფლების დროულ აღდგენას, მისი დარღვევის დადასტურების შემთხვევაში, ხოლო მეორეს მხრივ, იგი იცავს ასევე დამსაქმებელს, სარჩელის

წარდგენამდე დროის ხანგრძლივი მონაკვეთის განმავლობაში გათავისუფლებული მუშაკის მიერ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნისაგან, გაწეული შრომის გარეშე.

სშკ-ის 38-ე მუხლით დადგენილი სარჩელის წარდგენის 30 დღიანი ვადის ათვლა უკავშირდება შესაბამისი შეტყობინების (რა ვალდებულებაც დამსაქმებელს მხოლოდ კონკრეტული საფუძვლებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას გააჩნია) მიღების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნიდან 7 დღის ვადაში წერილობითი დასაბუთების გადაცემის, ან ამავე ვადაში გათავისუფლების საფუძვლის დაუსაბუთებლობის მომენტს. სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნულის მიზანს წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონკრეტული მიზეზების და გარემოებების შესახებ დასაქმებულის ინფორმირება, რომლის გარეშეც შეუძლებელია მან სადავო გახადოს გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება. სწორედ ამიტომაც, დასაქმებულის მხრიდან წერილობითი დასაბუთების მიღების უფლების რეალიზების შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მასზე გადადის.

დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნების გამოვლენის შესახებ დამსაქმებელს არ უცნობებია მოსარჩელისათვის, მოპასუხის მითითებით, არა მისი, არამედ, თავად დასაქმებულის ინიციატივითა და სურვილით შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, რაც საქმის განხილვის შედეგად არ დადასტურდა. ჯერ კიდევ 20-----რის განმეორებითი წერილით გ-----ი ითხოვდა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებას, რის საფუძვლადაც 2018 წლის 14 აპრილს ეცნობა მას, რომ 2017 წლის თებერვლიდან შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა. ასეთ პირობებში კი სარჩელი, რომლითაც დარღვეული უფლების აღდგენის მიზნით მოსარჩელემ სასამართლოს მომართა 2018 წლის 7 თებერვალს, ხანდაზმულად მიჩნეული ვერ იქნება.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
ევროპის სოციალური ქარტია;

საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია და სხვა. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საქართველოს კონსტიტუციის 31.1.-ე მუხლის მიხედვით 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.

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 აირჩიო 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 შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლით ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლზე, რომლის მიხედვითაც შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილით შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით.

შრომის კოდექსის მოხმობილი დებულებები განსაზღვრავენ ამ ურთიერთობისათვის მახასიათებელ გენერალურ 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 ფუნდამენტური 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. სწორედ ამგვარი თავისებურების, ასევე, საქართველოს კონსტიტუციის დაცული

სიკეთეების რეალიზაციის მიზნით (შრომის თავისუფლება, თავისუფალი მეწარმეობა, დასაქმებულთა უფლებების დაცვა), ორგანული კანონი - შრომის კოდექსი ადგენს დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს და კოდექსის ნორმებიც სწორედ ამ სტანდარტის ფარგლებში უნდა იქნეს განმარტებული.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და ასეთებს წარმოადგენს:

ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;

გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;

დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;

ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;

ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;

ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;

კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;

ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;

მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;

ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;

ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტას.

ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

დადგენილია, რომ მოსარჩელსა და მოპასუხეს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, კერძოდ, 2014 წლის 2 ივნისის შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე გ-----ს დაევალა გა-----ბის შესრულება. ხელშეკრულების შესრულების ვადად განისაზღვრა 2014 წლის 2 ივნისიდან 2014 წლის 1 სექტემბრამდე. თუ მხარეები საგამოცდო ვადის გასვლის შემდეგ არ გამოთქვამდნენ მისი შეწყვეტის სურვილს, ხელშეკრულება ითვლებოდა ავტომატურად გაგრძელებულად 1 (ერთი) წლის ვადით (4.1.; 5.2. პუნქტები). ასევე უდავოა, რომ აღნიშნული ვადის გასვლის შემდგომ მხარეთა შორის იმავე პირობებით გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა და 2017 წლის თებერვლამდე თანამშრომლობა სადავო არ არის.

ხელშეკრულების 5.1. პუნქტით დასაქმებულის ხელფასი შეადგენს საგამოცდო პერიოდში 1450 ლარს და გაიცემა არაუგვიანეს საანგარიშო თვის მომდევნო 10 რიცხვამდე.

მხარეთა შორის სადავოა 2017 წლის თებერვლის შემდგომ შრომითი ურთიერთობის არსებობის გარემოება. მოპასუხის მითითებით, 2017 წლის თებერვლიდან, ზეპირი შეთანხმებით შეწყდა შრომითი ურთიერთობა თავად დასაქმებულის (მოსარჩელის) ინიციატივით, რის გამოც არც შეწყვეტის შესახებ ბრძანება არ გამოცემულა.

შრომითი დავა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. უაღრესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დაცვა. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც სშკ-ის 37-ე მუხლის რომელიმე ნაწილის წინაპირობისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობა კი დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი ნების ნამდვილობაა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის პირველ ნაწილის თანახმად, „ნების გამოვლენა, რომელიც მოითხოვს მეორე მხარის მიერ მის მიღებას, ნამდვილად ჩაითვლება იმ მომენტიდან, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა“. ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის სავალდებულოა, რომ მხარის მიერ გამოვლენილი ნება კონტრაქტის მიუვიდეს, რის შემდეგაც, იგი იურიდიულ ძალას იძენს. იმის გამო, რომ ნების გამოვლენის სამართლებრივი შედეგი

გარიგების მეორე მონაწილისათვის შესაძლოა საზიანო იყოს, 51-ე მუხლი გამოვლენილი ნების ადრესატამდე მისვლას მოითხოვს და განსაზღვრავს დროის მომენტს, როცა ნება მისულად ჩაითვლება და, შესაბამისად, იწვევს მის ნამდვილობას. ასეთ მომენტად მიიჩნევა ადრესატის მიერ ნების გამოვლენის მიღება. სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის დანაწესით, დასაქმებულმა საკუთარი ნება წერილობითი განცხადებით უნდა გამოავლინოს, ანუ, შრომის კოდექსმა, ასეთი ნების გამოვლენის ნამდვილობისათვის ორი წინაპირობა დაასახელა: წერილობითი ფორმა - განცხადება და მისი მეორე მხარის (დამსაქმებლის) მიერ მიღება.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის წერილობითი განცხადება 2017 წლის თებერვლიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, არ არსებობს და დასაქმებულის მიერ ამგვარი ნების გამოვლენას ადგილი არ ჰქონია.

მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების 3.3.2. მუხლით დამსაქმებელს უფლება აქვს შრომის ხელშეკრულების პირობების შეცვლის გარეშე გააგზავნოს დასაქმებული მივლინებაში. ხოლო 4.3.2. მუხლით დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის შრომის დროულად ანაზღაურება. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას მოახდინოს დასაქმებულთან საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 (შვიდი) კალენდარული დღისა.

როგორც დადგენილ იქნა, 2017 წლის თებერვლიდან მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია და დავალების გრაფიკის შესაბამისად სომხეთის რესპუბლიკაში გ-----ის მიერ სამუშაოს შესრულება ხორციელდებოდა მოპასუხის დავალებით.

სასამართლოს მიერ ასევე დადასტურებულად იქნა მიჩნეული, რომ 2017 წლის სექტემბრიდან მოსარჩელეს მოპასუხის ბრალეულობით არ მიეცა შესაძლებლობა სრულყოფილად შესრულებინა სამუშაო, ამასთან ისე, რომ არც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნების შესახებ არ უცნობებია უფლებამოსილ პირს.

სსკ-ის 50-ე მუხლის თანახმად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ამავე კოდექსის 53-ე მუხლის მიხედვით, გარიგება არ არსებობს, თუ არც გარეგნული გამოხატვიდან და არც სხვა გარემოებებიდან არ შეიძლება ზუსტად დადგინდეს გარიგების შინაარსი.

მოსარჩელის განმარტებით, რაც დადასტურდა საქმეზე დაკითხულ მოწმეთა ჩვენებებითაც, საქართველოში დროებით დაბრუნების შემდეგ, 2017 წლის სექტემბრის თვეში კომპანიის ოფისში დახვდათ უცნობი ქალბატონი,

რომელმაც არ შეუშვა ოფისში სამუშაოს შესასრულებლად, ამასთან, არც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების შესახებ უცნობებიან და ოფიციალური დოკუმენტი არ ჩაუბარებიათ. დასაქმებულები ცდილობდნენ საკითხის გარკვევას, ითხოვდნენ კუთვნილი ხელფასის ანაზღაურებას, იმავდროულად, მიაჩნდათ რა თავი დასაქმებულებად, ასევე აგრძელებდნენ დისტანციურად კომპანიის კონტრაქტორებისათვის მომსახურების გაწევას.

სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი: ზოგადი წესი, რომელიც სსსკ-ის 102-ემუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. შრომით-სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები. ისეთ პირობებში, როდესაც არ დადასტურდა მოპასუხის მიერ მითითებული - თავად მოსარჩელის ინიციატივით 2017 წლის თებერვლიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გარემოება, ამასთან, დადგენილია მოსარჩელის მიერ სომხეთის რესპუბლიკაში სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლის დავალების საფუძველზე, ასევე, როდესაც მოპასუხის მიერ დღემდე არ არის გამოცემული ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კონკრეტული მომენტის დადასტურება მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებად უნდა იქნეს მიჩნეული. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას სარჩელის ხანდაზმულობის შესახებ, იმაზე დაყრდნობით, რომ სექტემბრის თვეში მოსარჩელისათვის უკვე ცნობილი უნდა ყოფილიყო უფლების დარღვევის შესახებ.

მოსარჩელის ერთ-ერთ მოთხოვნას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა.

სსკ-ის 52-ე მუხლის თანახმად, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან. მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხეს მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება არ გამოუცია, 2014 წლის აპრილის წერილის შინაარსი ქმნის იმ დასკვნის საფუძველს, რომ დამსაქმებელმა თავად გამოავლინა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნება.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.)

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას საფუძვლად არ უდევს სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილი რომელიმე გარემოება, ამდენად, იგი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილია.

6.2. მოქმედი შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს 2017 წლის სექტემბრიდან დეკემბრის ჩათვლით 4 თვის განმავლობაში მისაღები ხელფასის, ხოლო 2018 წლის იანვრიდან დეკემბრამდე, ერთი წლის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ყოველთვიური ხელფასის 1265 აშშ დოლარის გათვალისწინებით.

სშკ-ის 32.1 მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელს არ უცნობებია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულისათვის, 2017 წლის სექტემბრიდან დეკემბრის პერიოდი დამსაქმებლის ბრალით იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს, აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნას, მოპასუხემ აუნაზღაუროს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე

იძულებით მოცდენის პერიოდი, საფუძვლიანია.

სარჩელით მოსარჩელე არ ითხოვს თანადებობაზე აღდგენას, აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ნაცვლად უნდა დაეკისროს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლო შეწყვეტისათვის სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის კრიტერიუმებს ნორმატიული დანაწესი არ აღგენს და იგი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ სამართლებრივ შედეგს (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი) იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ ხდება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა მოსარჩელის იმავე ან მისი ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის უზრუნველყოფის გზით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ტოლფასი თანმდებობა) ადგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე, სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება, მისი დასაქმების პერსპექტივა და სხვა.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელე სამუშაოზე აღდგენას არ მოითხოვს, მას იძულებითი განაცდურის ნაცვლად უნდა აუნაზღაურდეს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისათვის სშკ-ის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია, რომლის გონივრულ ოდენობად სასამართლოს, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების - ხელფასის ოდენობის, ხელშეკრულების ვადის, მოსარჩელის დასაქმების პერსპექტივის, ასევე იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოპასუხეს მის სასარგებლოდ ეკისრება 4 თვის იძულებითი მოცდენის თანხის ანაზღაურებაც - მიაჩნია 6 თვის

განმავლობაში მისაღები ხელფასის შესაბამისი თანხა.

რაც შეეხება მოსარჩელისათვის ასანაზღაურებელ ყოველთვიური თანხის ოდენობას, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მითითებას ასეთად 1265 აშშ დოლარის მიჩნევის თაობაზე. მითითებული ოდენობით ხელფასი გათვალისწინებულია ე.წ. დავალების გრაფიკით, რისი მიღების უფლებაც უკავშირდება მთელი თვის მანძილზე (30 დღის განმავლობაში) მოსარჩელის მხრიდან სამუშაოს შესრულებას სომხეთის რესპუბლიკაში. ვინაიდან, სადავო პერიოდში მოსარჩელე იმყოფებოდა საქართველოში და სამუშაოს არ ასრულებდა სომხეთის რესპუბლიკაში, მოთხოვილი ოდენობით ხელფასის გათვალისწინებით მოპასუხისათვის თანხის დაკისრება უსაფუძვლოა. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენისა (4 თვე) და კომპენსაციის (6 თვის გათვალისწინებით) გადახდა (ჯამში 10 თვის მანძილზე) მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ხელფასის - ყოველთვიური 1450 ლარის, ჯამში 14500 ლარის გათვალისწინებით.

6.3. 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.“

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც პირგასამტეხლოს 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 მოცდენის, ან კომპენსაციის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1-ე მუხლის პირველი 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.

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.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის შესაბამისად, დავის საგნის ღირებულების, 14500 ლარის გათვალისწინებით, მოცემულ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა, სსსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული 3%-ის ოდენობით, სულ შეადგენს 435 ლარს, 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 335 ლარი.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. გ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ზ-----ს“ გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2 შპს „ზ-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 14 500 ლარის ანაზღაურება;

1.3. გ-----ის სარჩელი დანარჩენი მოთხოვნების ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს;

2. შპს „ზ-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს

სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ოდენობით ანაზღაურება;

3. შპს „ზ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 335 ლარის გადახდა.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

5. 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.

მოსამართლე:

ქეთევან კუჭავა