

საქმე № 330210016001350376
საქმე №28/5750-17



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

28 ნოემბერი 2017 წ.

ქ. თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემადგენლობა**

**მოსამართლე _ მაია სულხანიშვილი
სხდომის მდივანი _ მარიამ ცისკარიშვილი**

საქმის განხილვის ფორმა - ზეპირი მოსმენის გარეშე

აპელანტი - შპს „რ-----“

წარმომადგენელი - მედეა მენაბდიშვილი

მოწინააღმდეგე მხარე - ა----- ი-----

წარმომადგენელი- გერასიმე ლუარსაბიშვილი

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 აგვისტოს გადაწყვეტილება**

**დავის საგანი - გადაუხდელი ხელფასისა და დაყოვნებული თანხის პროცენტის
გადახდევინება, აქტებისა და ხელშეკრულების ბათილად ცნობა**

1. აპელანტის მოთხოვნა თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო
საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 აგვისტოს გადაწყვეტილების გაუქმება და
ახალი გადაწყვეტილების მიღება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

ალა ი----ის სარჩელი შპს „რ.ბ.ჯ“-ის მიმართ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი შპს „რ.ბ.ჯ“-ის შრომის შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-9 პუნქტი. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „რ.ბ.ჯ“-ის 2015 წლის 5 ივნისის #1/1-14, 2016 წლის 28 თებერვლის #1/8-16, 2016 წლის 31 მარტის #1/9-16 ბრძანებები ა---- ი----ის ნაწილში. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „რ.ბ.ჯ“-ის 2016 წლის 21 მაისის #1/14-16 ბრძანება ა---- ი----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. მოპასუხე შპს „რ-----“-ის მოსარჩელე ალა ი----ის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისრა 4500 ლარი მიუღებელი შრომის ანაზღაურების სახით და დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0,07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2016 წლის 1 ივნისამდე პერიოდზე სულ 486.79 ლარი. მოპასუხე შპს „რ-----“-ის მოსარჩელე ალა ი----ის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისრა დაყოვნებული ყოველთვიური თანხის 0,07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 2016 წლის 1 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. შპს „რ.ბ.ჯ“-ის ა---- ი----ის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის 150 ლარის ანაზღაურება. შპს „რ.ბ.ჯ“-ის სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა 149.50 ლარის გადახდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. მოსარჩელე და მოპასუხე შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ 2015 წლის 01 ივნისიდან: მხარეთა შორის გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადაც განისაზღვრა 2016 წლის 01 ივნისამდე. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 900 ლარს.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება და დამატებითი შეთანხმებანი (ს.ფ. 12-17);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.2 2015 წლის 01 ივნისის შრომითი ხელშეკრულების პირობებში, მოსარჩელეს ივნისის თვის ხელფასი უნდა მიეღო ყოველი მომდევნო თვის ორ რიცხვში. ა---- ი----ემ პირველი ხელფასი მიიღო 22 დღის დაგვიანებით. 2015 წლის ნოემბრის თვის ხელფასი მოსარჩელემ მიიღო 20 დღის დაგვიანებით, 2016 წლის თებერვლის ხელფასი მიიღო 27 დღის დაგვიანებით. მოსარჩელეს მოპასუხე ორგანიზაციისგან არ მიუღია 2015 წლის ივლისის და აგვისტოს, ხოლო 2016 წლის მარტის, აპრილის და მაისის თვის ხელფასი.

სასამართლომ მიუთითა, რომ მოპასუხემ შესაგებლით და ახსნა

განმარტებით დაადასტურა ხელფასების დაგვიანების ფაქტი. თუმცა არ დაეთანხმა 2015 წლის ივლის - აგვისტოს, ასევე 2016 წლის მარტის, აპრილისა და მაისის დავალიანების არსებობას იმის გამო, რომ ჯერ ერთი მოსარჩელე იყო უხელფასო შვებულებაში და ასევე მაისის თვეში უკვე მას აღარ უმუშავია.

სასამართლოს მითითებით, საბოლოო ჯამში, მნიშვნელოვანი და ამავე დროს უდავო ფაქტობრივი გარემოებაა ის, რომ ა---- ი----ე მოპასუხესთან მსახურობდა 2015 წლის ივნისიდან, 2016 ივნისამდე - ანუ 12 კალენდარული თვე; აქედან მას აუნაზღაურდა 7 თვის შრომის ანაზღაურება; არ აუნაზღაურდა 5 თვის ხელფასი: აქედან 4 თვის ხელფასის გაუცემლობის საფუძველი (მოპასუხის მითითებით) გახდა ყველა თანამშრომლის გაშვება უხელფასო შვებულებაში სწორედ მოპასუხის ინიციატივით, ხოლო ბოლო - 2016 წლის მაისის ხელფასის გაუცემლობის საფუძველი გახდა ერთ - ერთი სადავო ბრძანება - 2016 წლის 21 მაისის ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2016 წლის 1 მაისიდან (სამსახურის სისტემატიური გაცდენის გამო);

სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელის მიერ დაზუსტებულ სარჩელში შემოთავაზებული თანხებისა და პირგასამტეხლოს კალკულაციას მოპასუხე სადავოდ არ ხდის.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 04/05/2016 ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ.18-26);
- შპს „რ-----“-ს 2016 წლის 1 აპრილის წერილი (ს.ფ. 29); - მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.3 მოსარჩელე ა---- ი----ემ 2016 წლის 07 აპრილს ოფიციალური წერილით მიმართა მოპასუხე ორგანიზაციას დავალიანების დაფარვის მოთხოვნით (წერილში მოსარჩელე უთითებს: „ვმუშაობ საზოგადოებაში ოფისის მენეჯერის თანამდებობაზე“), ხოლო 2016 წლის 07 აპრილის წერილის პასუხად მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ საზოგადოების თანამშრომლებს შეჩერებული ჰქონდათ შრომითი ურთიერთობა და დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით #1/1-14 ბრძანებით 2015 წლის 07 ივნისიდან 01 აგვისტომდე, #1/8-16 ბრძანებით 2016 წლის 01 მარტიდან 30 მარტამდე, #1/9-16 2016 წლის 31 მარტიდან 30 აპრილამდე დამსაქმებლის ინიციატივით საზოგადოების თანამშრომლები გაშვებულ იქნენ უხელფასო შვებულებაში. ამავე წერილში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელეს მიღებული აქვს ჯამში 8 თვის ხელფასი, რაც მოპასუხის განმარტებითვე წარმოადგენს ტექნიკურ შეცდომას, რეალურად მოსარჩელეს მიღებული აქვს 7 თვის ხელფასი;

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2015 წლის 05 ივნისის #1/1-14 ბრძანება

(ს.ფ.49)

-2016 წლის 28 თებერვლის 1/8-16 ბრძანება (ს.ფ-52)

-2016 წლის 31 მარტის #1/9-16 ბრძანება (ს.ფ - 53)

- შპს „რ-----“-ს 2016 წლის 1 აპრილის წერილი (ს.ფ. 29);

-მხარეთაახსნა-განმარტება;

2.4 2016 წლის 21 მაისს #1/14-16 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე ა----- ი----ეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2016 წლის 21 მაისის #1/14-16 ბრძანება (ს.ფ.157)

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.5 სასამართლომ მიუთითა, რომ წინამდებარე სარჩელით სადავოდ არის ქცეული 2015 წლის 29 დეკემბრის შპს „რ.ბ.ჯ“-ის დირექტორის მიერ დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-9 პუნქტი და ასევე შპს „რ.ბ.ჯ“-ის დირექტორის მიერ 2015 წლის 29 დეკემბერს დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესის მოსარჩელისთვის გაცნობის საკითხი. ასევე, სადავოა დათხოვნის თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილების ფაქტობრივი საფუძვლები - მოსარჩელის მიერ შრომის პირობების ისეთი დარღვევა, რომელიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენების ლეგიტიმურ შესაძლებლობას შექმნიდა.

სასამართლომ განმარტა, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა

დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

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

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, სასამართლოს განმარტებით, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მის მიერ მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი *”affirmanti, non negati, incumbit probatio”* - “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. სასამართლოს მითითებით, ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

სასამართლომ აღნიშნა ასევე, რომ მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მტკიცების ტვირთის განაწილების

გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 -ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ . სასამართლოს მითითებით, აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმარის საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაზე (საქმე № ას- 194-185-2016), სადაც 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. მოსარჩელე, 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. ამგვარადვეა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276 -1216 -2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში .

სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომის შინაგანაწესის დადგენა დამსაქმებლის

უფლებათა; საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლი ავალდებულებს დამსაქმებელს გააცნოს დასაქმებულს შრომის შინაგანაწესი. დასაქმებულისთვის შინაგანაწესის გაცნობის მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს;

სასამართლოს მითითებით, საქმეში არ წარმოდგენილა რაიმე წერილობითი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა, რომ შრომის შინაგანაწესი კომპანიის დასაქმებულებს (მათ შორის ა— ი—-ეს) გაეცნო. მოპასუხე მხოლოდ უთითებდა, რომ ის გამოკრული იყო საჯარო გაცნობისათვის. თუმცა, საქმეზე მოწმის სახით დაკითხულმა ნ— ჩ—-მა აღნიშნული გარემოება ვერ დაადასტურა. შესაბამისად, შრომის შინაგანაწესის დასაქმებულთათვის გაცნობის გარემოება რჩება დაუდასტურებელი მოპასუხის მიერ (რაც სწორედ მისი მტკიცების საგანში შემავალი საკითხია).

სასამართლო უთითებს ასევე, რომ ამავე დროს, თეორიულად რომც ჩაითვალოს დადგენილად შრომის შინაგანაწესის მოსარჩელისათვის გაცნობის საკითხი, შინაგანაწესის ის დებულებანი, რომლებზეც მოპასუხე ამყარებს თავის შესაგებელს მაინც წინააღმდეგობაშია კანონთან.

2.6. სასამართლოს მითითებით, გარდა აღნიშნული გარემოებისა, მნიშვნელოვან და გამოსარკვევ გარემოებას ასევე წარმოადგენს ფაქტი მოსარჩელის მიერ 2016 წლის მაისში სამსახურში გამოუცხადებლობის შესახებ;

სასამართლოსთვის ნათელია, რომ მტკიცების ტვირთი ასევე დამსაქმებელზეა. ის არის გარიგების ის მხარე, რომელიც ახალი - ცალმხრივი ნების გამოვლენით (შრომითი ხელშეკრულების შეცვლის თაობაზე), ცვლის „თამაშის წესებს“ და დასაქმებულს უზღუდავს შესაძლებლობას ამოწუროს 2015 წელს დადებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადა. 2016 წლის 21 მაისის სადავო ბრძანებით, შრომითი ხელშეკრულება წყდება 1 მაისიდან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ არავითარი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივ ვალდებულებათა ასეთ უხეშ დარღვევას არ წარმოდგენილა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.7 სასამართლომ უპირველესად იხელმძღვანელა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუკი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინაარმდეგ).

სასამართლომ მიიჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა ყოფილიყო როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასებულიყო ყოვლისმომცველად.

სასამართლომ ასევე მიუთითა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაზე. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლის თანახმად, 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.

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

სასამართლომ მიუთითა საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროზე - ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციაზე, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - **LOIZIDOU vs. TURKEY** აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას, ხოლო მე-8 მუხლი კი იცავს ადამიანის პირად ცხოვრებას სხვა პირთა არალეგიტიმური ჩარევისაგან. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავთენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას

მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

სასამართლოს მითითებით, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. სასამართლო მნიშვნელოვანად მიიჩნევს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ “პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

სასამართლომ მიუთითა, რომ საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან

დათხოვნაზე.

სასამართლომ მიუთითა, რომ ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები, მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

სასამართლომ მიუთითა, რომ საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება. ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

2.8. სასამართლომ აქვე მოიხსენიას ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანესი საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტი - ევროპის სოციალურ ქარტია, რომლის რიგი რეგულაციები (მუხლი 1, მუხლი 4,) აწესებენ მონაწილე მხარეთა ვალდებულებას ეფექტურად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესარულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება, ასევე აღიარონ მუშაკთა მიერ ისეთი ანაზღაურების მიღების უფლება, რომელიც უზრუნველყოფს ცხოვრების ღირსეულ დონეს;

სასამართლომ აქვე განმარტა, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე;

სასამართლომ მიუთითა, რომ 1919 ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე

შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

სასამართლომ მიუთითა, რომ თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლომ მოიშველია ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1949 წლის N95 კონვენცია „შრომის ანაზღაურების დაცვის შესახებ“ (protection of wages convention). აღნიშნული დოკუმენტის მე-6 მუხლი, უკრძალავს დამქირავებელს ნებისმიერი სახით შეზღუდოს თანამშრომელი მისი კუთვნილი შრომის ანაზღაურების თავისუფალ განკარგვაში. სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

სასამართლომ მიუთითა, რომ სამართლის საერთაშორისო წყაროთა აღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - შრომის ანაზღაურების მიღების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ განხორციელებული სამუშაოს სანაცვლოდ სამართლიანი შედეგის მიღების საშუალება, რომელიც რატქმაუნდა ძირითადად გამოხატული უნდა იყოს ამ შრომის სამართლიანი და ადეკვატური ანაზღაურების არათუ მიღების, არამედ დროულად მიღების შესაძლებლობაში. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომის უფლება შესაძლოა გარკვეულწილად გარდაიქმნას ვალდებულებად და იძულებით ღონისძიებად, რაც ეჭვსგარეშეა წინააღმდეგობაში მოვა თანამედროვე კაცობრიობის მონაპოვართან - თავისუფალი და ლიბერალური საზოგადოების არსებობის პრინციპებთან.

2.9 სასამართლომ მიუთითა, რომ სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რატქმაუნდა იწყებდა საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე, რომელიც ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, 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 რატქმაუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - 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. ჩვენი აზრით, გამორიცხულია იმსჯელო შრომის თავისუფლებაზე, ისეთ პირობებში როდესაც გარანტირებული არ იქნებოდა შრომის შესრულებისათვის შესაბამისი ანაზღაურების უფლება. ზედმეტია საუბარი თავისუფლებაზე, თუ ის გამყარებული არ იქნება მნიშვნელოვანი ეკონომიკური ბერკეტით - გასამრჯელოს მიღების უფლებით. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

სასამართლომ მიუთითა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე 2016 წლის 21 მაისის #1/14-16 ბრძანებით გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, ბრძანების აღნიშნული დასაბუთება და გათავისუფლების მიზეზის წერილობითი განმარტებები იძლეოდა იმ დასკვნის საფუძველს, რომ ა---- ი----ის სამსახურიდან გათავისუფლებას დამსაქმებელმა საფუძვლად დაუდო სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომელიც შესაძლებლად მიიჩნევს მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

სასამართლომ მიუთითა, რომ როგორც სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში უკვე აღინიშნა, საქმის არსებითი გამოკვლევის დროს მოპასუხე ორგანიზაციის წამომადგენლებმა, კერძო დაასაბუთეს გამოცემული ბრძანების საფუძვლიანობა.

სასამართლომ მიუთითა, რომ დამსაქმებელმა კერძო შეძლო 2016 წლის 21 მაისს გამოცემული N1/14-16 ბრძანების საფუძვლიანობის დასაბუთება, შესაბამისად სასამართლომ მიიჩნია, რომ იგი ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი. სასამართლომ მიუთითა, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე, რომელიც ადგენს, რომ ბათილია გარიგება, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს.

2.10 სასამართლომ მიუთითა საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველ პუნქტზე, რომლის თანახმადაც შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 31-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებით.

სასამართლომ მიუთითა ასევე, რომ შრომის კოდექსი ითვალისწინებს რომ გარკვეულ შემთხვევებში, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის წარმოშობილი ურთიერთობები შეიძლება შეჩერდეს. შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის

ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, თუმცა ეს არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

სასამართლომ მიუთითა, რომ წინამდებარე დავაში, საკვანძო საკითხი იყო ის, თუ რამდენად უფლებამოსილი იყო დამსაქმებელი თავისი ინიციატივითა და გადაწყვეტილებით შეეჩერებინა შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულის უხელფასო შვებულებაში გაშვების გზით;

სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის შესაბამისი რეგულაცია უხელფასო შვებულების შესახებ, ცალსახად მიუთითებდა მხოლოდ დასაქმებულის უფლებაზე, რომ ისარგებლოს უხელფასო შვებულებით. ამ ნორმის მე-3 ნაწილის თანახმად, სწორედ დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნაა საფუძველი დამსაქმებლის ვალდებულებისა, რათა ურთიერთობა შეჩერდეს გონივრული ვადით. სასამართლოს მითითებით, საწინააღმდეგოს დაშვების შემთხვევაში, ნებისმიერი დამსაქმებელი, რომელსაც ამა თუ იმ მიზეზის გამო არ სურს დასაქმებულს გადაუხადოს შრომის ანაზღაურება, გამოიყენებს უფლებას, რომ გაუშვას დასაქმებული უხელფასო შვებულებაში, რაც კატეგორიულად ეწინააღმდეგება შრომის სამართლიანი ანაზღაურების პრინციპს.

სასამართლომ მიუთითა, რომ შესაბამისად ნათელი იყო, რომ დამსაქმებლის უფლებამოსილება გაუშვას დასაქმებული თავისი ინიციატივით უხელფასო შვებულებაში, ცალსახად არ იყო გათვალისწინებული შრომის კოდექსით და პირიქით - ეწინააღმდეგებოდა მას. სასამართლოს განმარტებით, თვით მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 3.4 პუნქტიც კი ითვალისწინებს, რომ მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს უხელფასო შვებულება; ხოლო უხელფასო შვებულების მოთხოვნისას, სწორედ დასაქმებულმა გარკვეული პერიოდით ადრე უნდა გააფრთხილოს დამსაქმებელი.

სასამართლომ მიუთითა, რომ აქედან გამომდინარე, ნათელი იყო, რომ შრომის შინაგანაწესის სადავო დანაწესი თავშივე ეწინააღმდეგებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს, ასევე მხარეებს შორის დადებულ შრომით ხელშეკრულებას.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, „ბათილია შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ან ამ კანონს“. ამ ნორმის გათვალისწინებით, შრომის შინაგანაწესის სადავო პირობა წარმოადგენდა ბათილ პირობას და ასეთად უნდა ყოფილიყო ცნობილი სასამართლოს მიერ.

სასამართლომ გამოიკვლია და მიუთითა 2015 წლის 05 ივნისის #1/1-14 ბრძანებაზე, რომლის თანახმადაც 2015 წლის 07 ივნისიდან საზოგადოების თანამშრომლებს მიეცათ უხელოფასო შვებულება მიმდინარე წლის 01 აგვისტომდე, აღნიშნული ბრძანების მე-2 პუნქტში თანახმად თანამშრომლებს, რომლებიც არ ეთანხმებიან აღნიშნული ბრძანებას ეძლევა უფლება შრომის კოდექსით განსაზღვრული წესის დაცვის გარეშე შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება, 2015 წლის 05 ივნისის ბრძანებას მოსდევს 2016 წლის 28 თებერვლის #1//8-16 ბრძანება, რომლითაც საზოგადოების შრომის კოლექტივს შეუჩერდა შრომითი ურთიერთობა მიმდინარე წლის 01 მარტიდან 30 მარტამდე, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია ანაზღაურების გარეშე შვებულება. 2016 წლის 28 თებერვლის ბრძანების შემდეგ წარმოდგენილია 2016 წლის 31 მარტის #1/9-16 ბრძანება სადაც აღნიშნულია, რომ მიმდინარე წლის 28 თებერვლის #1/8-16 ბრძანების მოქმედების ვადა გაგრძელდა ოფისის მენეჯერის ა---- ი----ის მიმართ, წინამდებარე ბრძანების 1 ნაწილში მითითებულ თანამშრომლებს შრომითი ურთიერთობა შეუჩერდა 1(ერთი) თვის ვადით - მიმდინარე წლის 31 მარტიდან 30 აპრილამდე.

სასამართლომ მიუთითა, რომ 2015 წლის შემთხვევაში, მართალია უხელოფასო შვებულების ბრძანების თანახმად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა 1 აგვისტომდე, თუმცა სადავო არ ყოფილა, რომ მოსარჩელემ ვერ მიიღო 2015 წლის ივლისის და აგვისტოს ხელოფასები. თუმცა სხდომაზე მოწმეთა სახით დაკითხულმა პირებმა (გ. ა-----ი) დაადასტურეს, რომ თვითონაც და მოსარჩელეს ამ პერიოდში ჩვეულებრივად მუშაობდნენ. სასამართლომ მიუთითა, რომ ასევე გაურკვეველი იყო ის გარემოება, რომ თუ უხელოფასო შვებულება არ მოიცავდა აგვისტოს თვეს, რატომ დაუკავდა მოსარჩელეს ივლისთან ერთად ასევე აგვისტოს ხელოფასიც.

სასამართლომ მიუთითა, რომ 2016 წლის შემთხვევაში, უხელოფასო შვებულების ბრძანებებით განსაზღვრული თარიღები ემთხვეოდა შრომის ანაზღაურების მიუღებლობის თვეებს, თუმცა სასამართლოს ზემოთ აღნიშნული მსჯელობა გამორიცხავდა ამ ბრძანებათა კანონიერებას. შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო ბრძანებანი ასევე ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი, როგორც კანონსაწინააღმდეგოდ ცალმხრივი გარიგებანი.

სასამართლომ განმარტა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 346-ე მუხლი, რომლის თანახმად, ბათილია ხელშეკრულებათა სტანდარტული პირობა, მიუხედავად ხელშეკრულებაში მისი ჩართვისა, თუ იგი ნდობისა და კეთილსინდისიერების საწინააღმდეგოდ საზიანოა ხელშეკრულების მეორე მხარისათვის. ამასთან, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ის გარემოებები, რომელთა არსებობისას იქნა ეს პირობები ხელშეკრულებაში შეტანილი, მხარეთა ორმხრივი ინტერესები და სხვ.

სასამართლომ მიუთითა, რომ კერძო სამართალში მოქმედი მხარეთა ნების ავტონომიის პრინციპი მოიცავს ხელშეკრულების პირობების განსაზღვრის თავისუფლებას. მხოლოდ მხარეთა რეალური თანასწორობის პირობებში მოქმედებს სრულყოფილად ეს პრინციპი, ხოლო იქ, სადაც მხარეები მხოლოდ ფორმალურად არიან თანასწორი, რეალურად კი - ერთ-ერთი მხარე აშკარა უპირატესობით სარგებლობს ხელშეკრულების პირობების განსაზღვრისას, მეორე მხარეს კი მხოლოდ - შეთავაზებულ პირობებზე დათანხმება ან ხელშეკრულების დადებაზე უარის თქმა შეუძლია, ამ დროს ნების ავტონომია სრულყოფილად ვერ ხორციელდება და მხარეთა ინტერესების სამართლიანი გათანაბრების მიზნით კანონი უშვებს ხელშეკრულების შინაარსის კონტროლს.

სასამართლომ მიუთითა, რომ საქმეში წარმოდგენილი დოკუმენტით, ასევე სასამართლოში სამართალწარმოების დროს მიღებული მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე ცალსახად დადგენილია იყო გარემოება, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელისთვის სადავო პერიოდში გაწეული შრომისათვის, შესაბამისი უკუგება შრომის ანაზღაურების სახით არ განხორციელებულა. ეს გარემოება, როგორც ზემოთ ნამსჯელი სამართლებრივი მოცემულობის, ასევე მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლის დათქმათა შესაბამისად (მუხლი ითვალისწინებს დასაქმებულისათვის შრომის შესაბამისი ანაზღაურების გაცემის ვალდებულებას), ცალსახად ამ სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობას განაპირობებდა.

შესაბამისად, სასამართლომ მიუთითა, რომ თუ ბათილია იყო აღნიშნული გარიგებანი და მათი შრომის შინაგანაწესისეული წინაპირობაც, შესაბამისად სამართლიანი იყო მოთხოვნა 2015 წლისა და 2016 წლის თვეების (სულ ოთხი თვე) შრომის ანაზღაურებაზე. ასევე თუ ბათილი იყო დათხოვნის ბრძანება, ასევე სამართლიანი იყო 2016 წლის მაისის შრომის ანაზღაურების მოთხოვნა (თუმცა გასაგებია, რომ აქ მოთხოვნა ჩაკეტილია მაისის თვეზე, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულება ისედაც სრულდებოდა 1 ივნისს). სასამართლომ მიუთითა, რომ სადავო არ იყო, რომ შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 900 ლარს, რაც 5 თვის მოთხოვნის პირობებში უდრის სწორედ სასარჩელო თანხას - 4500 ლარს.

ასევე, სასამართლომ მიუთითა, რომ საფუძვლიანი იყო მოთხოვნა დაყოვნებული თანხის 0.07% ანაზღაურების მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილზე, რომლის თანახმად "დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07%. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. ამავე კოდექსის 316-ე მუხლის თანახმად,

ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. 317-ე მუხლის შესაბამისად კი, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება.

ამდენად, სასამართლომ მიუთითა, რომ მოსარჩელეთა მოთხოვნა დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრების თაობაზე უნდა დაკმაყოფილებულიყო და ყოველი დაყოვნებული დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა უნდა დაიწყებულიყო ყოველი თვის მისაღები ანაზღაურებიდან გამომდინარე ინდივიდუალურად, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. მაგალითად, მოსარჩელე ა---- ი----ის ხუთი თვის გაუცემელი ხელფასის ოდენობა შეადგენს 4500 ლარს, თუმცა ამავე დროს დაყოვნება ხდებოდა ასევე იმ ხელფასებისაც, რომლებიც მოსარჩელეს მიღებული აქვს და ეს მოპასუხემაც დაადასტურა და პრინციპში ამ კუთხით მან ფაქტობრივად აღიარა კიდევ სარჩელი. დაყოვნებით გაცემული ხელფასის და ასევე გაუცემელი ხუთი თვის ხელფასის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დარიცხული 0.07% 2016 წლის 01 ივნისისთვის შეადგენდა 486.79 ლარს (ეს კალკულაციაც ასევე სადავოდ არ გაუხდიათ მოპასუხის წარმომადგენლებს). სასამართლომ მიუთითა ასევე, რომ სამართლიანი იყო მოთხოვნა 1 ივნისიდან აღსრულებამდე პირგასამტეხლოს დაკისრებისა.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, გადაწყვეტილების 3.1.3 სასამართლო აღნიშნავს, რომ უხელფასო შვებულებაში თანამშრომლები იყვნენ გაშვებული დასაქმებლის ინიციატივით. აპელანტი განმარტავს, რომ აღნიშნული ქმედების განხორციელება მოხდა თანამშრომლების თანხმობით და თხოვნით, რათა არ მომხდარიყო მათი გათავისუფლება, ვინაიდან საზოგადოებაში იყო შექმნილი მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობა

სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.2.1 ნაწილში მოიშველია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #158 კონვენცია, რომელიც აპელანტის ინფორმაციით საქართველოს მიერ რატიფიცირებული არ არის და შესაბამისად მისი დებულებები სავალდებულო არ არის. აღნიშნულ კონვენციას სასამართლო იყებს მტკიცების განაწილების საკითხის გასარკვევად.

აპელანტი უთითებს, რომ სასამართლო გადაწყვეტილების მე-3.2.1 ნაწილში არასწორად მოიშველიებს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკას მტკიცების ტვირთის განაწილების მიმართ და მიიჩნევს, რომ დასაქმებული, წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს, ხოლო დამსაქმებელი, მოსარჩელე ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვის უკანონობას.

აპელანტის მითითებით არასწორი იქნება უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის

მისადაგება ან რომელიმე რეკომენდაციის უპირობოდ გათვალისწინება ყველა ანალოგიურ ურთიერთობაზე, ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების და შესაწვლის გარეშე. შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე 6 ნაწილი ცალსახად განმარტავს თუ რა შემთხვევებში შეიძლება დაეკისროს დამსაქმებელს ფაქტობრივი გარემოების მტკიცების ტვირთი. გარდა ამისა, მოსარჩელე ასრულებდა ოფის-მენეჯერის უფლება-მოვალეობებს, ის ახორციელებდა საზოგადოების მთელ დოკუმენტბრუნვას, მიმოწერას სხვადასხვა ორგანოებთან, პირებთან. შესაბამისად სასამართლოს მოსაზრება, რომ ალა ი----ე ვერ დაადასტურებდა სამასახურიდან დათხოვის უკანონობას არასწორია. მოწინააღმდეგე მხარეს ყოველგვარი დაბრკოლების გარეშე შეეძლო წარმოედგინა საკუთარი ელექტრონული ფოსტიდან ერთი წერილი მაინც, რომელიც დაადასტურებდა მის მიერ მოვალეობის პირნათლად შესრულების ფაქტს.

აპელანტის განმარტებით, სასამართლო არასწორად აცხადებს, რომ საქმეში არ წარმოდგენილა რაიმე წერილობითი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა შინაგანაწესის გაცნობას დასაქმებულებზე. ასევე დარღვეულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 249.4 მუხლის მოთხოვნები - გადაწყვეტილება არ შეიცავს სამართლებრივ შეფასებას და მისი დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ შეუძლებელია მისი სამართლებრივი საფუძვლების შემოწმება.

აპელანტი უთითებს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 17.08.2017 გადაწყვეტილებით სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი, სათანადოდ არ შეაფასა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულები, არასწორად გაანაწილა მტკიცების ტვირთი, არ დაადაგინა უდაო და სადაო ფაქტობრივი გარემოებები, რამაც გამოწვია უკანონო გადაწყვეტილების მიღება. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 244-ე მუხლის თანახმად, „გადაწყვეტილების გამოტანისას სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს, განსაზღვრავს, თუ საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე რომელი გარემოებებია დადგენილი და რომელი – დაუდგენელი, რომელი კანონი უნდა იქნეს გამოყენებული ამ საქმეზე“. ასეთზე მსჯელობას არ შეიცავს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილი. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 249.4 მუხლის თანახმად, „გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილში უნდა აღინიშნოს სამართლებრივი შეფასება“, ურომლისოდაც, სათანადო დასაბუთებული სამართლებრივი შეფასების გარეშე მიღებულია გასაჩივრებული გადაწყვეტილება.

აპელანტის მითითებით, დარღვეულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 249.4 მუხლის მოთხოვნები - გადაწყვეტილება არ შეიცავს სამართლებრივ შეფასებას და მისი დასაბუთება იმდენად არასრულია, რომ შეუძლებელია მისი სამართლებრივი საფუძვლების შემოწმება. გარდა ამისა, აპელანტს მიაჩნია, რომ მოცემული სამოქალაქო საქმე განხილულია საპროცესო ნორმების უხეში

დარღვევით, რომლითაც მოპასუხეს არ მიეცა საკუთარი უფლებების სრულფასოვნად რეალიზაციის საშუალება.

სააპელაციო პრეტენზია პროცესუალური დარღვევების მიმართ:

აპელანტის მითითებით, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის დებულებების თანახმად საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოში აღიძვრება სარჩელით, მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს, სარჩელი უნდა უპასუხებდეს ამ კოდექსით დადგენილ მოთხოვნებს და საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ დამტკიცებული ფორმის ნიმუშს (სსკ 177-ე მუხლი). სარჩელში სრულყოფილად და თანამიმდევრობით უნდა იყოს ასახული მოსარჩელის მოსაზრებები საქმის თითოეულ ფაქტობრივ გარემოებასა და მტკიცებულებასთან დაკავშირებით (სსკ მე-4 მუხლი) და თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსკ 102-ე მუხლი). სამოქალაქო კოდექსის 178 მუხლი განსაზღვრავს სარჩელის შინაარს. სასამართლო 5 დღის ვადაში იღებს განჩინებას სარჩელის მიღების/არ მიღების შესახებ. მოპასუხე ვალდებულია სარჩელისა და თანდართული დოკუმენტების ასლების მიღების შემდეგ, სასამართლოს მიერ განსაზღვრულ ვადაში წარუდგინოს სასამართლოს თავისი პასუხი (შესაგებელი) სარჩელზე (სსკ 201-ე მუხლი).

აპელანტის მითითებით, განსახილველ საქმეზე მოსარჩელემ შემოიტანა სარჩელი და სასარჩელო მოთხოვნად განსაზღვრა სახელფასო დავალიანების და 0.07% გადახდა. 07.06.2017წ., 09.06.2016წ. და 20.07.2017წ. განცხადებებით (და არა საპროცესო კოდექსით გათვალისწინებული ფორმით და წესით) მოსარჩელემ გაზარდა მოთხოვნა და, სახელფასო დავალიანებასთან ერთად მოითხოვა სადაოდ გამხდარი ბრძანებების და შრომის შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-9 ნაწილის ბათილად ცნობა. სასამართლომ ადგილზე თათბირით მიიღო წარმოებაში აღნიშნული მოთხოვნები (იხ. 07.06.2016წ. სხდომის ოქმი) ისე რომ არ განუსაზღვრა მოპასუხეს შესაგებლის წარდგენის ვალდებულება და ვადა. აღნიშნულით სასამართლომ დაარღვია საქმისწარმოების შეჯიბრობითობის პრინციპი. აღსანიშნავია, რომ არსებობს სასამართლო პრაქტიკა ზემოთ ხსენებული ნორმების დაცვის გარეშე შეტანილი სარჩელების წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის თაობაზე.

სააპელაციო პრეტენზია მტკიცების ტვირთის განაწილების თაობაზე:

აპელანტის მითითებით, სასამართლო გადაწყვეტილების მე-3.2.1 არასწორად ამახვილებს ყურადღებას მტკიცების ტვირთის განაწილების „სპეციალურ წესზე“ და მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158-ე კონვენციას. აღსანიშნავია, რომ ხსენებული კონვენცია არ არის რატიფიცირებული საქართველოში, რაც იმას ნიშნავს რომ ის არ არის სავალდებულო ჩვენი

კანონმდებლობისთვის. არასწორი იქნება უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის მისადაგება ან რომელიმე რეკომენდაციის უპირობოდ გათვალისწინება ყველა ანალოგიურ ურთიერთობაზე, ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების და შესწავლის გარეშე. აპელანტის მითითებით, შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-6 ნაწილი (მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მას ეკისრება.) ცალსხად განმარტავს, თუ რა შემთხვევაში ფაქტობრივი გარემოების მტკიცების ტვირთი შეიძლება დაეკისროს დამსაქმებელს.

აპელანტის მტკიცებით, განსახილველ საქმეში მოსარჩელემ 07.04.2016წ. მომართა საზოგადოების ადმინისტრაციას საპრეტენზიო წერილით 2015 წლის ივლისი, აგვისტო და 2016 წლის მარტის თვის ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე, ანუ დაიწყო შემათანხმებელი პროცედურა. წერილის მიღებიდან ოთხ დღეში (ს.ფ) 11.04.2016წ. პასუხით განემარტა მისი მოთხოვნის უსაფუძვლობა. აღნიშნული პასუხი მოსარჩელეს ჩაბარდა 18.04.2016წ. გამომდინარე აქედან, აპელანტი უთითებს, რომ დადგენილად შეიძლება მივიჩნიოთ, რომ პროცედურის დაცვა მოხდა შრომის კოდექსის მოთხოვნათა გათვალისწინებით. შესაბამისად სასამართლოს უნდა გამოყენებინა მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესი. გარდა ამისა, მტკიცების ტვირთის განაწილება დამსაქმებელზე იმის გამო, რომ „დამსაქმებელი წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს, და მას მიუწვდება ხელი ყველა საჭირო დოკუმენტაციასთან“ არასწორია. აპელანტის განმარტებით, მოსარჩელე ასრულებდა ოფის-მენეჯერის უფლებამოსილებებს, ის ახორციელებდა საზოგადოების მთელ დოკუმენტბრუნვას, მიმოწერას სხვადასხვა ორგანოებთან, პირებთან. შესაბამისად სასამართლოს მოსაზრება, რომ ალა ი----ე ვერ დაადასტურებდა სამასახურიდან დათხოვნის უკანონობას გადაჭარბებულია. მოწინააღმდეგე მხარეს ყოველგვარი დაბრკოლების გარეშე შეეძლო წარმოედგინა საკუთარი ელექტრონული ფოსტიდან ერთი წერილი მაინც, რომელიც დაადასტურებდა მის მიერ მოვალეობის „პირნათლად“ შესრულების ფაქტს. გარდა ამისა, საქმეში არსებული მტკიცებულებებით ცალსახად დასტურდება (ა----- ს-----ის ახსნა-განმარტება, ნ--- ჩ-----ის, გ----- ა-----ის, ნ----- ჯ-----ის ჩვენებები) მოწინააღმდეგე მხარის მოთხოვნის უსაფუძვლობა. აპელანტი აღნიშნავს, რომ აღნიშნული მტკიცებულებები არ იქნა გამოკვლეული სასამართლოს მიერ და შესაბამისად არც შეფასებული ყოფილა. სასამართლომ დაარღვია შეჯიბრობითობის პრინციპი და უარი უთხრა მათ მტკიცებულებების დართვაზე და გამოთხოვაზე. აღნიშნული მტკიცებულების დართვით კიდევ ერთხელ დაადასტურდებოდა მოსარჩელის არაკეთილსინდისიერება.

სააპელაციო პრეტენზია მტკიცებულებების გამოკვლევის, სამართლებრივი შეფასების მიმართ.

აპელანტის უთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ი და მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილზე, რომლის თანახმად შრომითი ურთიერთობები წარმოიშვება და დაფუძნებულია მხარეთა თანასწორობის საფუძველზე და საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს სპეციალური კანონი, რეგულირდება სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. სამოქალაქო კოდექსის მე 10- მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად სამოქალაქო ურთიერთობის მონაწილეებს შეუძლიათ განახორციელონ კანონით აუკრძალავი, მათ შორის კანონით პირდაპირ გაუთვალისწინებელი ნებისმიერი მოქმედება. შრომითი კოდექსის 36-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებს, მათ შორის ანაზღაურების გარეშე შვებულება. საყურადღებოა, რომ აღნიშნული მუხლით არ არის განსაზღვრული თუ შრომის ურთიერთობის რომელი მონაწილის ინიციატივით შესაძლოა შეჩერდეს შრომითი ურთიერთობა. მაგ. მე-2 ნაწილის „კ“ პუნქტი კვალიფიკაციის ამაღლება, გადამზადება და ა.შ შესაძლოა მოხდეს როგორც დასაქმებულის ისე დამსაქმებლის ინიციატივით, ისევე როგორც ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენების უფლება. შესაბამისად, ამ მუხლის განმარტება იმდაგვარად, რომ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ინიციატორი შეიძლება იყოს მხოლოდ დასაქმებული არ იქნებოდა სწორი, მითუმეტეს რომ განსახილველ საქმეში შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ინიციატორი თავად მოსარჩელე იყო, რათა არ მომხდარიყო უკიდურესი ზომის გამოყენება-ხელშეკრულების შეწყვეტა. საქმეზე დართული მტკიცებულებებით ცალსახად დასტურდება, რომ დამსაქმებლის მიერ არ ყოფილა უფლების ბოროტად გამოყენება, 2015 წლის ბრძანებების შემდგომ მოწინააღმდეგე მხარემ მიიღო 7 თვის ხელფასი, ხოლო 2016 წლის ბრძანების მერე, რომ შეესრულებინა თავისი მოვალეობები კეთილსინდისიერად და ევლო სამსახურში მიიღებდა მაისის ხელფასს.

აპელანტის განმარტებით, მეტად მნიშვნელოვანია 26.04.2016წ აუდიტის დასკვნა 2015 წლის ფინანსური აღრიცხვისა და წლიური ანგარიშის შესახებ, რომელიც საკლდებულოა ყოველწლიურად წარედგინათ ეროვნული კომუნიკაციების კომისიას. აღნიშნული დასკვნის თანახმად, საზოგადოებას არ გააჩნია სახელფასო დავალიანება თანამშრომლების მიმართ. შესაბამისად მოსარჩელე და მის მიერ სხდომაზე წარდგენილი მოწმეები ცრუობენ და იყენებენ თავის უფლებებს ბოროტად, რაც აკრძალულის კანონით.

აპელანტი უთითებს, რომ მოთხოვნა სადაოდ გამხდარი ბრძანებების შესახებ, გარდა დაუსაბუთებლობისა არის ხანდაზმულიც. შრომის კოდექსის 38-ე მე -7 ნაწილი, 47-ე, 48-ემუხლები განსაზღვრავენ დავის მცნებას და მისი გადაწყვეტის წესს, პროცედურას და ვადებს. აპელანტი მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ დარღვეულია ამ მუხლების მოთხოვნები.

აპელანტის მითითებით, განსახილველ საქმეში მოსარჩელემ 07.04.2016წ. მომართა საზოგადოების ადმინისტრაციას საპრეტენზიო წერილით 2015 წლის ივლისი, აგვისტო და 2016 წლის მარტის თვის ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე, ანუ დაიწყო შემათანხმებელი პროცედურა. 11.04.2016წ. პასუხით განემარტა მისი მოთხოვნის უსაფუძვლობა. აღნიშნული პასუხი მოსარჩელეს ჩაბარდა 18.04.2016წ. იმ შემთხვევაში, თუ წერილობითი პასუხის მიღების დღიდან 14 დღის განმავლობაში მხრეთა შორის ვერ იქნება მიღწეული შეთანხმება, კანონმდებელი ადგენს სასამართლოში მიმართვის 30 დღიან ვადას. შესაბამისად, მოწაინააღმდეგე მხარეს მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადა შეუწყდა 2016 წლის 02 ივნისს. კომკრეტულ შემთხვევაში, 05.05.2016წ. ალა ი----ემ მიმართა სასამართლოს სახელფასო დავალიანების დაგადაუნდელი თანხის 0.07% დაკისრების მოთხოვნით. ხოლო 07.06.2017წ., 09.06.2016წ. და 06.06.2017წ. განცხადებებით მოსარჩელემ დააზუსტა მოთხოვნა და მოითხოვა სადაოდ გამხდარი ბრძანებების და შრომისშინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-9 ნაწილის ბათილად ცნობა.

აპელანტის განმარტებით 31.03.2016წ. უხელფასო შვებულების გაგრძელების (გაგზავნილია 02.04.2016წ.) და 21.05.2016წ. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის (გაგზავნილია 17.06.2016წ. , დაბრუნდა 05.07.2016წ.) ბრძანებები გაგზავნილი იქნა მოსარჩელის სახლის მისამართზე, თუმცა მიუკითხაობის გამო აპელანტს უკან დაუბრუნდა (ს.ფ 54,55), შესაბამისად საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად ითვლება, რომ აღნიშნული გარემოებები მოსარჩელისათვის ასევე ცნობილი იყო.

აპელანტი უთითებს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1 ნაწილზე, რომლის თანახმად შრომითი ურთიერთობა არის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის რაიმე სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით (ნ--- ჩ-----ის, ა----- ს-----ის ახსნა-განმარტება, ნ----- ჯ-----ის, გიგა ა-----ის ჩვენება, 07.04.2016წ. საპრეტენზიო წერილი), რომლებსაც სასამართლომ არანაირი შეფასება არ მისცა, დგინდება, რომ მოსარჩელე არ ასრულებდა თავის მოვალეობებს, ის უბრალოდ არ დადიოდა სამსახურში. აღნიშნულს ადასტურებს საპრეტენზიო წერილზე მითითებულია ადმინისტრაციის ძველი მისამართი, მაშინ როდესაც უკვე 27 მარტიდან (იხ. მომსახურების ხელშეკრულება ა. ა-----თან) დაიწყო აპარატურის გადატანა და ეს საზოგადოების მენეჯერისთვის, თუ ის დადიოდა სამსახურში და ასრულებდა თავის მოვალეობებს უნდა ყოფილიყო ცნობილი.

აპელანტს მიაჩნია, რომ მოთხოვნა მიუღებელი ხელფასის 0.07% ანაზღაურების ნაწილში, როგორც არსებული ურთიერთობის, ასევე შეწყვეტის შემდეგ დღემდე, ასევე არის უსაფუძვლო. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის დეფინიციის თანახმად 0.07% მოთხოვნის უფლება ვრცელდება მხოლოდ

არსებულ შრომით ურთიერთობებზე ანუ მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებზე. გარდა ამისა, მოსარჩელემ ვერ დაასაბუთა, თუ რა გარემოებამ დააბრკოლა 2015 წლის ივლისის თვიდან დავის წარმოებამდე მიემართა საზოგადოებისათვის აღნიშნული მოთხოვნით. შესაბამისად, მან თავად შეუწყო ხელი ამ თანხის გაზრდას და დაგროვებას, რაც სამოქალაქო კოდექსის 415-ე მუხლიდან გამომდინარე გამორიცხავს 0.07% გადახდის ვალდებულებას. უფრო მეტის, მოწინააღმდეგე მხარის წარმომადგენელმა არაერთ სასამართლოს ხსდომაზე ღიად, მოსამართლის თანდასწრებისთ განაცხადა, რომ მას არსად ეჩქარება და აღსრულებამდე დაუგროვდება სოლიდური თანხა.

აპელანტი უთითებს შრომის შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-9 ნაწილზე, რომელიც ითვალისწინებს უხელოფასო შვებულების გამოყენების უფლებას დამსაქმებლის მიერ. სასამართლოს მინდა განვუმარტო, რომ რა თქმა უნდა ეს დანაწესი არ გულისხმობს ამ უფლების გამოყენებას დასაქმებულის თანხმობის/შემდგომი მოწონების გარეშე. კონკრეტულ შემთხვევაში, როდესაც საზოგადოებაში შეიქმნა ფინანსური პრობლემები ხელმძღვანელს მეწარმეთა შესახებ კანონი პირდაპირ აკისრებს მოვალეობას იმოქმედოს საზოგადოების იმტერესებიდან გამომდინარე. ვფიქრონ მოსარჩელის მოსაზრება, რომ შინაგანაწესის მოცემულმა დანაწესმა გააუარესა მოსარჩელის ან რომელიმე სხვა თანამშრომლის მდგომარეობა მცდარია. ამ მუხლის ამოქმედების შედეგად მოსარჩელეს შეუნარჩუნდა სამუშაო ადგილი და ის შვიდი თვის განმავლობაში ღებულობდა ხელოფასს. გარდა ამისა, მინდა თქვენი ყურადღება გავამახვილო იმ გარემოებაზე, რომ არც ერთი სადაოდ გამხდარი ბრძანების სამართლებრივი საფუძველი არ იყო საზოგადოების შრომის შინაგანაწესის ეს მუხლი. ასევე აღსანიშნავია, რომ შრომის შინაგანაწესი ცნობილი იყო მოსარჩელისათვის, ის მოხსენიებულია შრომის ხელშეკრულებაში, რომელზეც მას აქვს მოწერილი ხელი.

სააპელაციო პრეტენზია 21.06.2017წ. საოქმო განჩინებებზე:

21.06.2017წ. განჩინებით შპს ჯეოსელის მიერ გაცემული #17/06-809 სატელეფონო ნომრის 591990009 დეტალური ნუსხის დართვაზე აპელანტს ეთქვა უარი. აღნიშნული მტკიცებულებით გაქარწყლდებოდა ყოფილი დირექტორის გია ტოგონიძის ახსნა-განმარტება, თითქოსდა 2016 წლის აპრილის ბოლოს მას დაუკავშირდა ანა იურიანა-მანჯგალაძემ და თხოვა 2015 წლის 1/1-14 ბრძანებაზე ხელისმოწერა. აღნიშნული არ შეესაბამება სიმართლეს, რადგან საზოგადოების 10.04. 2016 წლის წერილში ნახსენებია აღნიშნული ბრძანება. ასევე ამ შუამდგომლობის დაკმაყოფილებით კიდევ ერთხელ დადასტურდებოდა მოწინააღმდეგე მხარის არაკეთილსინდისიერება და უფლებების ბოროტად გამოყენების ფაქტი.

აპელანტი ასახელებს 21.06.2017წ. განჩინებას, რომლითაც ასევე არ დაკმაყოფილდა შუამდგომლობა სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან ა.ი----ის შემოსავლების შესახებ ინფორმაციის გამოთხოვაზე. მათი ინფორმაციით 2016 წლის ბრძანებების მოქმედების პერიოდში მუშაობდა სხვა სამსახურში და სავარაუდოდ სხვა ქალაქში. სასამართლომ აღნიშნული შუამდგომლობების არ დაკმაყოფილებით დაარღვია შეჯიბრობითობის პრინციპი. ერთის მხრივ თავის გადაწყვეტილებაში მტკიცების ტვირთს მთლიანად აკისრებს დამსაქმებელს, ხოლო მეორეს მხრივ არ მისცა საშუალება სხვა დანარჩენ მტკიცებულებებთან ერთად რეალიზებულიყოფილიყო დამსაქმებლის უფლებები.

აპელანტი განმარტავს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377.1 და 2 მუხლს, რომლის თანახმად, „სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი დასამართლებრივი თვალსაზრისით. სააპელაციო სასამართლო გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერებასა და დასაბუთებულობას, როგორც ფაქტობრივი, ისე სამართლებრივი თვალსაზრისით, ანუ საქმეს განიხილავს, როგორც ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის, ისე მათი სამართლებრივი შეფასების კუთხით. საამისოდ კი სააპელაციო სასამართლოს გააჩნია ყველა ის საპროცესო მექანიზმი, რაც აუცილებელია პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების ყოველმხრივი შემოწმებისა და საქმის სრულყოფილი, კომპლექსური განხილვისათვის. მართალია, სააპელაციო სასამართლო უფლებამოსილია, საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს, თუმცა მას ასევე შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი, ანუ არსებითად განიხილოს საქმე და მიიღოს მასზე გადაწყვეტილება. სააპელაციო სასამართლოს უფლებამოსილება, თვითონ, პირველი ინსტანციის სასამართლოსთვის საქმის დაბრუნების გარეშე, გადაწყვიტოს საქმე, ემყარება საპროცესო ეკონომიის პრინციპს. გამომდინარე ზემოაღნიშნულისა, აპელანტი ითხოვს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 17.08.2016 წლის გადაწყვეტილების გაუქმებას და ახალი გადაწყვეტილების მიღებას, სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თაობაზე.

აპელანტს სურვილი აქვს სასამართლოს დამატებით განუმარტოს, რომ სადაოდ გამხდარი ბრძანებები იყო შექმნილი დასაქმებულების თანხმობით, მეტიც მათი ინიციატივით, რათა თავიდან აერიდებინათ უკიდურესი ზომა - ხელშეკრულების შეწყვეტა. მართალია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158-ე კონვენციის არ აქვს სავალდებულო ხასიათი, თუმცა აპელანტს მიაჩნია, რომ არ უნდა გავცდეთ ამ კონვენციით დანერგილ სტანდარტებს, ამ კონვენციის მე-3 თავი განსაზღვრავს დებულებებს ხელშეკრულების შეწყვეტის ეკონომიკური, სტრუქტურული და ანალოგიური მიზეზების გამო. ხსენებული კონვენციის მე 13 მუხლის 1- ნაწილის ბ პუნქტი ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას აცნობოს დასაქმებულს

მოსალოდნელი დათხოვის შესახებ და მიიღოს ღონე გათავისუფლებისგან თავის არიდების მიზნით. რაც მოხდა კონკრეტულ შემთხვევაში (იხ. 10.05 2017წ. შესაგებელი და დართული მტკიცებულებები).

აპელანტის უთითებს, რომ სარჩელი აგებულია სიცრუეზე, რაც ეწინააღმდეგება ზოგადად სამოქალაქო სამართლის კეთილსინდისიერების პრინციპს. მოსარჩელე მხარეს არაკეთილსინდისიერება დასტურდება თუნდაც, იმით, რომ სასამართლოს არაერთ სხდომაზე მოსარჩელეს აქვს გაცხადებული, რომ მას არსად ექჩარება და 0.07 % დარიცხვით სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე მას დაუგროვდება სოლიდური თანხა, რასაც გარკვეულწილად სასამართლომაც შეუწყო ხელი. აპელანტის აზრით სასამართლომ არ გამოიკვლია საკმაოდ მნიშვნელოვანი გარემოება - რატომ მოსარჩელემ (მათ შორის მოწმეებმა ჯ-----ემ და ა-----მა) 2015 წლის ივნისიდან რატომ არ მოითხოვა ერთი წლის განმავლობაში კუთვნილი ხელფასები და პირგასამტეხლო. მოსარჩელის არაკეთილსინდისიერებაზე ასვე მეტყველებს მოწმის ჩვენება (მოსარჩელის მოწმეების წერილი და ჩვენება) რომელიც აცხადებს რომ 2016წ მარტი-აპრილის მიმართ პრეტენზია არ გააჩნია. მხოლოდ ალა ი----ის უფლებები დაარღვია დამსაქმებელმა? მოსარჩელე მოთხოვნის საფუძვლად იყენებს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლს, მაშინ როდესაც ამ მუხლით გათვალისწინებული საჯარო წესრიგი უპირობო მორალურ მოთხოვნებთანაა დაკავშირებული, რაც ხელს უწყობს ზნეობრივი და სამართლიანი სამოქალაქო ბრუნვის დამკვიდრებას და მისი დარღვევა უარყოფით გავლენას ახდენს საზოგადოების არსებობის საფუძვლებს.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

სააპელაციო პალატა გაეცნო საქმის მასალებს, შეისწავლა სააპელაციო საჩივრის საფუძვლიანობა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერება-დასაბუთებულობა, მოისმინა მხარეთა მოსაზრებები და მიიჩნევს, რომ შპს „რ-----ს“ სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, შპს „რ-----ს“ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ წარმოადგენს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის

393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიამ საქმე განიხილა არსებითი ხასიათის საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1 სამოქალაქო საქმეთა პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

- მოსარჩელე და მოპასუხე შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ 2015 წლის 01 ივნისიდან. მხარეთა შორის გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადაც განისაზღვრა 2016 წლის 01 ივნისამდე. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა 900 ლარს.
- 2015 წლის 01 ივნისის შრომითი ხელშეკრულების პირობებში, მოსარჩელეს ივნისის თვის ხელფასი უნდა მიეღო ყოველი მომდევნო თვის ორ რიცხვში. ა—— ი----ემ პირველი ხელფასი მიიღო 22 დღის დაგვიანებით. 2015 წლის ნოემბრის თვის ხელფასი მოსარჩელემ მიიღო 20 დღის დაგვიანებით, 2016 წლის თებერვლის ხელფასი მიიღო 27 დღის დაგვიანებით. მოსარჩელეს მოპასუხე ორგანიზაციისგან არ მიუღია 2015 წლის ივლისის და აგვისტოს, ხოლო 2016 წლის მარტის, აპრილის და მაისის თვის ხელფასი.
- ა—— ი----ე მოპასუხესთან მსახურობდა 2015 წლის ივნისიდან, 2016 ივნისამდე - ანუ 12 კალენდარული თვე; აქედან მას აუნაზღაურდა 7 თვის შრომის ანაზღაურება; არ აუნაზღაურდა 5 თვის ხელფასი: აქედან 4 თვის

ხელფასის გაუცემლობის საფუძველი გახდა ყველა თანამშრომლის გაშვება უხელფასო შვებულებაში სწორედ მოპასუხის ინიციატივით, ხოლო ბოლო - 2016 წლის მაისის ხელფასის გაუცემლობის საფუძველი გახდა ერთ - ერთი სადავო ბრძანება - 2016 წლის 21 მაისის ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2016 წლის 1 მაისიდან.

- მოსარჩელე ა----- ი----ემ 2016 წლის 07 აპრილს ოფიციალური წერილით მიმართა მოპასუხე ორგანიზაციას დავალიანების დაფარვის მოთხოვნით (წერილში მოსარჩელე უთითებს: „ვმუშაობ საზოგადოებაში ოფისის მენეჯერის თანამდებობაზე“), ხოლო 2016 წლის 07 აპრილის წერილის პასუხად მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ საზოგადოების თანამშრომლებს შეჩერებული ჰქონდათ შრომითი ურთიერთობა და დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით #1/1-14 ბრძანებით 2015 წლის 07 ივნისიდან 01 აგვისტომდე, #1/8-16 ბრძანებით 2016 წლის 01 მარტიდან 30 მარტამდე, #1/9-16 2016 წლის 31 მარტიდან 30 აპრილამდე დამსაქმებლის ინიციატივით საზოგადოების თანამშრომლები გაშვებულ იქნენ უხელფასო შვებულებაში. ამავე წერილში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელეს მიღებული აქვს ჯამში 8 თვის ხელფასი, რაც მოპასუხის განმარტებითვე წარმოადგენს ტექნიკურ შეცდომას, რეალურად მოსარჩელეს მიღებული აქვს 7 თვის ხელფასი;

- 2016 წლის 21 მაისს #1/14-16 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე ა----- ი-----ეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

- შრომის შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-9 პუნქტი და ასევე შპს „რ.ბ.ჯ“-ის დირექტორის მიერ 2015 წლის 29 დეკემბერს დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესი მოსარჩელისთვის შპს „რ-----ს“ არ გაუცნია.

- მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივ ვალდებულებათა ასეთ უხეშ დარღვევას ადილი არ ჰქონია.

4.2 განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტი შპს „რ.ბ.ჯ“ სადავო გადაწყვეტილებას ასაჩივრებს სრულად და ითხოვს ა----- ი-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმას. სადავო გადაწყვეტილებით, ა----- ი-----ის მოთხოვნა შრომის შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-9 პუნქტის ბათილად ცნობის თაობაზე დაკმაყოფილდა. პალატა ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს და მიაჩნია, რომ შრომის შინაგანაწესის დადგენილი ნორმა ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობას.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა ანაზღაურებადი და

ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი.

განსახილველ შემთხვევაში, ა----- ი----ესა და შპს რ-----ის“ შორის დადებული 2015 წლის 1 ივნისის ხელშეკრულების 3.4 პუნქტის თანახმად, მხარეთა ურთიერთშეთანხმებით „დასაქმებულს“ შეიძლება მიეცეს მოკლევადიანი ანაზღაურების გარეშე შვებულება, თუ ეს არ იმოქმედებს საზოგადოების ნორმალურ მუშაობაზე. ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას „დასაქმებული“ ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს „დამსაქმებელი“ შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.

პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ დასახელებული პუნქტის თანახმად, ანაზღაურების გარეშე შვებულების მიცემა უნდა მოხდეს მხარეთა **ურთიერთშეთანხმებით**. შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მხარეთა ნების გამოვლენა ფიქსირდება მხარეთა ხელმოწერებით. ასეთ შემთხვევაში უნდა არსებობდეს მხარეთა მიერ ხელმოწერილი დოკუმენტი რაც დაადასტურებდა მხარეთა შორის მსგავსი შეთანხმების არსებობას. შესაძლებელია მოხდეს ზეპირი შეთანხმებაც, მაგრამ ეს გარემოება უნდა დადასტურდეს სხვა მტკიცებულებით მაინც.

შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის მე-2 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი;

განსახილველ შემთხვევაში, შპს „რ-----ს“ 2015 წლის 29 დეკემბრის შრომის შინაგანაწესის მესამე პუნქტის მე-9 ქვეპუნქტის თანახმად, საზოგადოების ინტერესებიდან, ეკონომიური და ფინანსური გარემოებების გათვალისწინებით დამსაქმებელს აქვს უფლება გამოაცხადოს ანაზღაურების გარეშე შვებულება. ანაზღაურების გარეშე შვებულების ვადის განსაზღვრისათვის პრიორიტეტია საზოგადოების ინტერესი.

პალატა აღნიშნავს, რომ მითითებული შინაგანაწესის აღნიშნული პუნქტი ითვალისწინებს საზოგადოების საჭიროებიდან გამომდინარე თანამშრომლების ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვების შესაძლებლობას, რომლის განხორციელების უფლებაც აქვს დამსაქმებელს. შინაგანაწესის აღნიშნული პუნქტი დამსაქმებელს ანიჭებს ცალმხრივად იმგვარი მოქმედების განხორციელების შესაძლებლობას, რომელზეც შესაძლოა დასაქმებულმა არ გამოთქვას თანხმობა.

შრომის შინაგანაწესთან დაკავშირებით აპელანტი მიუთითებს სასამართლოს მიერ დაშვებულ საპროცესო შეცდომებზე და აღნიშნავს, რომ მას არ მისცემია შესაგებლის წარდგენის უფლება ამ საკითხთან დაკავშირებით. აღნიშნულთ

დაკავშირებით პალატა განმარტავს, რომ მსგავსი საკითხი მოსარჩელეს რომც არ დაეყენებინა სასარჩელო მოთხოვნის სახით, სასამართლო შრომის შინაგანაწესის ნორმებს მაინც ვერ გამოიყენებდა ამ ურთიერთობათა რეგულირებისათვის მისი კანონსაწინააღმდეგო ხასიათის გამო. შესაბამისად, მსგავსი მოთხოვნა დაყენებული იქნებოდა თუ არა, არანაირად არ შეიცვლებოდა საქმეზე დამდგარი შედეგი.

პალატა განმარტავს, რომ ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენების უფლება გარანტირებულია შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, რომლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით. აღნიშნული ნორმით უზრუნველყოფილია ერთი მხრივ დასაქმებულის უფლება, მისი საჭიროებიდან და აუცილებლობიდან გამომდინარე ისარგებლოს შვებულებით და მისი სამსახურში გამოუცხადებლობა საპატიო გარემოებად იქნეს შეფასებული. აღნიშნული მუხლის ფარგლებში დაცულია დამსაქმებლის უფლებაც, რომ მან არ აანაზღაუროს დასაქმებულის მიერ განუსაზღვრელი ვადით (მინიმუმ 15 დღე) აღებული შვებულება მაშინ, როდესაც დასაქმებული არ ასრულებს მის მიერ დაკისრებულ ვალდებულებას შრომითი ურთიერთობის შეჩერების გამო.

დასახელებული ნორმა მხარეთა ორმხრივი ინტერესის დაცვას ემსახურება, თუმცა იგი არაკეთილსინდისიერად შეიძლება იქნეს გამოყენებული, თუკი დამსაქმებელს ან დასაქმებულს აღნიშნულით სარგებლობის უფლება მიენიჭება ცალმხრივად, მეორე მხარესთან შეუთანხმებლად. ამგვარი უფლების მინიჭების შემთხვევაში, დამსაქმებლის მხრიდან ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში თანამშრომლების გაშვება შესაძლოა გამოყენებულ იქნას სისტემატიურად, მაშინ როდესაც ფინანსური პრობლემების გამო იგი ვერ უზრუნველყოფს დასაქმებულთათვის შრომითი ანაზღაურების გადახდას, რაც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს და საჯარო წესრიგს.

როგორც აპელანტი მიუთითებს, მას შექმნილი ჰქონდა მძიმე ფინანსური მდგომარეობა, რის გამოც უხდებოდა თანამშრომელთა გაშვება ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში. სამართლებრივად რომ შევაფასოთ აღნიშნული გარემოება, დამსაქმებლის ბრალით ხდებოდა დასაქმებულის იძულებითი მოცდენა. კანონის შესაბამისად, ასეთ დროს შრომის ანაზღაურება მაინც უნდა მოხდეს თუ მხარეთა შეთანხმება სხვა რამეს არ ითვალისწინებს (შრომის კოდექსის 32-ე მუხლი)

უნდა აღინიშნოს, რომ ა---- ი----ესა და შპს „რ-----ს“ შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება ანაზღაურების გარეშე შვებულების მიცემას ითვალისწინებს მხოლოდ მხარეთა ურთიერთშეთანხმებით. ამის საწინააღმდეგოდ, შრომის შინაგანაწესის მესამე პუნქტის მე-9 ქვეპუნქტის თანახმად, ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში დასაქმებულის გაშვება

დასაშვებია მხოლოდ დამსაქმებლის ნების არსებობისას.

შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ბათილია შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ან ამ კანონს.

პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სწორედ დასახელებული ნორმის დარღვევაა სახეზე, კერძოდ, შრომის შინაგანაწესის სადავო ნორმა ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობას, ასევე ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას, რადგანაც დასაქმებულს ანიჭებს კანონმდებლობასთან შეუსაბამოდ მეტ უფლებებს, მიიღოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში დასაქმებულთა გაშვების საკითხი, მათთან შეუთანხმებლად. აქედან გამომდინარე, შრომის შინაგანაწესის მესამე პუნქტის მე-9 ქვეპუნქტი ითვლება კანონსაწინააღმდეგო, შესაბამისად ბათილ ნორმად და მისი გამოყენება კონკრეტული დავის მოსაწესრიგებლად დაუშვებელია.

4.3 ა---- ი----ესა და შპს „რ-----ის“ შორის დადებული 2015 წლის 1 ივნისის ხელშეკრულების 3.4 პუნქტის თანახმად, მხარეთა ურთიერთშეთანხმებით „დასაქმებულს“ შეიძლება მიეცეს მოკლევადიანი ანაზღაურების გარეშე შვებულება, თუ ეს არ იმოქმედებს საზოგადოების ნორმალურ მუშაობაზე.

აღნიშნულთან დაკავშირებით საქმის მასალებით დგინდება, რომ შპს „რ-----ს“ 2015 წლის 5 ივნისის N1/1-14 ბრძანებით, მიმდინარე წლის 7 ივნისიდან საზოგადოების თანამშრომლებს მიეცათ უხელფასო შვებულება მიმდინარე წლის 1 აგვისტომდე. შპს „რ-----ს“ 2016 წლის 28 თებერვლის N1/8-16 ბრძანებით, საზოგადოების შრომით კოლექტივს შეუჩერდა შრომითი ურთიერთობა მიმდინარე წლის 1 მარტიდან 30 მარტამდე. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია ანაზღაურების გარეშე შვებულება. შპს „რ-----ს“ 2016 წლის 31 მარტის N1/9-16 ბრძანებით, მიმდინარე წლის 28 თებერვლის N1/8-16 ბრძანების მოქმედების ვადა გაგრძელდა ოფისის მენეჯერის ა---- ი----ის მიმართ (ასევე სხვა თანამშრომლების მიმართ) და წინამდებარე ბრძანების პირველ ნაწილში მითითებულ თანამშრომლებს შრომითი ურთიერთობა შეუჩერდათ ერთი თვის ვადით - მიმდინარე წლის 31 მარტიდან 30 აპრილამდე. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია ანაზღაურების გარეშე შვებულება.

განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავო გარემოებას წარმოადგენს ის ფაქტი, გამოთქვა თუ არა მოსარჩელემ თანხმობა ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვებაზე.

პალატა აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის განმარტებით, დასახელებული ბრძანებები შეითხზა მას შემდეგ, რაც მოსარჩელე ა---- ი----ემ, ჯერ სიტყვიერად, ხოლო შემდგომში ოფიციალური საპრეტენზიო წერილით მიმართა შპს „რ.ბ.ჯ-ს“ დირექტორს ა. იურიანა-მანჯგალაძეს არსებული სახელფასო დავალიანების

გაცემასთან დაკავშირებით. მოსარჩელის განმარტებით, 2015 წლის 5 ივნისის ბრძანებაზე ხელმომწერ - დირექტორ გია ტოგონიძის განცხადებით, 2016 წლის 5 აპრილის ბოლო რიცხვებში მას თხოვნით მიმართა შპს რ-----ს დირექტორმა ა. იურიანა-ნანჯგალაძემ, რათა ხელი მოეწერა ძველი თარიღით მის მიერ შედგენილ ბრძანების პროექტზე. აღნიშნულის დასადასტურებლად მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი იქნა გია ტოგონიძის ნოტარიულად დამოწმებული ახსნა--განმარტება. ამასთან, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი იქნა გ----- ა-----ის, ნ----- ჯ-----ის, დავით გაგუასა და გია შეყილაძის საბანკო ამონაწერები, რომლითაც დადასტურებულია, რომ მათ 2016 წლის მარტის თვის ხელფასი ჩაერიცხათ, მიუხედავად იმისა, რომ ისინი შპს „რ-----ს“ 2016 წლის 28 თებერვლის N1/8-16 ბრძანებით, იმყოფებოდნენ ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

აპელანტის მიერ საქმეში არაა წარმოდგენილი არანაირი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა, რომ მოსარჩელე ა----- ი-----ე გაეცნო ბრძანებებს მისთვის ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვებასთან დაკავშირებით და გამოთქვა თანხმობა. ბრძანების გაცნობის შესახებ ხელწერილი საქმეში არ მოიპოვება. აქედან გამომდინარე, დადგენილად უნდა იქნეს მიჩნეული, რომ 2015 წლის 1 ივნისის ხელშეკრულების 3.4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეთა შორის ურთიერთშეთანხმება ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვებაზე არ ყოფილა, რის გამოც აღნიშნული ბრძანებები ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი. რადგან ბრძანებები ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში დასაქმებულის გაშვებასთან დაკავშირებით ბათილად იქნა ცნობილი, კომპანია წარმოუშვებოდა ვალდებულება შრომითი ანაზღაურების გადახდის თაობაზე.

4.4 შრომის კოდექსის მეორე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შრომითი

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

ა----- ი----ესა და შპს რ-----ის“ შორის დადებული 2015 წლის 1 ივნისის ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის“ ყოველთვიური ხელზე ასაღები ანაზღაურება შეადგეს 400 აშშ დოლარს (ექვივალენტი ეროვნულ ვალუტაში, ეროვნული ბანკის კურსით გადახდის დღისათვის, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

ა----- ი----ესა და შპს რ-----ის“ შორის დადებული 2015 წლის 4 თებერვლის დამატებითი შეთანხმების თანახმად, საზოგადოებაში შექმნილი ეკონომიკური მდგომარეობის გათვალისწინებით ხელშეკრულების 4.1 მუხლი ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: დასაქმებულის“ ყოველთვიური ხელზე ასაღები ანაზღაურება 01.02.2016 წ. შეადგენს 900 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე.

აპელანტის არგუმენტი შრომითი ანაზღაურების გადაუხდელობასთან დაკავშირებით უკავშირდება მის მიერ თანამშრომლების ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვებას. თავად ხელფასის ოდენობა მის მიერ სადავოდ გამხდარი არ ყოფილა. რადგან სასამართლოს მიერ ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში მოსარჩელის გაშვების ბრძანება ბათილად იქნა მიჩნეული, საზოგადოების მიერ თანხის გადაუხდელობა შრომის კოდექსის მეორე მუხლის დარღვევას წარმოშობს, ამდენად, შპს „რ-----ს“ უნდა დაეკისროს ა----- ი----ისთვის გადაუხდელი ხელფასის გადახდა.

პალატა ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვების 2015 წლის 5 ივნისის ბრძანებით, ა----- ი----ეს შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული ჰქონდა 2015 წლის 7 ივნისიდან 2015 წლის 1 აგვისტომდე. მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს ივლისი-აგვისტოს თვის ხელფასის გადახდა. აპელანტი ხელფასის გადაუხდელობის საფუძვლად უთითებს სწორედ აღნიშნულ ბრძანებას, თუმცა ბრძანების ნამდვილად მიჩნევის შემთხვევაშიც კი, დაუდგენელია 2015 წლის აგვისტოს ხელფასის გაუცემლობის საფუძველი. მოსარჩელის მიერ სარჩელზე თანდართული საბანკო ამონაწერით დასტურდება, რომ შპს „რ-----ს“ არ განუხორციელებია მისთვის ივლისი-აგვისტოს თვეში ხელფასის ჩარიცხვა, ხოლო აპელანტის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი იმის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება, რომ კომპანიამ შრომითი ანაზღაურება მოსარჩელეს გადაუხადა სადავო პერიოდში. ანალოგიურად, შპს „რ.ბ.ჯ“ 2016 წლის 28 თებერვლისა და 31 მარტის ბრძანებებზე მითითებით ამართლებს მოსარჩელისთვის ხელფასის გადაუხდელობას, თუმცა მის მიერ ვერ იქნა განმარტებული, 2016 წლის მაისის თვეში ხელფასის გადაუხდელობის საფუძველი. (ა----- ი----ისთვის შრომის ურთიერთობის შეწყვეტის სადავოობაზე სასამართლოს განმარტება იხილეთ ქვემოთ).

შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

დასახელებული ნორმის შესაბამისად, აპელანტს უნდა დაეკისროს გადაუხდელი ხელფასის თანხისა და დაყოვნებით გაცემული ხელფასის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის დარიცხული 0.07%-ის გადახდა.

4.5 პალატა იზიარებს ასევე გასაჩივებული გადაწყვეტილების მითითებებს, ა—— ი---ისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის არაკანონიერებასთან დაკავშირებით.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია პირის უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, შრომითი საქმიანობის არჩევანსა და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით – შრომის კოდექსით.

შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას სხვა კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ კერძო სამართლის ერთ-ერთი უმთავრესი – მხარეთა თანასწორობის პრინციპი გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის და დაქირავებული დამოკიდებულია დამქირავებლის ნებაზე, მის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე. ამდენად, ამ ურთიერთობებში აშკარად გამოკვეთილია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან – დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ წარმოშობს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საფრთხეს. სწორედ ამგვარ „უთანასწორობაში“ ბალანსის აღდგენასა და დაცვას ემსახურება შრომის კოდექსი, რომელიც საერთაშორისო კანონმდებლობისა და საქართველოს კონსტიტუციის ნორმების ურთიერთშეჯერებით ადგენს დაქირავებულის უფლებათა დაცვის სტანდარტებს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომა თავისუფალია. შრომის თავისუფლება ნიშნავს იმას, რომ თითოეულ ადამიანს უფლება აქვს, თავისუფლად განახორციელოს შრომითი საქმიანობა, აირჩიოს შრომითი საქმიანობის სფერო, პროფესია და უმუშევრობის დროს ისარგებლოს სახელმწიფო გარანტიით. შრომის თავისუფლება არ ნიშნავს სახელმწიფოს ვალდებულებას მოქალაქეთა დასაქმებაზე, თუმცა, ამავედროულად, შრომის უფლების კონსტიტუციით აღიარება მიზნად უსახავს სახელმწიფოს, იზრუნოს

სოციალურ-ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესებაზე, თავისი მოქალაქეების დასაქმების უზრუნველყოფაზე და ამასთან, ამ უფლების სამართლებრივი რეგულირების მიზნით, სათანადო სამართლებრივი რეჟიმის ჩამოყალიბებაზე.

შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ამ მხრივ უმნიშვნელოვანესია საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავენ დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის #1876 – რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მეორე ნაწილით კი, ამ პაქტით მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით, შეიცავენ პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული საწარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებებს. ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმად ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება, განახორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის. ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება, ფართო გაგებით, პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან.

ამდენად, ზემოაღნიშნული საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევენ უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებაზე და

ამასთანავე მის მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების, ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად, მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას. საგულისხმოა, რომ ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის “ა” ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი: ”მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. მოცემულ შემთხვევაში, დაუშვებელია ამ პრინციპის საპირისპიროდ მტკიცების ტვირთის მოსარჩელეზე გადაკისრება, ვინაიდან, საკითხი შეეხება ისეთ ნეგატიურ გარემოებას, რაც მტკიცებადია სწორედ მოპასუხის მიერ. უდავოა, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში, დამსაქმებელს გააჩნია უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა დაარღვია შრომითი მოვალეობები, ვიდრე მუშაკმა ადასტუროს, რომ მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია არამართლზომიერ მოქმედებებს.

შპს „რ.ბ.ჯ.“ 2016 წლის 21 მაისის ბრძანების თანახმად, ა—— ი----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 ნაწილის „ზ“ პუნქტი.

მითითებული მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის მონაწილეებს შეუძლიათ, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას შეწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულება. პრაქტიკაში, აღნიშნული ნორმა, უმეტესწილად დამსაქმებლის უფლების გამოყენებით გამოიხატება, კერძოდ, დამსაქმებელი დასაქმებულთან წყვეტს შრომით ხელშეკრულებას დასაქმებულის მიერ შრომითი პირობების დარღვევის გამო. ამიტომ, ამ საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად უკავშირდება დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა, მოითხოვს შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას, რაც უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელ-დასაქმებულს) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო

საშუალება, ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტი მართალია უთითებს, რომ ა---- ი----ის მის მიერ დაკისრებულ ვალდებულებებს არაკეთილსინდისიერად ასრულებდა და არ დადიოდა სამსახურში, თუმცა აღნიშნულის დამადასტურებელი სათანადო მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არაა.

პალატა ვერ მიიჩნევს ნ--- ჩ-----ის და ა----- ს-----ის ახსნა-განმარტებებს, იმის მტკიცებულებად, რომ მოსარჩელე ა---- ი----ე არ ასრულებდა კეთილსინდისიერად მის მიერ დაკისრებულ ვალდებულებებს და იგი არ დადიოდა სამსახურში. აპელანტის განმარტებით, ნ--- ჩ-----ი წარმოადგენს საზოგადოების ბუღალტერს, ხოლო ა----- ს-----ი დღემდე მუშაობს შპს „რ.ბ.ჯ-ში, ამდენად აღნიშნულ პირებს შრომითი ურთიერთობა აკავშირებთ შპს რ.ბ.ჯ-სთან“. აქედან გამომდინარე, მათი ახსნა-განმარტება არ შეიძლება საკმარის მტკიცებულებად შეფასდეს, რომლითაც დადასტურებულად იქნება მიჩნეული, ა----- ი----ის ვალდებულების არასათანადოდ შესრულება.

რაც შეეხება ნ----- ჯ-----ის და გ----- ა-----ის ჩვენებებს, პალატა მოწმეთა ჩვენებების გაცნობის შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ მათი ჩვენებებით არათუ დასტურდება ა---- ი----ის სამსახურებრივი მოვალეობების დარღვევა, არამედ პირიქით, დასტურდება მის მიერ სამსახურში სიარული. კერძოდ, ნ----- ჯ-----ის ჩვენებაში, რომელიც ახორციელებდა ტექნიკური დირექტორის მოვალეობებს, დასტურდება, რომ მის მიერ შპს რ.ბ.ჯ-ში მისვლის პერიოდში ა---- ი----ე იმყოფებოდა სამსახურში, ამასვე ადასტურებს გ----- ა-----ი, რომელიც რეჟისორის ფუნქციებს ასრულებდა კომპანიაში. მისი განმარტებით, ა---- ი----ე სულ მუშაობდა მათი კომპანიაში მისვლის პერიოდში. მოწმეები თავად მის მიერ სამსახურებრივი ვალდებულების შესრულებაზე კომენტარს ვერ აკეთებენ, თუმცა აღნიშნავენ, რომ იგი სამუშაო საათების პერიოდში იმყოფებოდა სამსახურში.

ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ მტკიცების ტვირთის რეალიზება უნდა მოეხდინა სწორედ მოპასუხე მხარეს, რაც მან ვერ განახორციელა. ამდენად, ფაქტი იმის შესახებ, რომ მოსარჩელემ დაარღვია ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები, საქმის მასალებით არ დასტურდება. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ა---- ი----ის სამსახურიდან გათავისუფლება უკანონოდ უნდა იქნეს მიჩნეული და ბათილად იქნეს ცნობილი, შპს „რ.ბ.ჯ-ს“ 2016 წლის 21 მაისის ბრძანება ა---- ი----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

4.6 რაც შეეხება აპელანტის მითითებას სარჩელის ხანდაზმულობასთან

დაკავშირებით, პალატა ასევე ვერ გაითვალისწინებს.

აპელანტი ხანდაზმულობის საფუძვლად უთითებს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეშვიდე ნაწილს, რომლის თანახმად, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. ასევე უთითებს შრომის კოდექსის 47-ე და 48-ე მუხლებზე. აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა აღნიშნავს, რომ აპელანტს მითითება სარჩელის ხანდაზმულობის თაობაზე არ გაუკეთებია საქმის განხილვის მოსამზადებელ ეტაპზე. როგორც საქმის მასალებით ირკვევა, მსგავსი განცხადება მხარემ გააკეთა მხოლოდ პაექრობის სტადიაზე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 219-ე მუხლის თანახმად, მხარეები შეზღუდული არიან, ახსნა-განმარტების მოსმენისას წარადგინონ ახალი მტკიცებულებები ან მიუთითონ ახალ გარემოებებზე, რომელთა შესახებაც არ ყოფილა მითითებული სარჩელსა თუ შესაგებელში ან საქმის მომზადების სტადიაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მათ შესახებ თავის დროზე საპატიო მიზეზით არ იყო განცხადებული. ამ მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებულ შემთხვევაში ახალი მტკიცებულებების წარდგენა ან ახალ გარემოებებზე მითითება არ შეიძლება გახდეს საქმის განხილვის გადადების საფუძველი, გარდა იმ შემთხვევებისა, თუ, წარდგენილი მტკიცებულებების სირთულიდან ან/და მოცულობიდან გამომდინარე, მათი გაცნობა სასამართლო სხდომაზე შეუძლებელია, აგრეთვე, თუ მხარე არგუმენტირებულად მიუთითებს მათ გასაქარწყლებლად მტკიცებულებების წარდგენის თაობაზე და სასამართლო მიიჩნევს, რომ წარსადგენ მტკიცებულებებს არსებითი მნიშვნელობა აქვს საქმისათვის. პალატა აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს არ მიუთითებია საპატიო მიზეზზე, რომლის გამოც მოხდა აღნიშნული არგუმენტის გვიან წამოყენება. მეტად რთულია, მსგავს შემთხვევაში სამართლებრივი არგუმენტაციის წარუდგენლობის საპატიოობის დასაბუთება. რის გამოც მითითებულ გარემოებაზე სწორად არ იქნა გამახვილებული ყურადღება საქალაქო სასამართლოს მიერ.

პალატა აღნიშნავს, რომ ხანდაზმულობის საკითხთან დაკავშირებით საკითხის წარუდგენლობა საპატიოდაც რომ ჩაითვალოს, პალატა თვლის, რომ სარჩელი მაინც არ შეიძლება ჩაითვალოს ხანდაზმულობის ვადის გასვლით შეტანილად, რადგან ა—— ი——ის მოთხოვნა 2015 წლის ივლისი-აგვისტოს, ასევე 2016 წლის მარტის თვის დავალიანების თაობაზე დათარიღებულია 2016 წლის 7 აპრილით, რომელიც ჩაბარდა შპს „რ.ბ.ჯ-ის“ დირექტორს. აღნიშნულის თაობაზე შპს „რ.ბ.ჯ-ის“ პასუხი დათარიღებულია 2016 წლის 11 აპრილით, რომელიც მოპასუხის

განცხადებით, მოსარჩელეს ჩაბარდა 2016 წლის 18 აპრილს.(თუმცა აღნიშნული მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არაა). მოსარჩელისთვის 2016 წლის 11 აპრილის პასუხი ჩაბარებულად რომც იქნეს მიჩნეული, 30 დღიანი ხანდაზმულობის ვადა სარჩელის წარდგენიდან არაა გასული, რადგან ა---- ი---- ის სარჩელი სახელფასო დავალიანების მოთხოვნის თაობაზე წარდგენილია 2016 წლის 5 მაისს.

რაც შეეხება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების, ასევე, შრომითი შინაგანაწესის და მოსარჩელე შრომითი განაწესის და ბრძანებების არსებობას შრომითი ხელშეკრულების მიმდინარეობისას და შესაბამისად მათ გაცნობას უარყოფს. აღნიშნული არგუმენტი სასამართლოს მიერ გაზიარებული იქნა, რადგან მოპასუხემ ვერ დაადასტურა საწინააღმდეგო გარემოება. შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყება ვერ დაუკავშირდება მათი გამოცემის თარიღს, რადგანაც მოპასუხის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული, როგორც მათი შრომითი პერიოდის განმავლობაში არსებობა, ასევე, მოსარჩელის თანხმობა მათზე. აქედან გამომდინარე, აპელანტის აპელირება სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით უსაფუძვლოა.

4.7 ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში გაშვების თაობაზე ბრძანებების ბათილად ცნობას, პალატა მიიჩნევს, რომ უხელოფასო შვებულებაში გასვლა შეუძლებელია მოხდეს დასაქმებულის თანხმობის გარეშე.

აპელანტი სადავოდ ხდის სასამართლოს მიერ საპროცესო ნორმების დარღვევას და ასაჩივრებს დავის მიმდინარეობისას მიღებულ საოქმო განჩინებებს.

აპელანტი უთითებს, რომ სასამართლომ ადგილზე თათბირით მიიღო წარმოებაში გაზრდილი სასარჩელო მოთხოვნები ისე, რომ მოპასუხეს არ განუსაზღვრა შესაგებლის წარდგენის ვალდებულება და ვადა, რითიც დააღვია საქმისწარმოების შეჯიბრებითობის პრინციპი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 83-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, მოსარჩელეს უფლება აქვს, საქმის წინასწარი სასამართლო განხილვისათვის მომზადების დამთავრებამდე შეცვალოს სარჩელის საფუძველი ან საგანი, შეავსოს სარჩელში მითითებული გარემოებები და მტკიცებულებები, გაადიდოს ან შეამციროს სასარჩელო მოთხოვნის ოდენობა, რის შესახებაც სასამართლომ უნდა აცნობოს მოპასუხეს.

დასახელებული ნორმის თანახმად, მოსარჩელე საქმის მოსამზადებელ ეტაპზე უფლებამოსილია გაადიდოს სასარჩელო მოთხოვნა, ხოლო სასამართლო ვალდებულია ასეთ დროს აცნობოს მოპასუხეს აღნიშნულის თაობაზე.

საქმის მასალებით დგინდება, რომ ა---- ი----ემ დაზუსტებული სარჩელით სასამართლოს მიმართა 2016 წლის 9 ივნისს, ხოლო მოსამზადებელი სხდომა

სასამართლოს მიერ დაინიშნა 2017 წლის 6 ივნისს 13:00 საათზე. ამდენად, მოსარჩელემ დაზუსტებული სარჩელით სასამართლოს მიმართა საქმის წინასწარი სასამართლო განხილვის დამთავრებამდე, ხოლო მოპასუხეს საკმარისი დრო ჰქონდა შესაგებლის წარმოდგენამდე.

საქმის მასალებით დგინდება ასევე, რომ ა---- ი----ემ დაზუსტებული სარჩელით სასამართლოს მიმართა ასევე მოსამზადებელი სხდომის მიმდინარეობისას 2017 წლის 6 ივნისს, რომელსაც ესწრებოდა ასევე მოპასუხე მხარეც.

პალატა აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე არაა შეზღუდული საქმის მოსამზადებელ ეტაპზე გაადიდოს, შეავსოს სარჩელში მითითებული გარემოებები და მტკიცებულებები, განსხვავებით საქმის მთავარ სხდომისა, რა დროსაც სარჩელის საფუძვლის ან საგნის შეცვლა დასაშვებია მხოლოდ მოპასუხის წინასწარი თანხმობით. რადგანაც მოცემულ შემთხვევაში, სასარჩელო მოთხოვნების გაზრდის მოთხოვნით მოსარჩელემ სასამართლოს მიმართა მოსამზადებელ ეტაპზე, მოპასუხის თანხმობა სავალდებულო არ იყო. ამასთან, აღნიშნული მოსამზადებელი სხდომა გადაიდო 2017 წლის 21 ივნისს, რა პერიოდშიც მოპასუხეს შესაძლებლობა ჰქონდა, სასამართლოში წარედგინა შესაგებელი დაზუსტებული სარჩელის ფარგლებში.

რაც შეეხება 2017 წლის 21 ივნისის საოქმო განჩინებების არაკანონიერებას, პალატა ასევე ვერ გაიზიარებს. პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად უთხრა უარი აპელანტს მტკიცებულებების წარდგენაზე, რადგანაც შპს ჯეოსელის მიერ გაცემული სატელეფონო ნორმის დეტალური ნუსხის დართვა ვერ დაადასტურებდა იმ გარემოებას, დაუკავშირდა თუ არა გია ტოგონიძეს ანა იურიჩა-მანჯგალაძე ბრძანებაზე ხელმოსაწერად, ამასთან პირადი საუბრების ჩანაწერის მოპოვება დაუშვებელ მტკიცებულებად უნდა იქნეს მიჩნეული, რადგანაც იგი ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებულ პირადი ცხოვრების საიდუმლოების უფლებას.

პალატას მიაჩნია, რომ შემოსავლების სამსახურიდან ა---- ი----ის შემოსავლების შესახებ ინფორმაციის გამოთხოვა არ იყო სათანადო მტკიცებულება, რომლითაც დადასტურდებოდა ა---- ი----ის შპს „რ-----ში“ შრომითი ურთერთობის არაკეთილსინდისიერად შესრულება, რის გამოც პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მართებულად ეთქვა უარი აპელანტს, შუამდგომლობის დაკმაყოფილებაზე.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ შპს „რ-----“-ს სააპელაციო საჩივარი არ უნდა დაკმაყოფილდეს. უცვლელად უნდა დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 აგვისტოს გადაწყვეტილება.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო ბაჟი 200 ლარის ოდენობით, წინასწარ იქნა გადახდილი;

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. შპს „რ-----“-ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 17 აგვისტოს გადაწყვეტილება;
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

მაია სულხანიშვილი