



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

07/04/2020 წელი

ქ.ბათუმი

შესავალი ნაწილი

**ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - გოჩა ფუტყარაძე
სხდომის მდივანი - ნინო ცინცაძე**

მოსარჩელე - მ----- ს-----ე

წარმომადგენელი - ა-----ია

მოპასუხე - შპს „ჯ-----მ“

წარმომადგენელი - ი-----ი

დავის საგანი - სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ზიანის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

მ----- ს-----ემ სარჩელი აღძრა შპს „ჯ-----მის“ წინააღმდეგ და სასარჩელო განცხადებით მოითხოვა:

- ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ჯ-----მის“ გადაწყვეტილება მისი სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ;
- აღდგენილი იქნას გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე;
- აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური;

მოსარჩელის წარმომადგენელი სასარჩელო მოთხოვნას ასაბუთებს შემდეგი არგუმენტებით:

2018 წლის 1 ნოემბრიდან 2019 წლის 30 აპრილამდე, მ----- ს-----ე დასაქმებული იყო შპს „ჯ-----მის“ გაყიდვების მენეჯერის პოზიციაზე. ხელფასის სახით ღებულობდა თვეში 3000 ლარს. მოსარჩელე, დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებდა პირნათლად. მიუხედავად ამისა, 2019 წლის 30 აპრილს შპს „ჯ-----მის“ დირექტორმა მ----- ს-----ე გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან. ამტკიცებს, რომ არარსებობდა მ----- ს-----ესთან შორიმიმითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, შესაბამისად ის სამსახურიდან გათავისუფლებულია უკანონოდ. მოითხოვს ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ჯ-----მის“

გადაწყვეტილება მისი სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ, აღდგენილი იქნას გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური: - ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 3000 ლარი.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხის წარმომადგენელი სარჩელს არ ცნობს. მიიჩნევს, რომ სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. მოპასუხის წარმომადგენელი ადასტურებს, რომ მოპასუხე ნამდვილად მუშაობდა შპს „ჯ-----მისი“ გაყიდვების მენეჯერის პოზიციაზე, საიდანაც 2019 წლის 30 აპრილს გათავისუფლდა საკუთარი განცხადების საფუძველზე. მიაჩნია, რომ საკუთარი განცხადების საფუძველზე მ----- ს-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება, სრულად შეესაბამება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის კანონით განსაზღვრულ წესს, რის გამოც არარსებობს მისი სამსახურში აღდგენის საფუძველი. გარდა აღნიშნულისა ამტკიცებს, რომ საქმის განხილვის მომენტისათვის შპს „ჯ-----მისი“ აღარ აქვს გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობა. იგი შპს „ჯ-----მისი“ დირექტორის 2019 წლის 30 აპრილის ბრძანებით გაუქმდა და მისი ფუნქცია გაუერთიანდა დირექტორის თანამდებობას.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2018 წლის 1 ნოემბრიდან, 2019 წლის 30 აპრილამდე მ----- ს-----ე დასაქმებული იყო შპს „ჯ-----მისი“ გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა განმარტებები

3.1.2. მხარეებს, შრომითი ურთიერთობის მოსაწყესრიგებლად, წერილობითი ფორმის გარიგება არ დაუდვიათ. ისინი ურთიერთვალდებულებებზე შეთანხმდენ ზეპირად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა განმარტებები

3.1.3. მოსარჩელე, შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ, შპს „ჯ-----მისიდან“ ხელფასის სახით ხელზე ღებულობდა თვეში 3000 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა განმარტებები;

ამონაწერი მ----- ს-----ის ანგარიშიდან.

3.1.4. მხარეები არ დაობენ მასზედ, რომ მოსარჩელე, დაკისრებულ მოვალეობას ასრულებდა ჯეროვნად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა განმარტებები;

3.1.5. მხარეებს შორის ასევე სადაო არაა ის გარემოება, რომ 2019 წლის 31 მარტს მოსარჩელესა და შპს „ჯ-----მსის“ დირექტორს შორის შედგა ელექტრონული მიმოწერა. მხარეები ერთმანეთს შეტყობინებებს უგზავნიდნენ ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა კონტრაქტის პირებთან გარიგებების შინაარსი, სამუშაოთა დაგეგმვა, შესრულება, მონაწილეობები, მუშაკთა დასაქმება, ასევე სხვა პრობლემური საკითხები, მათ შორის ანაზღაურებისა და ბონუსების საკითხი. მ----- ს-----ის არგუმენტებს შპს „ჯ-----მსის“ დირექტორი მ----- ილდიზი არ დაეთანხმა. მიმოწერის ერთერთ ეტაპზე მ----- ს-----ემ დირექტორს მიწერა: - „ამ საუბრის შემდეგ მუშაობის გაგრძელება აღარ მინდა, აპრილის ბოლოსათვის სამსახურიდან წასვლას ვფიქრობ. ხვალ აღნიშნულთან დაკავშირებით ბატონ ი-----ნს ინფორმაციას მივაწვდი. მე აღნიშნულ პირობებში მუშაობას ვერ გავაგრძელებ. მე არც წყენა მინდა და არც შუაში დარჩენა. მე ამ ფირმაში ბევრი რამე გავაკეთე, მაგრამ უკვე ჩემს თავს ვეღარ ვხედავ.“

მ----- ს-----ეს, საწარმოს დირექტორმა უპასუხა: - „შენ უკეთ იცი, ვინმეს ძალით არ ვამუშავებთ“. თავის მხრივ მ----- ს-----ე მას დაემშვიდობა და მიწერა „მადლობა ბატონო მ-----“. დიდი მადლობა. მე ძალიან კარგად გამიგეთ. წარმატებებს გისურვებთ“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ელექტრონული მიმოწერის ამსახველი ფაქტების კონსტანტაციის მასალები.

3.1.6. მხარეები არ დაობენ მასზედ, რომ მ----- ს-----ეს, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ კონკრეტული განცხადებით, შპს „ჯ-----მსისათვის“ არ მიუმართავს. მოპასუხე, ასეთ განცხადებად მიიჩნევს მ----- ს-----ის მიერ 2019 წლის 31 მარტს შპს „ჯ-----მსის“ დირექტორზე განხორციელებულ ელექტრონულ შეტყობინებას. კერძოდ შემდეგ შეტყობინებას: - „ამ საუბრის შემდეგ მუშაობის გაგრძელება აღარ მინდა, აპრილის ბოლოსათვის სამსახურიდან წასვლას ვფიქრობ. ხვალ აღნიშნულთან დაკავშირებით ბატონ ი-----ნს ინფორმაციას მივაწვდი. მე აღნიშნულ პირობებში მუშაობას ვერ გავაგრძელებ“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ელექტრონული მიმოწერის ამსახველი ფაქტების კონსტანტაციის მასალები.

3.1.7. 2019 წლის 30 აპრილს მ----- ს-----ე გათავისუფლდა შპს „ჯ-----მსის“ გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობიდან. გათავისუფლების შესახებ წერილობითი გადაწყვეტილება საქმეში წარმოდგენილი არაა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-მხარეთა განმარტებები;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეებისათვის სადაო ფაქტობრივი გარემოებებია:

- მოსარჩელის განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
- შპს „ჯ-----მის“ გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობის გაუქმება.

3.2.2. მხარეებს შორის სხვა გარემოებებიცაა სადაო, მაგრამ დავის გადაწყვეტისათვის დასახელებული სადაო გარემოებების დადგენა გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა.

3.2.3. ფაქტობრივად საქმეში მონაწილე ორივე მხარე იძლევა ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებას. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლდა საფუძვლის გარეშე, მოპასუხე უარყოფს საფუძვლის გარეშე მ----- ს-----ის სამსახურიდან გათავისუფლებას და განმარტავს, რომ ის სამსახურიდან გათავისუფლდა პირადი განცხადების საფუძველზე. ასევე განმარტავს, რომ მ----- ს-----ეს სამსახურში ვერ აღადგენს იმის გამო, რომ გაყიდვების მენეჯერის შტატი შეურთდა დირექტორის შტატს და ასეთი თანამდებობა აღარ არსებობს. მათი განმარტებები გამორიცხავენ ერთმანეთის არგუმენტებს. სასამართლო ორივე მხარის განმარტებას აფასებს თანაბარი მნიშვნელობის მტკიცებულებად. საბოლოოდ გაიზიარებს მხოლოდ იმ მხარის განმარტებას, ვინც მტკიცებულებებით დაადასტურებს თავის არგუმენტებს. მხარეთა არგუმენტების დამტკიცება დასაშვებია დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე შეკრებილი მტკიცებულებებით.

3.2.4. სასამართლო განმარტავს, რომ ფაქტობრივი გარემოების სადაოობისას სასამართლო ხელმძღვანელობს შეჯიბრებითობის, დისპოზიციურობისა და თანასწორობის პრინციპით, რაც გულისხმობს მას, რომ საქმის განხილვისას 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. ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და შესაგებელში მითითებული გარემოებების უტყუარად არსებობა. დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს იმგვარად, რომ ფაქტის მტკიცება ობიექტურად შესაძლებელი იყოს. მხარეს, რომელსაც დაეკისრება რომელიმე ფაქტის დამტკიცება, მისთვის ასეთი გარემოების დამტკიცება ობიექტურად შესაძლებელი უნდა იყოს. მხარეებს არ უნდა დაეკისროთ იმ გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომლის განხორციელებაც მისთვის შეუძლებელია. მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება საქმის განხილვის უმთავრესი პრინციპია.

3.2.5. სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დამკვიდრებულია მტკიცების ზოგადი წესი, რომლის მიხედვითაც თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს

გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ წესისაგან განსხვავებით, შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთი „შებრუნებულია“ და მიმართულია დამსაქმებლისკენ. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. შესაბამისად, თუ ყოფილი დასაქმებული მიუთითებს იმის შესახებ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს, ამ ფაქტის გაქარწყლება დამსაქმებლის ვალდებულებაა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) მითითებულია შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე. განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლობიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სხვა განჩინებებშიც (2015 წლის 18 მარტი საქმე №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 23 მარტი საქმე №ას-122- 114-2015).

მტკიცების ტვირთის გათვალისწინებით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს დაამტკიცოს, რომ მოსარჩელემ მას განცხადებით მიმართა და მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება. ასევე მან უნდა დაამტკიცოს, რომ შპს „ჯ-----მსში“ გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობა გაუქმებულია. რეორგანიზაციის განხორციელების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს არ ეკისრება. რეორგანიზაცია განხორციელებულია მოპასუხის მიერ, ამიტომ მოპასუხეა ვალდებული დაამტკიცოს, რომ რეორგანიზაცია ნამდვილად განხორციელდა, იგი არ ატარებდა ფორმალურ ხასიათს და მისი ჩატარება აუცილებელი იყო. ასევე, რომ რეორგანიზაციას მოყვა შტატების გაუქმება ან შემცირება.

3.2.6. მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება არ გამორიცხავს მხარეთა უფლებას, წარმოადგინონ ის მტკიცებულებები, რომელიც არაა დაკავშირებული დაკისრებული მტკიცების ტვირთთან, მაგრამ დაკავშირებულია საქმის სადაო ფაქტობრივ გარემოებებთან. ამ გზით ისინი შეძლებენ მოწინააღმდეგე მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების გაბათილებას. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მტკიცების ტვირთის ამდაგვარი გადანაწილება სრულებით შეესაბამება შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპს და სამართლიანი განაწილებაა.

3.2.7. მოპასუხემ თავისი საპროცესო მოვალეობის შესრულების მიზნით წარმოადგინა შპს „ჯ-----მისი“ დირექტორის 2019 წლის 30 აპრილის ბრძანება, სადაც მითითებულია, რომ გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობა გაუქმდა და მისი ფუნქცია გაუერთიანდა დირექტორის თანამდებობას.

სასამართლო განმარტავს, რომ თანამდებობრივი შტატების შემცირება, შტატების გაზრდა, შტატების შერწყმა, საწარმოს რეორგანიზაციას ნიშნავს. შტატის გაუქმების სხვა ფორმას კანონი არ იცნობს. მოპასუხე ვალდებულია წარმოადგინოს მტკიცებულება და დაადასტუროს, რომ აუცილებელი იყო საწარმოში რეორგანიზაციის ჩატარება და სწორედ ამის გამო მიიღეს გაყიდვების მენეჯერის შტატების გაუქმებისა და ფუნქციის დირექტორის შტატთან გაერთიანების გადაწყვეტილება. შპს „ჯ-----მისი“ დირექტორის 2019 წლის 30 აპრილის ბრძანება, რეორგანიზაციის ფორმალური გამოვლინებაა. მისი ნამდვილობისათვის აუცილებელია მოპასუხემ წარმოადგინოს მტკიცებულება მასზე, რომ საწარმოში განხორციელდა სტრუქტურის შეცვლა, გადაკეთება, გარდაქმნა. რეორგანიზაციის პროცესს წინ უსწრებს რეორგანიზაციის აუცილებლობის დასაბუთება. თუ არარსებობს რეორგანიზაციის აუცილებლობა და ასეთი აუცილებლობის გარეშე ხდება შტატის შემცირება ან შერწყმა, ასეთ ცვლილებას არ ენიჭება რეორგანიზაციის სტატუსი. განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხეს არ წარმოუდგენია რეორგანიზაციის დაწყების ან შტატების შემცირების მტკიცებულება. მან მხოლოდ გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობის გაუქმების ბრძანება მიიღო და წარმოადგინა. სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოება, რომ შპს „ჯ-----მისი“ აქვს ადმინისტრაცია და შეუძლია მიიღოს სხვადასხვა სახის ბრძანებები. მათ შორის ისეთი ბრძანებებიც, რომელიც რეალურად არ ასხავს საქმის ნამდვილ არსს, მაგრამ რიგი საკითხების გათვალისწინებით საწარმოს ინტერესში შედის. ფაქტია, რომ მოსარჩელისა და მოპასუხის ინტერესები ერთმანეთს წინააღმდეგობაშია. მოსარჩელეს სურს სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განცდურის მიღება, მოპასუხე კი თანახმაა სამსახურში დააბრუნოს მოსარჩელე, მაგრამ წინააღმდეგია აუნაზღაუროს იძულებითი განაცდური. სწორედ ამ უთანხმოების გამო ვერ მოხდა მხარეთა მორიგება. ასეთ სიტუაციაში მოპასუხე თავს იცავს. მისი მიზანია არ წააგოს დავა და მოსარჩელეს არ გადაუხადოს თანხა. ასეთ სიტუაციაში მყოფ საწარმოს თვისუფლად შეუძლია მიიღოს ბრძანება და თქვას, რომ ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მოსარჩელე, აღარ არსებობს. თუ საამართლო მის ბრძანებას შემოწმებს გარეშე გაიზიარებს, მაშინ აღმოჩნდება, რომ რეორგანიზაცია განხორციელდა თუ არ განხორციელდა, ვერ გაირკვევა. ასე, რომ არ მოხდეს, სასამართლო ვალდებულია სამუშაოზე აღდგენის მიზნებიდან გამომდინარე შეამოწმოს რეორგანიზაცია განხორციელდა თუ არა. როგორც წესი, რეორგანიზაცია ხორციელდება იმ შემთხვევაში, თუ ამის აუცილებლობას მოითხოვს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები. აღნიშნული ნიშნავს მას, რომ საწარმოს შემოსავალმა იმდენად დაიკლო, რომ მას აღარ სჭირდება იმ ოდენობის

დასაქმებული, რამდენიც ჰყავს, ან საწარმოს ტექნოლოგიური აღჭურვილობა აღარ მოითხოვს იმდენი დასაქმებულის ყოლას, რამდენიც ჰყავს, ან კიდე საწარმოს ოპტიმალური საქმიანობისათვის აუცილებელია რიგი შტატის გაუქმება, შერწყმა ან ახლის შექმნა. სწორედ ასეთი გარემოება უნდა არსებობდეს რეორგანიზაციის ნამდვილობისათვის. მოპასუხეს რეორგანიზაციის ნამდვილად ჩატარებს მტკიცებულება არ აქვს. ამიტომ ივარაუდება, რომ მან, გაყიდვების მენეჯერის შტატის გაუქმება და დირექტორის შტატთან შეერთება გადწყვიტა სარჩელისაგან თავის დაცვის მიზნით. შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ შპს „ჯ-----მსის“ დირექტორის 2019 წლის 30 აპრილის ბრძანებით გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობა გაუქმდა ფორმალურად.

3.2.8. შემდეგი სადაო საკითხია, მოსარჩელემ განცხადებით მოითხოვა თუ არა სამსახურიდან გათავისუფლება. სადაო არაა ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს მოპასუხის სახელზე განცხადება არ დაუწერია და სამსახურიდან გათავისუფლება არ მოუთხოვია. მან, 2019 წლის 31 მარტს შპს „ჯ-----მსის“ დირექტორს ელექტრონული შეტყობინების ფორმით მიმოწერის დროს აცნობა, რომ გარკვეული მიზეზების გამო აპრილის თვის ბოლოს სამსახურიდან წასვლაზე ფიქრობდა. სწორედ ეს შეტყობინება უდევს მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნას საფუძვლად. აღნიშნული შეტყობინება წარმოადგენს თუ არა გათავისუფლების თაობაზე განცხადებით მიმართვას, ეს არ წარმოადგენს ფაქტობრივ გარემოებას. მისი შინაარსის გაგება შეფასებაზეა დამოკიდებული, ამიტომ მასზე სასამართლო იმსჯელებს ამ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შესაბამისი საფუძვლის გარეშე, რის გამოც ბათილად უნდა იქნას ცნობილი მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება. მ----- ს-----ე აღდგენილი უნდა იქნას შპს „ჯ-----მსის“ გაყიდვების მენეჯერის, ან სხვა ტოლფას თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ:

- _ საქართველოს კონსტიტუცია;
- _ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
- _ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი;
- _ შრომის კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება:

6.1. მ----- ს-----ე ამტკიცებს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებულია

შრომის კოდექსის მოთხოვნათა უხეში დარღვევით, სათანადო საფუძველის გარეშე. სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის შრომის უფლებას იცავს საქართველოს კონსტიტუცია, რომლის მიხედვითაც (30-ე მუხლი) შრომა თავისუფალია. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით. შრომის უფლება დაცულია ასევე ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლით, რომლის მიხედვითაც ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ასევე იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა და მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: - პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას.

6.2. საქართველოში, შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "საქართველოს შრომის კოდექსი". საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილით:

1. "შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით".

ამავე კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული".

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის

მიერ, დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულება. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწყობების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად. მტკიცებულებათა ანალიზით დადგენილია, რომ მოსარჩელე შპს „ჯ-----მსის“ გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე დაინიშნა 2018 წლის 1 ნოემბერს. ხელფასის სახით ღებულობდა 3000 ლარს. მოსარჩელის ვალდებულებას წარმოადგენდა დაკისრებული თანამდებობრივი უფლებამოსილების შესრულება. ანუ მას უნდა შეესრულებინათ დაკისრებული ფუნქცია და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყვნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები. ვალდებულება ისეთი სამართლებრივი ბორკილია, რომელიც ერთ მხარეს, მეორის სასარგებლოდ აიძულებს გარკვეული მოქმედების შესრულებას ან მოქმედების შესრულებისაგან თავის შეკავებას. მოსარჩელეს მოვალეობა უნდა შეესრულებინათ ჯეროვნად და სრულად, ანუ ისე, როგორც ამას მოითხოვს საქ. სსკ-ის 361-ე მუხლი. ანალოგიურად თავისი ვალდებულებები უნდა შეესრულებინა დამსაქმებელსაც.

6.3. დადგენილია და სადაო არარის ის გარემოება, რომ 2019 წლის 31 მარტს მოსარჩელესა და შპს „ჯ-----მსის“ დირექტორს შორის სხვადასხვა საკითხებზე მიმოწერა შედგა. აზრთა სხვადასხვაობის გამო საუბრის დასასრულს მოსარჩელემ დირექტორს მიწერა, რომ ასეთ პირობებში ვერ იმუშავებდა და 2019 წლის აპრილის ბოლოდან სამსახურიდან წასვლაზე ფიქრობდა. მისი აღნიშნული შეტყობინება შპს „ჯ-----მსმა“ მიიჩნია სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე განცხადებად და მოსარჩელე 2019 წლის 30 აპრილიდან გაათავისუფლა სამსახურიდან.

6.4. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანება არარსებობს, მაგრამ მოპასუხე ამტკიცებს, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი. დასახელებული ნორმის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება. სასამართლოს ამოცანაა გაარკვიოს მოსარჩელემ გამოავლინა თუ არა ასეთი ნება და მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა თუ არა პირადი განცხადების საფუძველზე. შრომითი დავა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთის მხრივ დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება და მეორეს მხრივ

დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს გათავისუფლების საფუძველის არსებობისას მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება. შრომითი ურთიერთობის დაწყება და დასრულება, დამოკიდებულია მხარეთა ნების გამოვლენაზე. ნების გამოვლენა გარიგების განსაზღვრის ფუნდამენტია. სამოქალაქო სამართალი ამ ნების გამოვლენას უკავშირებს სამართლებრივ ურთიერთობათა უდიდეს უმრავლესობას. ადამიანთა პირადი ცხოვრებით დაწყებული, ურთულესი ეკონომიკური ურთიერთობებით დამთავრებული, ყველგან ფიგურირებს ნების გამოვლენა, თუმცა ყოველი მათგანი როდი იწვევს სამართლებრივ შედეგს. რადგანაც ნების გამოვლენას სამართალი ასეთ დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს, იგი უნდა აკმაყოფილებდეს განსაზღვრულ პირობებს. ერთი მხრივ, დაცული უნდა იყოს მატერიალური, ხოლო მეორე მხრივ, კი ფორმალური წინაპირობები. პირველში იგულისხმება პირის გონებრივი შესაძლებლობა (ასაკი, ჯანმრთელობა), ხოლო მეორეში — ნების გამოხატვის სამართლებრივი ფორმა. ნების გამოვლენის იმგვარ თვისებას, რომ იგი ვარგისია სამართლებრივი ურთიერთობების წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისთვის, კანონი ნების გამოვლენის ნამდვილობას უწოდებს. იმისათვის, რომ ნების გამოვლენას შედეგი მოჰყვეს, აუცილებელია გამოვლენილი ნება იყოს ნამდვილი. ანუ ნების გამომვლენს ასაკის გამო გაცნობიერებული უნდა ჰქონდეს თავისი ნების შედეგი და მეორეს მხრივ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა უნდა იძლეოდეს ნების გამოვლენის აღქმის შესაძლებლობას. ხშირია შემთხვევა, როცა ნება ფორმალურად ჰგავს ნამდვილს, მაგრამ ის ნამდვილი არაა სხვადასხვა სუბიექტური თუ ობიექტური მიზეზის გამო. ასეთი მიზეზი შეიძლება იყოს უსაფუძვლო ან საფუძველიანი შიში, მოტყუება, ფაქტობრივი გარემოების შეცდომით აღქმა, სტრესი, მაღალი ემოციური ფონი და.ა.შ. ასეთი ნების გამოვლენისას, დაინტერესებული პირის ნება ფორმალურად, გარეგნული გამოხატულებით ნამდვილს ჰგავს, მაგრამ იგი არ ასახავს ნების გამომვლენის ნამდვილ ნებას. რომ არა უსაფუძვლო შიში, მოტყუება, ემოციური ფონი და ა.შ. იგი მსგავს ნებას არ გამოავლენდა.

6.5. განმარტება უნდა მიეცეს რას ნიშნავს მოპასუხის მიერ დირექტორზე გაგზავნილი ის შეტყობინება, რომელიც მოპასუხემ მის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველად გამოიყენა. ესაა შემდეგი შეტყობინება: - „ამ საუბრის შემდეგ მუშაობის გაგრძელება აღარ მინდა, აპრილის ბოლოსათვის სამსახურიდან წასვლას ვფიქრობ. ხვალ აღნიშნულთან დაკავშირებით ბატონ ი-----ს ინფორმაციას მივაწვდი. მე აღნიშნულ პირობებში მუშაობას ვერ გავაგრძელებ“. ანუ გასარკვევია როგორ უნდა გავიგოთ მოსარჩელის ეს შეტყობინება. ესაა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, თუ შეტყობინება იმისა, რომ თუ კომპანია არ მიიღებს მის წინადადებებს, ის ფიქრობს აპრილის ბოლოსათვის სამსახურიდან წასვლაზე. ხშირია შემთხვევები, როცა დასაქმებულებს სხვადასხვა მიზეზის გამო აღარ სურთ სამუშაოს გაგრძელება. დასაქმებულს უფლება არ აქვს სამუშაოს შესრულებაზე უარი განაცხადოს მაშინ, როცა მოესურვება. ის, შრომითი ხელშეკრულების მხარეა და ნების გამოვლენაში შეზღუდულია

ხელშეკრულებით. შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად მოშლის დროს პასუხს აგებს ყველა იმ ზიანზე, რაც ხელშეკრულებს ცალმხრივად მოშლას მოყვება. ამიტომ განმცხადებლის მოთხოვნით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის, აუცილებელია სამსახურიდან გათავისუფლების მოთხოვნას დამსაქმებელი დაეთანხმოს და მიიღოს გადაწყვეტილება მისი სამსახურიდან დათხოვნის გადაწყვეტილება. სანამ დასაქმებულს სამსახურიდან დაითხოვენ, მანამდე უნდა არსებობდეს დასაქმებულის განცხადება სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ. განსახილველ შემთხვევაში ასეთი განცხადება არარსებობს, შესაბამისად მოსარჩელეს მოპასუხისათვის სამსახურიდან გათავისუფლების მოთხოვნით არ მიუმართავს. ასეთი მოთხოვნა არ არსებობს. 2019 წლის 31 მარტის შეტყობინება, არ წარმოადგენს მოსარჩელის განცხადებას სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ. მოსარჩელე შეტყობინებაში უთითებს გარკვეულ პირობებზე და განმარტავს, რომ არსებულ პირობებში ვერ იმუშავებს. სხვა შეტყობინებებში აღწერილი აქვს ამ მიზეზების შინაარსი. შეტყობინების შინაარსის სწორი გაგებისათვის საჭიროა მისი განვრცობა. მოსარჩელე ამბობს, რომ არსებული პირობების გამო, სამსახურიდან წასვლას აპირებს. შესაძლებელია ბევრი დასაქმებული ხმამაღლა ან გულში ფიქრობდეს სამსახურიდან წასვლაზე, მაგრამ პარალელურად ასრულებდეს სამსახურს. სამსახურიდან წასვლაზე ფიქრი არ არის სამსახურიდან გათავისუფლების განცხადება, ამიტომ მოპასუხემ მოსარჩელის ელექტრონულ შეტყობინებას არასწორად მიანიჭა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე მიმართვის კვალიფიკაცია. ეს შეტყობინება არაა სამსახურიდან გათავისუფლების მოთხოვნა. მიუხედავად ამისა მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა საკუთარი განცხადების საფუძველით. სინამდვილეში კი ასეთი განცხადება ბუნებაში არარსებობს. შესაბამისად მოსარჩელეს არ გამოუვლენია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნება, რის გამოც მისი სამსახურიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილება ეწინააღმდეგება კანონს.

6.6. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილით „სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე ნაწილით რეალიზებულია სამუშაოდან უკანონოდ გათავისუფლებული პირის დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენა. თუ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება უკანონოა და სასამართლომ გააბათილა კანონდარღვევით მიღებული ბრძანება, მაშინ დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება უკანონოდ გათავისუფლებული პირი აღადგინოს პირვანდელ სამუშაო ადგილას. გათავისუფლებული პირის სამუშაოზე

აღდგენა უნდა მოხდეს სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე ცივილური წესით, ურთიერთ პატივისცემისა და კანონის უზენაესობის დაცვით. გათავისუფლების თაობაზე გადაწყვეტილების გაუქმებას, უნდა მოჰყვეს დასაქმებული პირის სამუშაოზე აღდგენა. პირველ რიგში მოსარჩელე უნდა აღსდგეს გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე, მაგრამ თუ მოპასუხე არ დაუშვებს ფორმალურად გაუქმებული შტატის აღდგენას, მაშინ ის აღდგენილი უნდა იქნას ნებისმიერ ტოლფას თანამდებობაზე.

6.7. მოსარჩელე მოითხოვს იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციით, «ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ» საერთაშორისო პაქტის მე-7 და «ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის» 23-ე მუხლით უზრუნველყოფილი და აღიარებულია შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უფლება. დასაქმებულს ხელფასი ეძლევა სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე. აღნიშნული მუხლიდან გამომდინარე, განსაზღვრულია დასაქმებულისათვის ხელფასის გაცემის პერიოდი, რაც მოიცავს დროს – სამსახურში მიღებიდან გათავისუფლებამდე.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა 2019 წლის 30 აპრილს. მას შემდეგ მოსარჩელე აღარ ასრულებს შრომით ვალდებულებებს და შესაბამისად ვეღარ ღებულობს ანაზღაურებას. საქმის განხილვით დადგინდა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა მოპასუხის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, რის გამოც მას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი, უკანონო გათავისუფლებით დაკარგული ანაზღაურება.

7. საპროცესო ხარჯები:

7.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ

შესაბამის საბუთებს.

„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელებად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს სარჩელზე დავის საგნის (სადავო თანხის) ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 (ასი) ლარისა, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა პირველი ინსტანციის სასამართლოში იურიდიული პირებისათვის არ უნდა აღემატებოდეს – 5 000 ლარს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველის ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც, ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

7.2. მოსარჩელე მოითხოვს სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმებას. ამ ნაწილში სახ. ბაჟის გამოთვლა უნდა განხორციელდეს საქ.სსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის და 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით. ამ ნაწილში გადასახდელი ბაჟის ოდენობაა 100 ლარი. მოსარჩელეს ბაჟი წინასწარ აქვს გადახდილი.

მეორე მოთხოვნის ნაწილში სახ. ბაჟი გაანგარიშებული უნდა იქნას საქ.სსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის და 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით, რომლის მიხედვითაც სახ. ბაჟი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა განისაზღვრება არაუმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების ერთობლიობით. ბაჟის გაანგარიშებისათვის სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს ვადიანი გადასახდელის პერიოდად განსაზღვროს 6 თვე. ამ პერიოდში მოსარჩელე მიიღებდა თვეში 3000 ლარს, ერთი წლის განმავლობაში მიღებული თანხის 3 % შეადგენს 540 ლარს. სარჩელი პირველი და მეორე მოთხოვნის ნაწილში დაკმაყოფილდა სრულად.

შესაბამისად სახ. ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს. მასვე უნდა დაეკისროს სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიებისათვის გადახდილი ბაჟის 50 ლარის ანაზღაურება.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქ. სსკ-ის 199¹-ე მუხლით სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის, სარჩელის განუხილველად დატოვების ან საქმის წარმოების შეწყვეტის შემთხვევაში სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით (განჩინებით) აუქმებს ამ სარჩელთან დაკავშირებით გამოყენებულ უზრუნველყოფის ღონისძიებას, რაც საჩივრდება ამ გადაწყვეტილების (განჩინების) გასაჩივრებისათვის კანონით დადგენილი წესით.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს 2019 წლის 17 სექტემბრის განჩინებით შპს „ჯ-----მს“ (საიდენტიფიკაციო ნომერი: 4-----) აეკრძალა შემდეგი ავტოსატრანსპორტო საშუალებების გასხვისება და დაგირავება.

-მოდელი - K-----4, გამოშვების წელი - 2013, სახელმწიფო ნომერი - P-----, შასი/ვინი - 5-----.

-მოდელი - O-----, გამოშვების წელი - 2008, სახელმწიფო ნომერი - C-----, შასი/ვინი - W-----.

-მოდელი - F-----, გამოშვების წელი - 2008, სახელმწიფო ნომერი - C-----, შასი/ვინი - W-----.

წინამდებარე სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად გადაწყვეტილების აღსრულების უზრუნველსაყოფად საქმეზე გამოყენებული უზრუნველყოფის საშუალება უნდა დარჩეს ძალაში.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის, მე-8-ე, 53-ე, 243-244-ე; 248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. მ----- ს-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს სრულად;
2. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ჯ-----მსის“ გადაწყვეტილება მ----- ს-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
3. მ----- ს-----ე აღდგენილი იქნას შპს „ჯ-----მსის“ გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე. თუ, ვერ განხორციელდა გაყიდვების მენეჯერის თანამდებობაზე მოსარჩელის აღდგენა, მაშინ ის აღდგენილი იქნას შპს „ჯ-----მსის“ გაყიდვების მენეჯერის ტოლფას ნებისმიერ თანამდებობაზე.
4. შპს „ჯ-----მსს“ დაევალოს მ----- ს-----ეს აუნაზღაუროს სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან, 2019 წლის 30 აპრილიდან

გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებით განაცდური ხელზე ასაღები ხელფასი თვეში 3000 ლარის ოდენობით;

5. შპს „ჯ-----მსს“ დაეკისროს მ----- ს-----ეს აუნაზღაუროს სახ. ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარი, ასევე სარჩელის უზრუნველყოფის ბაჟი - 50 ლარი;
6. შპს „ჯ-----მსს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის სახით დაეკისროს 540 ლარის გადახდა;
7. გამოყენებული სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება დარჩეს ძალაში.
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს 14 დღის ვადაში მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან აპელაციის წესით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ.ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ.32), ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით (ქ.ბათუმი, ს. ზუბალაშვილის ქ. 30);
9. 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;

მოსამართლე:

გოჩა ფუტყარაძე