



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

30 ოქტომბერი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - ა-- ბ-----

წარმომადგენელი - დ--- ი-----

მოპასუხე - შპს „ჯ----- ს----- ნ-----“

წარმომადგენელი - გ----- წ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის და ზეგანაკვეთური სამუშაოს თანხის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის შეტყობინება (გათავისუფლების თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილება) მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში ინფორმაციული უზრუნველყოფის ო----- თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 15 აპრილიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, ყოველთვიურად 1 250 ლარის ოდენობით;

1.4. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სახით 297.60 ლარის გადახდა;

1.5. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების დაყოვნების ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 297.60 ლარის 0.07%-ის გადახდა 2019 წლის 15 აპრილიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

(იხ. სარჩელი, დაზუსტებული სარჩელი, დაზუსტებული სასარჩელო განცხადება - ტომი 3, ს.ფ. 36, 2019 წლის 02 ოქტომბრის სასამართლო სხდომის ოქმი)

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

ა-- ბ-----ს (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) და შპს „ჯ----- ს----- ნ-----“ -ს (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) შორის 2017 წლიდან არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. ბოლო ხელშეკრულება მხარეებს შორის დაიდო 2018 წლის 01 ნოემბერს 2020 წლის 01 იანვრამდე. შრომითი ურთიერთობის მთელი პერიოდის განმავლობაში მოსარჩელის მიერ ადგილი არ ჰქონია რაიმე სახის სამსახურებრივ ან დისციპლინურ გადაცდომას, მის მიმართ ადგილი არ ჰქონია რაიმე სახის სანქციის გამოყენებას. მოსარჩელე დაკისრებულ მოვალეობას მუდმივად ასრულებდა ჯეროვნად და კვალიფიციურად.

მოსარჩელის განმარტებით, 2019 წლის თებერვლის თვეში მას დამსაქმებლისგან ეცნობა, რომ კომპანიაში მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. დამსაქმებლის მითითებით მოსარჩელეს ხელი უნდა მოეწერა შეტყობინებაზე და ამის შემდგომ გამოიცემოდა ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით მასთან ურთიერთობა შეწყდა რეორგანიზაციის საფუძვლით, რაც მიზნითაც 2019 წლის 06 მარტს გამოიცა შეტყობინება, რომელსაც საფუძვლად ედო მოპასუხე რეორგანიზაციის 2019 წლის 28 თებერვლის ბრძანება რეორგანიზაციის შესახებ. აღნიშნული ბრძანება უკანონოა და ემსახურება მხოლოდ იმ მიზანს რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ფორმალურ შესაბამისობაში მოდიოდეს შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან. მოსარჩელემ ასევე მიუთითა, რომ 2019 წლის 11 მარტის წერილით მან მოითხოვა გათავისუფლების თაობაზე შესაბამისი დასაბუთების წერილობითი ფორმით გადაცემა დამსაქმებლისაგან.

სარჩელში ასევე აღნიშნულია, რომ მოსარჩელის სამუშაო გრაფიკი განსაზღვრული იყო ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით 09:00-დან 18:00 სთ-მდე, თუმცა იგი 2018 წლის ივნისის თვიდან 2018 წლის ოქტომბრის თვემდე დამატებით ითავსებდა ხელმძღვანელის მითითებით დეკრეტში მყოფი თანამშრომლის მოვალეობებს და ახორციელებდა მორიგეობას შაბათობით 10:00-დან 14:00 სთ-მდე. მიუხედავად აღნიშნული სამუშაოს შესრულებისა, მოპასუხეს არ აუნაზღაურებია მისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ღირებულება. მოსარჩელემ ასევე განმარტა, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებამდე, მან განახორციელა ოთხი თანამშრომლის ტრენინგი,

რომლებმაც გადაიბარეს მისი სამსახურებრივი მოვალეობები.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, რეორგანიზაციის ბრძანების გამოცემის შემდეგ გათავისუფლებამდე ერთი თვით ადრე - 6 მარტს მოსარჩელეს გადაეცა შეტყობინება მისი საშტატო ერთეულის გაუქმების და მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ. შეტყობინების გაცნობიდან ერთი თვის შემდეგ - 15 აპრილს კომპანიის დირექტორის მიერ მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. ამასთან, ვინაიდან მოსარჩელე დასაქმებული იყო სხვა ორგანიზაციაში და აღარ ცხადდებოდა სამსახურში, გათავისუფლების ბრძანება რეორგანიზაციის ბრძანებასთან ერთად მოსარჩელეს გაეგზავნა ფოსტის მეშვეობით 22 აპრილს ხელშეკრულებაში მითითებულ მისამართზე. ამასთანავე, მოსარჩელეს აუნაზღაურდა ხელფასი 2019 წლის 15 აპრილამდე.

მოპასუხის განმარტებით, 2019 წლის 27 მარტს მოსარჩელემ მოითხოვა ანაზღაურებადი შვებულება 01 აპრილიდან 10 აპრილის ჩათვლით, რაც დაკმაყოფილდა და იგი ამ დროის განმავლობაში იმყოფებოდა შვებულებაში. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელემ სატელეფონო ცენტრის თანამშრომლებს აუხსნა თავისი მუშაობის სპეციფიკა და ტექნიკური მხარე. 2019 წლის 23 მაისს კი მოსარჩელეს აუნაზღაურდა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ერთი თვის კომპენსაცია.

მოპასუხის განმარტებით, განხორციელებული რეორგანიზაცია მიზნად ისახავდა შტატების ოპტიმიზაციას და ასევე სამუშაო დროის და დღეების ცვლილებას. ინფორმაციული უზრუნველყოფისა და სატელეფონო ცენტრის ინფორმაციული უზრუნველყოფის მიმართულება მეილებზე თუ ჩატში მიმოწერის დროს არ ახდენდა კომპანიის სერვისებისა და პროდუქტების შეთავაზებას არც მიმოწერით და არც სატელეფონო კომუნიკაციის მეშვეობით. შესაბამისად, ინფორმაციული უზრუნველყოფის მიმართულების ო----- პოზიცია მიჩნეულ იქნა არა რელევანტურად, რადგან ვერ უზრუნველყოფდა კომპანიის სერვისებისა და პროდუქციის გაყიდვის ზრდას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა გაყიდვების ზრდის თვალსაზრისით მიზანშეწონილად მიიჩნია სატელეფონო და ელექტრო კომუნიკაციის გაერთიანება. მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიციის ფუნქციები იმდენად ვიწრო და შეზღუდული იყო, რომ მისი განყენებულად არსებობის საჭიროება კომპანიის სტრუქტურაში არ არსებობდა. შესაბამისად, სტრუქტურული ერთეულის ოპტიმიზაციის თვალსაზრისით მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული მისი გაუქმება და ფუნქციების შერწყმა ამავე დეპარტამენტის სხვა საშტატო ერთეულებზე.

მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ რეორგანიზაციის პროცესში მოსარჩელისათვის შეთავაზებულ იქნა ახალი ვაკანტური პოზიცია, თუმცა მოსარჩელემ უარი განაცხადა შეთავაზების მიღებაზე. შესაბამისად, რეორგანიზაციის პროცესში არ იკვეთება რაიმე სახის დისკრიმინაციული დამოკიდებულება გამოვლენილი კომპანიის მიერ მოსარჩელისადმი.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოშობილია 2017 წლის 27 ივნისიდან. აღნიშნულ თარიღში მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში შტატგარეშე მოსამსახურედ სამი თვის ვადით.

2017 წლის 01 ოქტომბერს მხარეთა შორის გაფორმდა შეთანხმება 2017 წლის 27 ივნისის შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დასაქმდა ბ----- ო----- პოზიციაზე ინფორმაციული უზრუნველყოფის მიმართულებით, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა კი გაგრძელდა 2018 წლის 01 ოქტომბრამდე. 2018 წლის 01 ოქტომბერს მხარეთა შორის კვლავ დაიდო შეთანხმება 2017 წლის 27 ივნისის შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ, რომლის თანახმადაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 1 თვით - 2018 წლის 01 ნოემბრამდე.

2018 წლის 01 ნოემბერს მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმდა სატელეფონო და საინფორმაციო ცენტრის ო----- თანამდებობაზე ინფორმაციული უზრუნველყოფის მიმართულებით. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2019 წლის 31 დეკემბერი, ხოლო მოსარჩელის თვითური სახელფასო ანაზღაურება საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით განისაზღვრა 1 250 ლარით.

ხელშეკრულების 2.4 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულთან კომუნიკაციის საშუალებას წარმოადგენს სამსახურებრივი ელ. ფოსტა, ასევე Skype და პირადი ელ. ფოსტა. აღნიშნულ ტექნიკურ საშუალებებზე გაგზავნილი შეტყობინება, წერილი, ფაილი, ელ. დოკუმენტი და სხვა ითვლება ოფიციალურად გაგზავნილად და ჩაითვლება ჩაბარებულად.

მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, დასაქმებულის სამუშაო დროდ განისაზღვრა კვირის სამუშაო დღეები 09:00-დან 18:00 საათამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ტომი 1, ს.ფ. 29-34);
- შეთანხმებები (ტომი 1, ს.ფ.35-36);
- ხელშეკრულება (ტომი 1, ს.ფ.64-68);
- შეთანხმებები (ტომი 1, ს.ფ.69-70);
- ხელშეკრულება (ტომი 1, ს.ფ.71-76);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხე კომპანიის სამუშაო აღწერილობის თანახმად, სატელეფონო და საინფორმაციო ცენტრის ო----- ძირითადი ფუნქცია-მოვალეობებს წარმოადგენდა:

- მიმოწერის წარმოება კომპანიის ელექტრონულ ფოსტაზე, ვებ-გვერდის ჩატსა და სოციალურ ქსელები შემოსულ წერილებსა და შეტყობინებებზე;
- ინფორმაციის მიწოდება შემდეგ საკითხებზე: ა) კომპანიის სერვისებზე (დაზღვევა, ადგილზე მისვლა, განვადება და სხვა); ბ) გაყიდვებზე (სსა, დამატებითი პროდუქტი, ფასები, ფასდაკლებები); გ) ონლაინ გაყიდვებზე/სერვისებზე (შესაბამისი ინსტრუქციის მიწოდება, ლინკის გადაგზავნა, პროცესის დასრულებაში დახმარება); დ) გადახდებზე (გადახდილი თანხის მოძიება, გადახდის ვადების თაობაზე რეპორტების მომზადება);
- ელ-ფოსტაზე მიღებული საგადახდო დავალებების (ქვითრის) ოპერატიული მიწოდება ბილინგისათვის;
- მომხმარებლის საკონტაქტო ინფორმაციის ცვლილება-დამატება კომპანიის რესურსების მართვის პროგრამაში;
- კომპეტენციის ფარგლებში მომხმარებლების საჩივრების (ელექტრონულ ფოსტაზე, ვებ-გვერდის ჩატსა და სოციალურ ქსელებში) მართვა და მოგვარება;
- დროული რეაგირება;
- მომხმარებლების მომსახურება დადგენილი სტანდარტებისა და გაიდლაინების შესაბამისად;
- ხელმძღვანელობის სხვა დავალებების შესრულება, რაც შეიძლება უშუალოდ არ იყოს წინამდებარე აღწერაში მითითებული, მაგრამ გამომდინარეობდეს პოზიციის მიზნიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სამუშაო აღწერილობა (ტომი 1, ს.ფ.42-43);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2017 წლის 21 ივნისის ბრძანებით დამტკიცებული შინაგანაწესის 7.2.1 ქვეპუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა და დამატებით ანაზღაურებას ექვემდებარება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმებით (მათ შორის, შინაგანაწესით ან/და შრომითი ხელშეკრულებით) დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება კვირაში 40 საათის (ან კანონმდებლობით

განსაზღვრული სხვა მაქსიმალური სამუშაო დროის) შემდეგ.

ამავე შინაგანაწესის 7.3 პუნქტის თანახმად, თუ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის გათვალისწინებულია ფულადი ანაზღაურება, ფულადი ანაზღაურების მოცულობა და ანაზღაურების წესი განისაზღვრება, შემდეგი პირობებით:

- თუ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება და ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის ფულადი ანაზღაურება გათვალისწინებულია შრომითი ხელშეკრულებით - ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) გადახდისას;
- თუ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება და ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის ფულადი ანაზღაურება გათვალისწინებულია დამსაქმებლის წერილობითი გადაწყვეტილებით/ბრძანებით ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) გადახდისას;
- თუ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება და ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის ფულადი ანაზღაურება გათვალისწინებულია დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის წერილობითი შეთანხმებით - ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით გათვალისწინებული წესით და ვადებში, მაგრამ არაუგვიანეს მომდევნო კალენდარული თვის ბოლო რიცხვისა, სრულად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომის შინაგანაწესი (ტომი 2, ს.ფ.274-294);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 28 თებერვლის ბრძანების თანხმად, სატელეფონო და საინფორმაციო ცენტრში (დეპარტამენტი) გამოცხადდა რეორგანიზაცია (ორგანიზაციული ცვლილებები) არსებული საშტატო ერთეულების გაუქმებით. გაუქმდა სატელეფონო და საინფორმაციო ცენტრის (დეპარტამენტი) საშტატო ნუსხა და დამტკიცდა მხარდაჭერის დეპარტამენტის საშტატო ნუსხა. მხარდაჭერის დეპარტამენტის სტანდარტული სატელეფონო ცენტრის სამუშაო დღეებად გამოცხადდა დასვენების დღეები (შაბათი-კვირა), ხოლო სამუშაო დროით - 09:00-19:00 საათი.

აღნიშნულ ბრძანებაში მითითებულია, რომ ინფორმაციული უზრუნველყოფისა და სატელეფონო ცენტრის ინფორმაციული უზრუნველყოფის მიმართულების ერთი საშტატო ერთეულის ფუნქციები იმდენად ვიწრო და შეზღუდულია, რომ მისი განყენებულად (დამოუკიდებლად) არსებობის საჭიროება კომპანიის სტრუქტურაში არ არსებობს. ასევე მითითებულია, რომ სტრუქტურული ერთეულის ოპტიმიზაციის თვალსაზრისით მიზანშეწონილია აღნიშნული შტატის გაუქმება და ფუნქცია-მოვალეობების გადანაწილება სატელეფონო ცენტრისა (სტანდარტული) და ადგილზე მისვლის სერვისის სატელეფონო ცენტრის

საშტატო ერთეულებზე მათი დატვირთვის გათვალისწინებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.77-79; 397-401);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 06 მარტის შეტყობინების თანახმად, მოსარჩელეს ეცნობა, რომ კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 28 თებერვლის ბრძანების საფუძველზე კომპანიის სტრუქტურულ ერთეულში - სატელეფონო და საინფორმაციო ცენტრში (დეპარტამენტი) გამოცხადდა რეორგანიზაცია (ორგანიზაციული ცვლილებები), რაც ითვალისწინებდა მის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეულის გაუქმებას.

აღნიშნული შეტყობინებითვე ეცნობა მოსარჩელეს ამ შეტყობინების გაცნობიდან ერთი თვის შემდეგ დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 06 მარტის შეტყობინებას გაეცნო 2019 წლის 07 მარტს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შეტყობინება (ტომი 1, ს.ფ.37;80);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. 2019 წლის 01 აპრილიდან 2019 წლის 10 აპრილის ჩათვლით პერიოდში მოსარჩელე სარგებლობდა კუთვნილი, ანაზღაურებადი შვებულებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განცხადება (ტომი 1, ს.ფ.152);
- აღრიცხვის ცხრილი (ტომი 1, ს.ფ.153-160);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.7. მოპასუხე კომპანიის დირექტორის 2019 წლის 15 აპრილის ბრძანების თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის და ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელე 2019 წლის 15 აპრილიდან გათავისუფლდა სამსახურიდან და შეწყდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება.

ამავე ბრძანების თანახმად, განისაზღვრა, რომ მოსარჩელეს უნდა მისცემოდა ფულადი კომპენსაცია ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით წინამდებარე ბრძანების გამოცემიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.81;114;);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.8. გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების გამოცემის შემდეგ, მოპასუხემ მოსარჩელეს აუნაზღაურა როგორც 2019 წლის 15 აპრილამდე გამოძევაზე გამოცემული ხელფასი, ასევე გათავისუფლების ბრძანებით განსაზღვრული კომპენსაცია ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება;
- ამონაწერი (ტომი 2, ს.ფ.220-268).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხე კომპანიის სატელეფონო და საინფორმაციო ცენტრში რეორგანიზაციისას განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, არ შეცვლილა ამ დეპარტამენტში დასაქმებულ პირთა რაოდენობა. რეორგანიზაციის საფუძვლით შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა მხოლოდ მოსარჩელესთან.

დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით, რეორგანიზაციამდე მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობები რეორგანიზაციის შემდეგ კონკურსის გარეშე შეითავსა ამავე კომპანიაში სხვა პოზიციაზე დასაქმებულმა პირმა, რის შედეგადაც 2019 წლის 01 აპრილიდან მოპასუხე კომპანიაში მხარდაჭერის დეპარტამენტის ონლაინ მხარდაჭერისა და ადგილზე მისვლის სატელეფონო ცენტრის ო----- პოზიციაზე დანიშნულია მესამე პირი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.77-79; 397-401);
- განცხადება (ტომი 1, ს.ფ.386-387);
- შრომითი ხელშეკრულება (ტომი 1, ს.ფ.388-396);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. რეორგანიზაციის პროცესის დაწყებიდან მის დასრულებამდე - გათავისუფლების ბრძანების გამოცემამდე პერიოდში - 2019 წლის 07 მარტს მოპასუხემ მოსარჩელეს შესთავაზა ქოლ-ცენტრში გამოცხადებულ ო----- ვაკანტური პოზიციის დასაკავებლად გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობა და დაინტერესების შემთხვევაში შესაბამისი პირადი მონაცემების (CV) გაგზავნა გამოცხადებულ ვაკანსიასთან მისი შესაბამისობის დადგენის მიზნით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმოწერა (ტომი 1, ს.ფ.83-85);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.3. გარდა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი უფლება-მოვალეობებისა, 2018 წლის ივნისის თვიდან 2018 წლის ოქტომბრის თვემდე პერიოდში მოსარჩელე დამსაქმებლის მითითებით ყოველი კვირის შაბათ დღეს 10:00-დან 14:00 საათამდე დროის მონაკვეთში ასრულებდა კომპანიის დეკრეტში მყოფი სხვა თანამშრომლის უფლება-მოვალეობებს, რაც წარმოადგენს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს.

მოპასუხეს არ აქვს ანაზღაურებული მოსარჩელისთვის ამ პერიოდში შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ღირებულება - 297.60 ლარის ოდენობით.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევის მსგავსად (იხ. სუსგ №ას-1183-1125-2014, 2015 წლის 13 თებერვალი; №ას-1004-965-2014, 2015 წლის 8 აპრილი; №ას-922-884-2014, 2015 წლის 16 აპრილი), მოცემულ შემთხვევაშიც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ მას მოსარჩელის მიმართ არ გააჩნია რაიმე სახის ფინანსური დავალიანება, ან არ გააჩნია დავალიანება მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით.

უდავოა და მოპასუხეც ეთანხმება (არ განხორციელებულა არსებითი შედაკება იმ ფაქტზე, რომ კვირაში 40 საათზე მეტად სამუშაოს შესრულება არ წარმოადგენდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს) იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე გარკვეული პერიოდის მანძილზე ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, თუმცა მიუთითებს რომ მას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ღირებულება აუნაზღაურდა ყოველთვიურად ჩარიცხული ბონუსების სახით. საქმეში არსებული წერილობითი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხემ ვერ განხორციელა მასზე, როგორც დამსაქმებელზე არსებული მტკიცების ტვირთის ჯეროვანი რეალიზება და ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიმართ ფულადი დავალიანების არ არსებობის ფაქტი.

ამასთან, საყურადღებოა ის გარემოებაც, რომ დავის განხილვისას არ განხორციელებულა არსებითი შედაკება უშუალოდ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის მისაღები თანხის - 297.60 ლარის გამოანგარიშების წესსა და შესაბამისად მოთხოვნილი თანხის ოდენობაზე (ტომი 3, ს.ფ.36). შესაბამისად, სასამართლო სარწმუნოდ და გასაზიარებლად მიიჩნევს მოსარჩელის მითითებას როგორც დავალიანების არსებობის, ასევე მისი ოდენობის ნაწილში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება;
- ბ----- რეპორტი (ტომი 2, ს.ფ.2-179);
- ამონაწერი ანგარიშიდან (ტომი 2, ს.ფ.220-268).

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, ამასთან, არ იკვეთება მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის წინაპირობები, რის გამოც არსებობს სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე 38-ე, 31-ე, მე-14, მე-17 მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო ყურადღებას მიაქცევს მოსარჩელის იმ მოთხოვნაზე რომელიც ეხება 2019 ელის 15 აპრილის ბრძანების ბათილად ცნობას. აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელის ეს მოთხოვნა ამგვარი შინაარსით არ არის ფორმულირებული სარჩელის შესაბამის გრაფაში. იგი მოცემულია სარჩელის იმ გრაფაში, რომელიც ეხება დავის საგანს. თუმცა, სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელემ დააზუსტა და განმარტა, რომ მისი ძირითადი ინტერესი ყველა იმ ბრძანების ბათილად ცნობაა, რომლითაც მოხდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ №ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის 2017 წლიდან არსებობდა შრომით

სამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. 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 გათვალისწინებულია.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე რომლის თანახმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო პირველ რიგში ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (შდრ. სუსგ №ას-151-147-2016, 19.04.2016).

ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“ დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის **უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული.** დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც

წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლზომიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, Nას-1210-2018).

განსახილველ შემთხვევაში გათავისუფლების ბრძანება ემყარება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად ეკონომიკურ გარემოებებს, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. შესაბამისად, სადავოდ განდილი ბრძანების მართლზომიერების შეფასების კუთხით უმთავრესია დადგინდეს საწარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის პირობებში არსებობდა თუ არა მოსარჩელის დაკავებული თანამდებობებიდან გათავისუფლების აუცილებლობა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და 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 (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, საპროცესო კანონის მიხედვით წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალდებულება, წარმოუდგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ გამოყენების წინაპირობებს ქმნიან, არამედ მოიაზრებს მოპასუხის დავალდებულებასაც, შესაგებელის ფარგლებში უზრუნველყოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება.

ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში. განსახილველ შემთხვევაში სწორედ დამსაქმებელს მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებს წარმოადგენს რეორგანიზაციის აუცილებლობის, თავად რეორგანიზაციის დებულებით გათვალისწინებული წესების დაცვის და ამ რეორგანიზაციის შედეგად მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლიანობის ფაქტის მტკიცება. სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას, კონკრეტულ შემთხვევაში საწარმოს ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინებით, აღარ ესაჭიროებოდა იმ ფუნქციური დატვირთვის მქონე საშტატო ერთეული,

რომელზეც მოსარჩელე იყო დასაქმებული (იხ. სუსგ-ები: №ას-646-612-2015, 23.08.2015წ.)

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს დამსაქმებელ ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის შედეგად, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით, განმარტოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება, კერძოდ: ა) ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა, ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის; ბ) რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით (იხ. სუსგ, საქმე №ას-1329-2018).

დადგენილია, რომ მოპასუხე კომპანიის სატელეფონო და საინფორმაციო ცენტრში რეორგანიზაციისას განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, არ შეცვლილა ამ დეპარტამენტში დასაქმებულ პირთა რაოდენობა. ამასთან, დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით, რეორგანიზაციამდე მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობები რეორგანიზაციის შემდეგ კონკურსის გარეშე შეითავსა ამავე კომპანიაში სხვა პოზიციაზე დასაქმებულმა პირმა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმის მასალებით ვერ დასტურდება ვერც რეორგანიზაციის საწარმოო აუცილებლობა, და ვერც ამ რეორგანიზაციის ლეგიტიმური მიზანი. სასამართლოს მოსაზრებით, კომპანიაში განხორციელებული რეორგანიზაციის პროცესი ნათლად წარმოაჩენს იმ გარემოებას, რომ რეორგანიზაცია საფუძველი გახდა მხოლოდ და მხოლოდ მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისა. ამასთან, საყურადღებოა, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით გაუქმდა მოსარჩელის შტატი, თუმცა არა იმ მიზეზით, რომ საწარმოო ინტერესებიდან აღარ იყო აუცილებელი ამგვარი საშტატო ერთეულის არსებობა, არამედ, მოხდა ამ პოზიციის ფუნქცია-მოვალეობების სხვა პოზიციაზე დასაქმებულთათვის შეთავსება. ამასთან, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილ პოზიციაზე დამსაქმებელმა სუბიექტური გადაწყვეტილებით - კონკურსის გარეშე დანიშნა სხვა თანამშრომელი (როგორც დამსაქმებელმა განმარტა, მოხდა სხვა თანამშრომლის „ამოყვანა“ ამ პოზიციაზე).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის ფარგლებში დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო დაკისრებული მტკიცების ტვირთის სათანადოდ რეალიზება და იმის დადასტურება, რომ

რეორგანიზაციის შედეგად ორგანიზაციაში სამუშაო ძალა რეალურად შემცირდა, ამასთან, დასაქმებულთაგან მხოლოდ მოსარჩელის გათავისუფლება რეორგანიზაციის შედეგებმა გამოიწვია, რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამუშაო ადგილების დაკავებისათვის კი მოსარჩელეს არ გააჩნდა საკმარისი კვალიფიკაცია და აუცილებელი იყო მასთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მოპასუხის აპელირებაზეც იმის თაობაზე, რომ მან დასაქმებულს შესთავაზა სხვა პოზიციაზე დასაქმება. უპირველესად გასათვალისწინებელია, რომ საქმის მასალების თანახმად შეთავაზება მოიცავდა არა უშუალოდ რომელიმე პოზიციაზე დასაქმების, არამედ გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობის მიღების შეთავაზებას. ამასთან, მოსარჩელის იმ განმარტების საწინააღმდეგოდ, რომ ზეპირი შეთავაზებისას მას შესთავაზეს დასაქმება მისთვის საუარესო პირობებით (მაგ. დაბალი ხელფასი) რაზეც იგი ფიზიკურად ვერ დათანხმდებოდა, მოპასუხე ვერ უთითებს იმ ობიექტურ დასაბუთებაზე, რა შეიძლებოდა ყოფილიყო იმავე პირობებით დასაქმებაზე მოსარჩელის მიერ უარის თქმის რელევანტური საფუძველი. მით უფრო, რომ მოსარჩელის მიერ აპრილის თვეშივე ინიცირებულია სასამართლო დავა, რითაც კიდევ ერთხელ იკვეთება სამსახურის შენარჩუნების მიმართ მისი ინტერესი.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, ვერ დადასტურდა მოსარჩელეებთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძველი, რაც განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე სადავოდ გამხდარი ბრძანების ბათილად ცნობას.

ამასთან, სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს რომ დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში მოსარჩელე მოითხოვს ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის შეტყობინება (გათავისუფლების თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილება) მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტების თანახმად, ამ სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილში მისი იურიდიული ინტერესი მდგომარეობს იმ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობაში, რომლის საფუძველზეც შეწყდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, არსებობს დამსაქმებლის 2019 წლის 15 აპრილის ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი, 2019 წლის 06 მარტის შეტყობინების ბათილად ცნობას კი არ გააჩნია რაიმე სახის იურიდიული ინტერესი და აღნიშნული დოკუმენტი თავის მხრივ წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ წარმართული გათავისუფლების პროცესში შედგენილ ფორმალურ დოკუმენტს და არა გათავისუფლების თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოხატულ ნებას.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე პუნქტის 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.

სასამართლო მიუთითებს, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272)

შესაბამისად, მითითებული ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა აღნიშნული დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ამასთან, იმ შემთხვევაში თუ გაუქმებულია დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობა, სასამართლო მსჯელობს მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საკითხზე, ასეთის არ არსებობის შემდეგ კი განსაზღვრავს მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობას.

უდავოა, რომ განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად აღარ არსებობს უშუალოდ ის პოზიცია რომლებზეც დასაქმებული იყო მოსარჩელე. ამასთან, საქმის მასალებით არ იკვეთება მოპასუხე ორგანიზაციაში ტოლფასი თანამდებობის არსებობის ფაქტი და ამის თაობაზე ასევე არ განხორციელებულა შესაბამისი მტკიცება. ტოლფასი თანამდებობის არსებობის პირობებშიც კი მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის გათვალისწინებით (2019 წლის 31 დეკემბერი) სასამართლოს მოსაზრებით მოსარჩელის დარღვეული უფლების რესტიტუციის საუკეთესო გზა სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის დაკისრებაა მოპასუხისთვის.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღდა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. სუსგ, საქმე №ას-637-637-2018).

ამასთან, კომპენსაციის განსაზღვრისას ზემოხსენებულ კრიტერიუმებთან ერთად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ კომპენსაცია გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი შედეგია. აღნიშნული იმითაა განპირობებული, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლობიერად) ცნობის შემთხვევაში, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა - დაკავებულ ან მის ტოლფას პოზიციაზე, კომპენსაცია გაიცემა სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც შესაძლოა გაცილებით მეტი იყოს, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდური, რადგან ასეთ ვითარებაში ყოფილი დასაქმებულის ნაწილობრივი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება, ამასთან, არა მხოლოდ კონკრეტული დამსაქმებლისათვის, არამედ ზოგადად შრომით ბაზარზე ერთგვარი „სანქციის“ სახესაც უნდა ატარებდეს დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაცია იმ კონტექსტში, რომ მომავალში არიდებულ იქნეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის შემთხვევები (იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის გამიჯვნაზე იხ.

სუსგ-ები: Nას-140-140-2018, 29.08.2018წ. განჩინების 24-ე პუნქტი; ასევე- Nას-291-291-2018, 01.06-2018წ. განჩინების 17.1.3 ქვეპუნქტი).

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციის მიზნით განსაზღვროს მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაცია 10 000 ლარით. განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ მოპასუხის მიერ გათავისუფლების შემდეგ გადახდილია კომპენსაცია ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, ხსენებული კომპენსაციის თანხა კი მოიცავს ამ დროიდან (2019 წლის ივნისი) ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ბოლომდე (2019 წლის დეკემბერი) მისაღები ხელფასის (8 750 ლარი) და ასევე დამატებით ერთი თვის სახელფასო სარგოს (1 250 ლარი) ჯამს, კომპენსაციის დაანგარიშებისათვის დადგენილი ზემოაღნიშნული კრიტერიუმებიდან გამომდინარე.

6.4. ევროპის სოციალური ქარტიის (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით) პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომის უფლების ეფექტიანი განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ ეფექტიანად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება. მაშასადამე, ქარტია განამტკიცებს დასაქმებულის უფლებას მიიღოს ანაზღაურება შრომითი მოვალეობის შესრულების სანაცვლოდ, რაც უზრუნველყოფილია ეროვნული კანონმდებლობითაც.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს - 48 საათს.

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

დადგენილია, რომ მოსარჩელე გარდა ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებებისა, გათავისუფლებამდე გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, ამასთან დამსაქმებელს არ აქვს ანაზღაურებული მისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ღირებულება - 297.60 ლარი. შესაბამისად, არსებობს წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად,

დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა დავალიანების წარმოშობიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველდღიური პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე ემყარება სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილს.

სასამართლო მიუთითებს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ როცა გადახდის ვალდებულების არსებობა ვლინდება ხელფასის გაცემის დაყოვნების ან საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს (მაგ: ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების), რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ გადახდის ვალდებულების არსებობა სახეზეა საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს - ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს.

განსახილველ შემთხვევაში დაკმაყოფილდა სასარჩელო მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე. მართალია მხარეთა შორის შეწყვეტილია შრომითი ურთიერთობა და მოსარჩელე აღარ ასრულებს შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე მოვალეობებს, თუმცა აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობებში, იგი წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების (ანგარიშსწორების) მოცდენის სუბიექტს. აღნიშნული კი განაპირობებს დამსაქმებლისთვის საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3-ე მუხლის მოსარჩელის სასარგებლოდ გამოყენებას და მისთვის მოთხოვნილი ოდენობით პირგასამტეხლოს დაკისრებას.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნია.

6.6. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. "ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ", #7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruiz v. Spain [GC] par.26; Jahnke and Lenoble v France (dec.); Perez v France [GC], par. 81); Boldea v. Romania, par. 30)

(იხ. სუსგ, საქმე N182-182-2018). შესაბამისად, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს წინამდებარე გადაწყვეტილებაში იმსჯელოს განსახილველი დავის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელოვან არსებითად გამოკვეთილ საფუძვლებზე.

წარმოდგენილი სარჩელის ფარგლებში სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებაზე მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის ფაქტზე, რაც მისი განმარტებით გამოიხატა ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციაში, ასევე იმ გარემოებებში რომ კომპანიის ერთ-ერთი დირექტორის გადაწყვეტილებით განხორციელდა მოსარჩელის სამუშაო ადგილის ცვლილება და მისთვის უფრო რთული საოფისე პირობების ოთახში გადაყვანა. აღნიშნული განმარტების პარალელურად გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელეს არ მიუთითებია სარჩელის, ისევე როგორც დაზუსტებული სარჩელის ფაქტობრივ გარემოებებში, ასევე მას არ განუხორციელებია აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი მტკიცება, სარჩელით კი არ არის მოთხოვნილი დისკრიმინაციული მოპყრობის დადგენა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო - უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი - ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს (იხ. სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი; Nას-319-302-2017, 2017 წლის 28 ივლისი; Nას-344-322-2017, 2017 წლის 11 ნოემბერი).

სსსკ-ის 363³ მუხლის შესაბამისად, დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადაწონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა (იხ. სუსგ Nას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი).

განსახილველ შემთხვევაში, თავად მოსარჩელე მართალია მიუთითებს

სავარაუდოდ ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციის თაობაზე, თუმცა მის მიერ როგორც დისკრიმინაციის ფაქტის მიმთითებელი მხარის მიერ არ განხორციელებულა აღნიშნულის დასადასტურებლად აუცილებელი ფაქტობრივი გარემოებების არათუ ჯეროვანი მტკიცება, არამედ მითითებაც კი, რის საფუძველზეც სასამართლო უფლებამოსილი იქნებოდა არსებითად ემსჯელა დისკრიმინაციის ფაქტის თაობაზე. **მოცემული დავის ფარგლებში დადგენილია მოსარჩელის არამართლზომიერად გათავისუფლების ფაქტი, თუმცა წარმოდგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოსარჩელის დისკრიმინაციის საფუძველით გათავისუფლების ფაქტის დადგენის წინაპირობებს.** აღნიშნულის შესაბამისად სასამართლო არსებითად არ მსჯელობს დისკრიმინაციის არ არსებობის დასტურად მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ რიგ წერილობით მტკიცებულებებზე (ტომი 1, ს.ფ.174-332), რომლებიც არსებით შემხებლობაში არ იმყოფება უშუალოდ მხარეთა შორის არსებულ ურთიერთობასთან.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის (ტომი 1, ს.ფ.45-46) ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი 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. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის. ამასთან, სასამართლოს მიერ განისაზღვრა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდა. შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 300 ლარის გადახდა.

მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა იურიდიული მომსახურების ღირებულის ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით წარმოდგენილი მტკიცებულების საფუძველზე (ტომი 1, ს.ფ.45). სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსაზღვრული საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2

000 ლარამდე ოდენობით. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს ადვოკატის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის - 500 ლარის ანაზღაურება.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ა-- ბ----- სარჩელი შპს „**ჯ----- ს----- ნ-----**“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „**ჯ----- ს----- ნ-----**“-ს 2019 წლის 15 აპრილის ბრძანება ა-- ბ----- სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. სასარჩელო მოთხოვნა შპს „**ჯ----- ს----- ნ-----**“-ს 2019 წლის 06 მარტის შეტყობინების ბათილად ცნობის თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

1.3. სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე შპს „**ჯ----- ს----- ნ-----**“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ა-- ბ----- სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა 10 000 ლარის ოდენობით;

1.4. შპს „**ჯ----- ს----- ნ-----**“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ა-- ბ----- სასარგებლოდ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სახით 297.60 ლარის გადახდა;

1.5. შპს „**ჯ----- ს----- ნ-----**“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ა-- ბ----- სასარგებლოდ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 297.60 ლარის 0.07% გადახდა, 2019 წლის 15 აპრილიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

2. შპს „**ჯ----- ს----- ნ-----**“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ა-- ბ----- სასარგებლოდ იურიდიული მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის - 500 ლარის ანაზღაურება;

3. შპს „**ჯ----- ს----- ნ-----**“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ა-- ბ----- სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;

4. შპს „ჯ----- ს----- ნ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 300 ლარის გადახდა;

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ლაკერბაია**

თამარ