



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

27 თებერვალი 2018 წ.
რუსთავი

ქ.

შესავალი ნაწილი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე დიანა გოგატიშვილი

სხდომის მდივანი

თამარ კობაიძე

მოსარჩელე გ----- მ-----ი
წარმომადგენლები ხატია ოდიშარია, ლაშა ხუციშვილი

მოპასუხე შპს „ფილიმასკა ჯი“
წარმომადგენელი ბელა ბერაძე

დავის საგანი: სახელოფასო დავალიანების გადახდა, მიუღებელი შვებულების ანაზღაურების გადახდა, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. შპს „ფ-----ჯის“ დაეკისროს გ----- მ-----ისათვის მიუღებელი ხელფასის 6900 ლარის გადახდა;

1.2. შპს „ფ-----ჯის“ დაეკისროს გ----- მ-----ისათვის 2016 წლის საშვებულებო ანაზღაურების 1500 ლარი, 2017 წლის საშვებულებო ანაზღაურების 1150 ლარის, ჯამურად 2650 ლარის გადახდა;

1.3. შპს „ფ-----ჯის“ დაეკისროს გ----- მ-----ისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამო კომპენსაციის ორი თვის შრომის ანაზღაურების 2300 ლარის გადახდა.

სარჩელის საფუძვლები

2012 წლის 2 თებერვლიდან 2017 წლის 21 აგვისტომდე დასაქმებული იყო შპს

„ფ-----ჯი-ში“ მთავარი მექანიკოსის პოზიციაზე. მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოპასუხის 2017 წლის 21 აგვისტოს ბრძანებით შრომითი მოვალეობის დარღვევის გამო. გარდა იმისა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზი დაუსაბუთებელია, იგი წინასწარ არ გააფრთხილეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და არ გადაუხადეს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. შრომითი ურთიერთობის პერიოდში მოპასუხე დაგვიანებით უხდიდა ხელფასს, ხოლო 2017 წლის მაისიდან თვითნებურად შეამცირა შრომის ანაზღაურება 1500 ლარიდან 1150 ლარამდე. გადაუხდელია 2017 წლის მარტის, აპრილის, მაისის, ივნისის, ივლისის და აგვისტოს თვეების ხელფასი, სულ 6900 ლარი. მუშაობის პერიოდში არ უსარგებლია შვებულებით, რის გამოც ერგება 2016 წლის შვებულების ანაზღაურება 1500 ლარი, ხოლო 2017 წლის შვებულების თანხა 1150 ლარი.

მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი ნაწილობრივ ცნო. მოსარჩელისათვის გადასახდელი ხელფასია 4918,22 ლარი, რის გადახდის მოთხოვნას ცნობს. აგვისტოს თვის ხელფასი მოსარჩელეს არ ეკუთვნის, რადგან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 1 ივლისს, 6 თვის ვადის გასვლის გამო და მოსარჩელესთან ხელშეკრულება აღარ გაგრძელდა. მხარეებს შორის არსებობდა არა შრომის ხელშეკრულება, არამედ ნარდობის ხელშეკრულება, რომელიც შვებულებას არ ითვალისწინებს, ამასთან, მოსარჩელესთან ხელშეკრულებები 6 თვის ვადით ფორმდებოდა, ხოლო შვებულების მოთხოვნის უფლება მუშაობის 11 თვის შემდეგ წარმოიშობა. მოსარჩელე სისტემატიურად არღვევდა ნარდობის ხელშეკრულების პირობებს, რის გამოც მას დაეკისრა დისციპლინური სახდელი, დაექვითა შრომის ანაზღაურება. მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ საწარმოო დანადგარის დაზიანებული დეტალის შესაცვლელად მოითხოვა იმაზე მეტი თანხა, ვიდრე რეალურად ბაზარზე არსებული ღირებულებაა. შესაბამისად, მოსარჩელე კომპანიის საზიანოდ მოქმედებდა და გულგრილად ეკიდებოდა დაკისრებულ მოვალეობას.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი გარემოებები მხარეებს შორის სადაოა.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

**3.2.1. 2012 წლის 2 თებერვალიდან 2017 წლის 21 აგვისტომდე გ----- მ-----
---ი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის საფუძველზე
დასაქმებული იყო შპს „ფ-----ჯი“-ში მთავარი მექანიკოსის
თანამდებობაზე. მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შპს „ფ-----**

ჯის“ დირექტორის 2017 წლის 21 აგვისტოს ბრძანებით, დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო.

მოსარჩელის განმარტებით, 2012-2017 წლებში დასაქმებული იყო შპს „ფ----- ჯი-ში“ შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, რის საპირისპიროდ მოპასუხე განმარტავს, რომ მხარეებს შორის არსებობდა ნარდობის სამართლებრივი ურთიერთობა. მოპასუხემ წარმოადგინა 2015 წლის 1 ოქტომბერს გ----- მ----- ---თან დადებული ნარდობის ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, კონტრაქტორი (გ----- მ-----ი) თანახმაა დაიკავოს მთავარი მექანიკოსის პოზიცია და შეასრულოს დაკავებულ პოზიციასთან დაკავშირებული მოვალეობები, რომლებიც მოცემულია დანართში №ა. ხელშეკრულების 1.2 პუნქტში მითითებულია, რომ კონტრაქტორი ვალდებულია დაემორჩილოს დამქირავებლის მიერ დადგენილ ორგანიზაციულ წესებს და კონკრეტული სამუშაოთი გათვალისწინებულ სხვა წესებს. 1.3 პუნქტის თანახმად, კონტრაქტორი უშუალოდ ექვემდებარება ტექნიკურ დირექტორს. ხელშეკრულება დადებულია 6 თვის ვადით.

მოპასუხის განმარტებით, შპს „ფ-----ჯი“ მასთან მომუშავე ყველა პიროვნებასთან აფორმებდა ამგვარ ხელშეკრულებას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ თავად ამ ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ იგი თავისი არსით არის შრომის ხელშეკრულება, რადგან ხელშეკრულებით კონტრაქტორს ევალება დაემორჩილოს დამქირავებლის მიერ დადგენილ ორგანიზაციულ წესებს და კონკრეტული სამუშაოთი გათვალისწინებულ სხვა წესებს. ასევე განსაზღვრულია, თუ კომპანიის რომელ თანამდებობის პირს ექვემდებარება კონტრაქტორი - იგი უშუალოდ ექვემდებარება ტექნიკურ დირექტორს.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი და ნარდობის სახელშეკრულებო ურთიერთობები ორი დამოუკიდებელი სამოქალაქო სამართლებრივი ინსტიტუტებია, განსხვავებული სამართლებრივი შინაარსი აქვთ და შესაბამისად ერთმანეთისგან განსხვავებულ უფლება-მოვალეობებს წარმოშობს მხარეთათვის.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, 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.

ამდენად, შრომის კოდექსის ეს ნორმა განსაზღვრავს შრომით ურთიერთობის უმნიშვნელოვანეს ელემენტს – დამსაქმებლის მხრიდან ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში მის სასარგებლოდ შრომითი მოვალეობის შესრულებას ანაზღაურების სანაცვლოდ. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის ორგანიზებული შრომა, რომელსაც ერთი პირი ასრულებს სხვა პირის

სასარგებლოდ.

შრომის სამართალი, როგორც სამართლის დამოუკიდებელი დარგი, არის იმ იურიდიულ ნორმათა ერთობლიობა, რომელიც აწესრიგებს შრომის საზოგადოებრივი ორგანიზაციის პროცესში წარმოშობილ ურთიერთობებს.

ნარდობის ხელშეკრულება არის სამოქალაქო კოდექსით მოწესრიგებული კერძო-სამართლებრივი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე მენარდე ვალდებულია შეასრულოს ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაო ან გაუწიოს შემკვეთს მომსახურება, რაც ნივთის დამზადებას არ გულისხმობს და გადასცეს შემკვეთს შესრულებული სამუშაოს შედეგი განსაზღვრული საზღაურის გადახდის სანაცვლოდ. (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 629-656-ე მუხლები). ნარდობისათვის არ არის დამახასიათებელი შემკვეთისადმი ორგანიზაციული ქვემდებარეობა, მენარდე მართალია ასრულებს შემკვეთის მითითებებს, მაგრამ იგი დამოუკიდებელად ასრულებს სამუშაოს და სამსახურებრივად დამკვეთს არ ექვემდებარება.

შრომითი ხელშეკრულების კერძოსამართლებრივი ბუნება განაპირობებს ხელშეკრულების დადებისას მხარეთა თანასწორობისა და ნების ავტონომიის პრინციპების გავრცელებას. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი პუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამდენად, შრომითი ურთიერთობა ვალდებულებითი ხელშეკრულება, მასზე ვრცელდება სახელშეკრულებო ავტონომიის პრინციპი (სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის) რაც იმას ნიშნავს, რომ ხელშეკრულება იდება მხარეთა ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე. თუმცა ხელშეკრულების დადების შემდეგ მხარეთა თანასწორობის პრინციპი ერთგვარად დამსაქმებლის სასარგებლოდაა დარღვეული. „შრომის ხელშეკრულებას სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისგან 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.“ (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-1261-1520-09).

ქვემდებარეობის პრინციპი მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლ ნაწილში, რომლის შესაბამისადაც შრომითი ურთიერთობის განმსაზღვრელ კომპონენტად მითითებულია შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს

შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სწორედ ქვემდებარეობის პრინციპი არის ძირითადი პრინციპი, რომლის მიხედვით განსხვავდება შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა ნარდობის ხელშეკრულებისაგან.

შრომით ხელშეკრულებაში დასაქმებული არის დამსაქმებლის მიერ დაქირავებული პირი, რომელიც დამსაქმებლისადმი ერთგვარ დაქვემდებარებაში იმყოფება. ნარდობის შემთხვევაში მენარდე (შემსრულებელი) ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია შემკვეთისაგან და მას არ ექვემდებარება. მენარდე სამუშაოს ასრულებს, როგორც წესი, პირადად და საკუთარი რისკით. ნარდობის ხელშეკრულების დროს ძალაუფლებისა და დაქვემდებარების, სუბორდინაციის ფაქტორი არ არსებობს.

მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან დადებული ხელშეკრულება მართალია სახელდებულია ნარდობის ხელშეკრულებად, თუმცა იგი თავისი არსით შრომის ხელშეკრულებაა, რადგან შეიცავს არა ნარდობის, არამედ შრომის ხელშეკრულებისათვის კანონით დადგენილ არსებით პირობებს. მასში მითითებულია შრომითი ურთიერთობისათვის განმსაზღვრელი მთავარი ელემენტი – კონტრაქტორი ექვემდებარება კომპანიის ტექნიკურ დირექტორს და მას ევალება დამქირავებლის მიერ დადებული ორგანიზაციული წესების დაცვა.

ნარდობის და შრომითი ურთიერთობის განმასხვავებელ ელემენტებზე იურიდიული ლიტერატურაში შემუშავებულია რამდენი ძირითადი ნიშანი. კერძოდ, „ქვემდებარეობის და სუბორდინაციისათვის დამახასიათებელია დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ვალდებულება დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ დროში. ეს გულისხმობს იმას, რომ შეთანხმებული პერიოდის განმავლობაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია, განკარგოს და მართოს დასაქმებულის შრომა, მსგავსი ურთიერთობა კი ნარდობის ხელშეკრულებისათვის დამახასიათებელი არ არის. დაქვემდებარებული მდგომარეობის მეორე ნიშანია დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად სავალდებულო შრომითი პირობების დადგენა. სამუშაოს შინაარსის განსაზღვრისა და შრომითი პირობების დადგენის გარდა, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, განახორციელოს ზედამხედველობა და კონტროლი დაკისრებული სამუშაოს შესრულებაზე. დამსაქმებელი დასაქმებულს არა მარტო აძლევს მითითებებს, თუ რა უნდა შეასრულოს, არამედ აკონტროლებს სამუშაოს შესრულების ხარისხს. დაქვემდებარების მესამე ნიშანაც სწორედ ზედამხედველობისა და კონტროლის უფლებაა. (შრომის სამართალი სტატიათა კრებული. http://lawlibrary.info/ge/books/giz2014-ge-shromis_samartali.pdf. სტატია "ნარდობის ხელშეკრულება, როგორც შრომითი ხელშეკრულების დადების გვერდის ავლის საშუალება". ავტ. მარიამ დუმბაძე).

ამდენად, მხარეებს შორის არსებობდა არა ნარდობის, არამედ შრომის

სამართლებრივი ურთიერთობა. ამასთან, 2017 წლისათვის ეს ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით შრომით ურთიერთობას წარმოადგენდა, რადგან მოსარჩელე შპს „ფ-----ჯი-ში“ დასაქმებული იყო 5 წლის მანძილზე.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი დასაქმებული იყო 2012 წლიდან 2017 წლამდე უწყვეტად, რის საწინააღმდეგო მტკიცებულებები მოპასუხეს არ წარმოუდგენია. სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლისათვის ხელმისაწვდომია ყველა ის მტკიცებულება, რაც შეეხება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის ვადას, შრომის ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრის და ხელფასის გაცემის საკითხებს. მოპასუხემ წარმოადგინა 2015 წელს 6 თვის ვადით დადებული ხელშეკრულების ასლი, ხოლო სხვა მტკიცებულებები არ წარმოუდგენია.

მხარეებს შორის შრომის ურთიერთობის რამდენიმე წლიანი ხანგრძლივობა და განგრძობადი ხასიათი დასტურდება მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერით, რომელიც შეეხება 2014 წლის 11 აპრილიდან 2017 წლის 28 ივნისამდე პერიოდს. ამონაწერში მითითებულია, რომ ამ დროის განმავლობაში გ----- მ-----ი ხელფასს უწყვეტად იღებდა შპს „ფ-----ჯისაგან“. ამავდროულად მას მიღებული აქვს სარწყავი სისტემის სამუშაოების შესრულებისათვის თანხა შპს „კახური ტრადიციული მეღვინეობისაგან“, ასევე შპს „კაპიტალ კლუბისაგან“, თუმცა ამავე პერიოდში იგი ხელფასს უწყვეტად იღებდა შპს „ფ-----ჯისაგან“, რაც მათ შორის შრომითი ურთიერთობის უწყვეტად გაგრძელებას ადასტურებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³. პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. ამ ნორმის საფუძველზე გ----- მ-----თან არსებობდა უვადო შრომის ხელშეკრულება, რადგან მასთან 5 წლის განმავლობაში უწყვეტად ვადიანი ხელშეკრულება ფორმდებოდა.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა 2017 წლის 1 ივლისიდან შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, რადგან მოპასუხის დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანებით მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა 2017 წლის 21 აგვისტოს ბრძანებით, ხოლო შემოსავლების სამსახურის ინფორმაციით მოსარჩელეს შპს „ფ-----ჯისაგან“ 2017 წლის აგვისტოს თვეში დარიცხული აქვს ხელფასი, რაც ამ თვეში შრომითი ურთიერთობის არსებობას ადასტურებს.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 21 აგვისტოს შრომითი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების გამო – საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით. ამ ნორმის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვალია, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

შპს „ფ-----ჯის“ ადმინისტრაციული დირექტორის 2017 წლის 21 აგვისტოს ბრძანებაში მითითებულია, რომ გ----- მ-----ი 2017 წლის 21 აგვისტომდე მუშაობდა შპს „ფ-----ჯის“ მთავარი მექანიკოსის თანამდებობაზე. იგი არაჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, რაც გამოიხატებოდა შემდეგში: მასზე დაკისრებული მოვალეობების არადროული შესრულება. ხელმძღვანელის დავალებების არადროული შესრულება; სამუშაოსადმი გულგრილი დამოუკიდებულება. მას ხელმძღვანელი პირებისაგან მიღებული ჰქონდა არაერთი ზეპირსიტყვიერი გაფრთხილება მასზე დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულების გამო. გ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლებამდე რამოდენიმე დღით ადრე დაზიანდა ტყავის საწური დანადგარი, რომლის შეკეთებაშიც გ----- მ-----მა შესაბამის კომპანიასთან შეთანხმებით დაასახელა 6000 ლარი, რომელის შპს „ფ-----ჯიმ“ გააკეთა 1550 ლარად, რასაც დაადასტურებს კომპანიის არაერთი თანამშრომელი. აღნიშნულ ფაქტში გამოიხატება სწორედ მისი გულგრილი დამოუკიდებულება კომპანიისადმი, მსგავს ფაქტებში იგი მანამდეც არაერთხელ იყო შემჩნეული. ზემოთ აღნიშნული მიზეზებიდან გამომდინარე გ----- მ-----ი 2017 წლის 21 აგვისტოდან გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან.

მოსარჩელე მართალია მიუთითებს ისეთ გარემოებებს, რომლის გამოც იგი არ ეთანხმება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს, თუმცა რადგან ამ ბრძანების ბათილად ცნობა მას არ მოუთხოვია, სასამართლო ამ გარემოებებს ვერ შეაფასებს. სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით „სამართალწარმოების ჯეროვნად განხორციელების მიზნით, შიდა სასამართლო ინსტანციებმა საკმარისი სიზუსტით უნდა განსაზღვრონ მოტივები, რომლებსაც ისინი თავიანთ გადაწყვეტილებებში ეყრდნობიან. აღნიშნული ვალდებულების ფარგლები, გადაწყვეტილების ხასიათიდან გამომდინარე, შესაძლოა შეიცვალოს და შეფასდეს თითოეული საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა მიხედვით (García Ruiz c. Espagne [GC], no 30544/96, §26, CEDH 1999-I; Ruiz Torija c. Espagne, arrêt du 9 décembre 1994, série A no 303-A, §29 ; Higgins et autres c. France, 19 février 1998, §42, Recueil 1998-I). თუკი კონვენციის მე-6 (§1) მუხლი სასამართლოებს ავალდებულებს, დაასაბუთონ მათი გადაწყვეტილება, აღნიშნული არ შეიძლება გაგებულ იქნეს, როგორც თითოეულ არგუმენტზე დეტალური

პასუხის გაცემის მოთხოვნა (Van de Hurk c. Pays-Bas, 19 avril 1994, §61, série A no 288). განმარტება ციტირებულია 2009 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილებიდან საქმეზე „ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ“ (საჩივარი no 7932/03).

ამდენად, სტრასბურგის სასამართლოს ამ განმარტების მიხედვით, გადაწყვეტილების დასაბუთების მიზნით პასუხი უნდა გაეცეს მხარეთა იმ არგუმენტებს და დადგინდეს ის გარემოებები, რაც საქმის სამართლებრივი კვალიფიკაციის და საქმის გადაწყვეტისათვის არის მნიშვნელოვანი.

განსახილველ საქმეში სადაო არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, ბრძანების ბათილად აღიარება მოთხოვნილი არ არის, რის გამოც შრომითი მოვალეობების ჯეროვანი შესრულების ფაქტი საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი არ არის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 21 აგვისტოს ბრძანება (ს.ფ. 18. ტომი 1)
- ამონაწერი მოსარჩელის საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 23-49. ტომი 1)
- შემოსავლების სამსახურის ინფორმაცია (ს.ფ. 21-22. ტომი 1)
- ხელშეკრულების ასლი (ს.ფ. 109-110. 120-128. ტომი 1)

3.2.2. გ----- მ-----ს არა აქვს მიღებული 2017 წლის მარტი-აგვისტოს თვეების შრომის ანაზღაურება.

მოსარჩელის განმარტებით, მას მიღებული არა აქვს 2017 წლის მარტის, აპრილის, მაისის, ივნისის, ივლისის, აგვისტოს თვეების შრომის ანაზღაურება – ჯამურად 6900 ლარი. მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხემ თვითნებურად მასთან შეთანხმების გარეშე 2017 წლის მაისის თვიდან შეუმცირა შრომის ანაზღაურება 1500 ლარიდან 1150 ლარამდე, თუმცა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებლად მოთხოვნილია თვეში 1150 ლარის დაკისრება 2017 წლის მარტი-აგვისტოს თვეებში.

მოპასუხემ ნაწილობრივ ცნო სახელფასო დავალიანების მოთხოვნა და აღიარა ხელფასის 4918,22 ლარის გადაუხდელობა.

მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი შემოსავლების სამსახურის ინფორმაციით, გ----- მ-----ს სადაო თვეებში მიღებული აქვს შემდეგი შემოსავალი (დასაბეგრი ხელფასი): 2017 წლის მარტი, - 1028.56 ლარი, აპრილში – 148.75 ლარი, მაისში – 353.75 ლარი, ივნისში – 2793.75 ლარი, ივლისში – 1857.63 ლარი, აგვისტოში – 1337.63 ლარი. შემოსავალი მიღებული დამსაქმებლის შპს „ფ-----ჯისაგან“. ამდენად, სადაო პერიოდში დარიცხული დასაბეგრი ხელფასია 8304.71 ლარი,

მოპასუხემ წარმოადგინა შპს „ფ-----ჯის“ მთავარი ბუღალტრის ცნობა, რომლის თანახმად, გ----- მ-----ს 2017 წლის 1 მარტიდან 2017 წლის 21 აგვისტომდე ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენს 7018.22 ლარს, ხოლო

გაცემულია 2100 ლარი. მას მისაღები დარჩა 4918.22 ლარი.

შემოსავლების სამსახურის ინფორმაციით სადაო პერიოდში გ----- მ----- ისთვის დარიცხული დასაბეგრი ხელფასია 8304.71 ლარი, საიდანაც საშემოსავლო გადასახადის (შემოსავლის 20%) 1660.94 ლარის დაქვითვის შემდეგ რეალურად უნდა მიეღო 6643.77 ლარი.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შემოსავლების სამსახურის ინფორმაციასა და შპს „ფ-----ჯის“ ბუღალტრულ ცნობაში მოსარჩელის შრომის ანაზღაურების საკითხზე ურთიერთსაწინააღმდეგო ინფორმაციაა მოცემული. კერძოდ, შემოსავლების სამსახურის ინფორმაციით სადაო თვეებში დარიცხული ხელფასია 8304,71 (ხელზე ასაღებია 6643 ლარი) ლარი, ხოლო ბუღალტრული ცნობის თანახმად, ამ პერიოდში ხელზე ასაღები ხელფასია 7018 ლარი. შესაბამისად, შემოსავლების სამსახურში დეკლარირებულია იმაზე ნაკლები ხელფასის დარიცხვა, ვიდრე ბუღალტრულ ცნობაშია მითითებული.

მოსარჩელე მოითხოვს 2017 წლის მარტი-აგვისტო თვეების სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებას თვეში 1150 ლარის ოდენობით. მოპასუხის მიერ გ----- მ----- თან დადებული შრომის ხელშეკრულებაში მითითებულია, კონტრაქტორის გასამრჯელოს დაქვითული ოდენობაა თვეში 1250 ლარი. ამდენად, მხარეთა შეთანხმებაში მითითებულია ანაზღაურების ოდენობა რაც რეალურად უნდა მიეღო კონტრაქტორს შპს "ფ-----ჯის" მიერ საშემოსავლო გადასახადოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდის შემდეგ დარიცხული ხელფასის სახით. ამდენად, 1125 ლარი არის დარიცხული და არა დასაბეგრი ხელფასი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შპს „ფ-----ჯის“ დირექტორის ბრძანებით გ----- მ----- ს ხელფასიდან დაექვითა ხელფასის 50% 525 ლარი, შემოსავლების სამსახურის ინფორმაციით ამ თვეში დარიცხული ხელფასის ოდენობის მიხედვით, ეს თანხა რეალურად დაქვითული არ არის. მოსარჩელე აგვისტოში დასაქმებული იყო 21 დღის მანძილზე, რა დროსაც მას უნდა მიეღო ხელფასი 778.89 ლარი, საიდანაც უნდა დაქვითულიყო 525 ლარი. მოპასუხეს აგვისტოში ხელფასი რეალურად არ დაექვითა.

აგვისტოს თვეში მოსარჩელე დასაქმებული იყო არა სრული კალენდარული თვის განმავლობაში, არამედ 21 აგვისტოს ჩათვლით, რა პერიოდშიც უნდა მიეღო შრომის ანაზღაურება 779,03 ლარი (37,09 X 21 დღეზე).

სადაო თვეებში მოსარჩელეს სულ უნდა მიეღო 6529,03 ლარი (ხელზე ასაღები ხელფასი, დაქვითული თანხა).

მოპასუხის განმარტებით, გ----- მ----- ისთვის სადაო პერიოდში რეალურად გადახდილია 2100 ლარი, რისი დამადასტურებელი მტკიცებულებები წარმოდგენილი არ არის. სადაო პერიოდში საბანკო ანგარიშზე თანხის ხელფასის გადახდის შესახებ მითითებული არ არის გ----- მ----- ის მიერ წარმოდგენილ საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერში, ხოლო

მოპასუხეს ამ თანხის ნაღდი ან უნაღდო ანგარიშსწორებით გადახდის დამადასტურებელი მტკიცებულება არ წარმოუდგენია. კონტრაქტორის სახელმძრავლო წესებით, ორგანიზაციის შინაგანაწესის მე-2 მუხლით განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურების გადახდის წესი, რომლის მიხედვით, შრომის ანაზღაურება წარმოებს ეროვნულ ვალუტაში ჩვეულებრივ საბანკო გადარიცხვით თანამშრომელთა პირად ანგარიშებზე (გამონაკლისი ხდება როცა ამს განხორციელება შეუძლებელია). ამდენად, შინაგანაწესის მიხედვით, ხელფასის გადახდა ხდება დასაქმებულისთვის საბანკო ანგარიშზე თანხის ჩარიცხვით. სადაო პერიოდის ხელფასი ამ წესით გადახდილი არ არის და არც ნაღდი ანგარიშსწორებით თანხის გადახდის დამადასტურებელი მტკიცებულება წარმოადგინა მოპასუხემ.

სასამართლოს ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- შემოსავლების სამსახურის ინფორმაცია (ს.ფ.21-22. ტომი 1)
- შპს ფ-----ჯის ცნობა (ს.ფ. 113. ტომი 1)
- ხელშეკრულების ასლი (ს.ფ. 109-111. ტომი 1)
- საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერი (ს.ფ. 22-48. ტომი 1)
- შინაგანაწესი (ს.ფ. 120-127. ტომი 1)

3.2.3. 2016-2017 წლებში გ----- მ-----ს არ უსარგებლია ფასიანი შვებულებით და შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დროსაც არ მიუღია საშვებულებო ანაზღაურება.

მოსარჩელე მოითხოვს 2016-2017 წლების საშვებულებო ანაზღაურების დაკისრებას 2016 წელს 1500 ლარის ოდენობით, ხოლო 2017 წელს 1150 ლარის ოდენობით. მოპასუხე ამ მოთხოვნის გამომრიცხავ გარემოებად მიუთითებს ნარდობის სახელშეკრულებო ურთიერთობს არსებობაზე და სახელშეკრულებო ურთიერთობის 6 თვით ვადაზე, რის გამოც მოსარჩელეს შვებულების მოთხოვნის უფლება არ ჰქონდა, რადგან ეს უფლება წარმოიშობა 11 თვის მუშაობის შემდეგ.

სასამართლომ უკვე იმსჯელა იმ საკითხზე, რომ მხარეებს შორის არსებობდა არა ნარდობის, არამედ შრომის სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რაც თავდაპირველად ვადიანი ხელშეკრულებით წარმოიშვა, ხოლო 5 წლის მანძილზე უწყვეტად გაგრძელების შედეგად უვადო შრომით ურთიერთობად ტრანსფორმირდა. ამდენად, მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის არსებობის გამო დასაქმებულს წარმოეშვა შრომის კოდექსით დადგენილი სოციალური უფლებების განხორციელების უფლება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ე მუხლის თანახმად, 1. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. 2. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით. 3. შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ვადები და პირობები,

რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას. 4. ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. ამ ნორმების საფუძველზე მოსარჩელეს წარმოეშვა სადაო პერიოდში ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლება, ხოლო შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის საფუძველზე შრომის კოდექსის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაშიც დასაქმებულს უნდა აუნაზღაურდეს გამოუყენებელი შვებულების თანხა.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება, რომ მოსარჩელემ სადაო პერიოდში ისარგებლა ფასიანი შვებულებით და რომ მას მიღებული აქვს საშვებულებო ანაზღაურება.

სასამართლო განმარტავს, რომ 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის 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.

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.

სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი **”affirmanti, non negati, incumbit probatio”**- “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც

უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე№ ას-194-185-2016) 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. ამგვარადაა 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.

ამდენად, შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შედის იმ ფაქტის დადასტურება, რომ მას ჯეროვნად აქვს შესრულებული დასაქმებულისათვის შრომის ანაზღაურების და სხვა გადასახდელების გადახდის ვალდებულება, რადგან დამსაქმებლისთვის, როგორც ორგანიზაციული წარმონაქმნისათვის ხელმისაწვდომია ყველა ის მტკიცებულება, რაც ანაზღაურების გადახდას შეეხება, დადგან მას ეკისრება ამ საკითხებზე ინფორმაციის წარდგენა შემოსავლების სამსახურში.

მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერის თანახმად, საშვებულებო ანაზღაურების დანიშნულებით თანხის ჩარიცხვის ტრანზაქცია არ ფიქსირდება. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება, რაც საშვებულებო ანაზღაურების გადახდას დაადასტურებდა, რის გამოც დადასტურებული გარემოებაა, რომ მოსარჩელეს საშვებულებო ანაზღაურება არ მიუღია.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ 2016 წლის საშვებულებო ანაზღაურებად უნდა მიეღო 1250 ლარი და არა მოსარჩელის მიერ მითითებული 1500 ლარი. საქმეში წარმოდგენილ 2015 წლის 1 ოქტომბერს დადებულ ხელშეკრულებაში მითითებული შრომის ანაზღაურების ოდენობაა 1250 ლარი, ხელშეკრულება დადებულია 6 თვით (2016 წლის 1 აპრილამდე). საბანკო ანგარიშიდან

ამონაწერის მიხედვით 2016 წელს მოსარჩელეს ხელფასის სახით ერიცხებოდა 1250 ლარი, რის გამოც საშვებულებო ანაზღაურება უნდა განისაზღვროს ამ ოდენობით. 2017 წლის საშვებულებო ანაზღაურების მისაღებად მოსარჩელე მოითხოვს 1150 ლარს, ხელფასის ეს ოდენობა მხარეებს შორის დავას არ იწვევს, რის გამოც 2017 წლის საშვებულებო ანაზღაურება ამ თანხით უნდა განისაზღვროს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერი (ს.ფ. 22-48. ტომი 1)
- ხელშეკრულების ასლის (ს.ფ. 109-111. ტომი 1)

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს. მოსარჩელს უნდა აუნაზღაურდეს სადაო პერიოდის მიუღებელი ხელფასი, ასევე 2016-2017 წლების მიუღებელი საშვებულებო თანხა, ხოლო უარი უნდა ეთქვას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამო კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე, რადგან შრომითი მოვალეობის შეუსრულებლობის გამო სამსახურიდან დათხოვნის დროს კომპენსაციის დაკისრებას კანონი არ ითვალისწინებს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;
- საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 37-ე, 31-ე, 34-ე, 21-ე, 22-ე, 26-ე , 21-ე მუხლის მეოთხე პუნქტი, 25-ე, 26- ე, 38-ე მუხლები
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლი.
- ფასიანი შვებულების შესახებ კონცენცია
- ევროპის სოციალური ქარტია
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-24-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

გ----- მ-----სა და შპს “ფ-----ჯის” შორის სამართლებრივი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, რადგან შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომის ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის

მე-2 ნაწილის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, 1. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. 2. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.

მხარეებს შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით შრომითი ურთიერთობა. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-1³ ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელესთან უწყვეტად გრძელდებოდა შრომითი ხელშეკრულება 2012 წლიდან, რაც უვადო შრომით ურთიერთობაზე მიუთითებს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, შრომა თავისუფალია. ამავე ნორმის მე-4 ნაწილის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამდენად, შრომითი ურთიერთობის არსია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის შრომის ანაზღაურების გადახდა, ხოლო დასაქმებული ვალდებულია ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს მისი შრომითი მოვალეობა.

ამდენად, შრომის ანაზღაურება შრომით ურთიერთობის არსებითი პირობაა და ხელფასის გადახდა დამსაქმებლის მთავარი ვალდებულებაა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მიხედვით, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის ანაზღაურება დასაქმებულს გადაუხადოს შეთანხმებული ოდენობით და დადგენილ ვადაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, 1. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. 2. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

ამდენად, შრომის ანაზღაურების ოდენობა, მისი გაცემის ფორმა და სხვა პირობები არის მხარეთა შეთანხმების საგანი. კანონით დადგენილი წესი გამოიყენება თუ შრომის ხელშეკრულებით სხვა რამ არის გათვალისწინებული.

მხარეებს შორის დადებული ხელშეკრულებით, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება ფიქსირებული თანხით. მოსარჩელე მოითხოვს ყოველთვიურად 1150 ლარის დაკისრებას, რის გამოც მიუღებელი ხელფასი უნდა განისაზღვროს ამ თანხით იმის მიუხედავად, რომ მოსარჩელის განმარტებით, 2017 წლის მაისამდე მისი ხელფასი იყო 1500 ლარი.

მხარეებს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულებით ხელფასის მოსარჩელეს უნდა მიეღო ყოველთვიურად თვის 5 რიცხვში, რაც სადაო თვეებში არ შესრულდა. საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 21 აგვისტოდან, რის გამოც ამ ნორმის საფუძველზე შპს „ფ-----ჯი“ ვალდებული იყო 2017 წლის 28 ივნისამდე მოსარჩელისათვის აენაზღაურებინა შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში წარმოშობილი ფულადი გადასახდელები. მოსარჩელეს 2017 წლის მარტი-აგვისტოს თვეების ხელფასი მიღებული არა აქვს, რის გამო მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ამ პერიოდის ხელფასის 6529,03 ლარის მოსარჩელისათვის გადახდა.

6.3. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების შესახებ.

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-2 მუხლის მიხედვით, შრომის სამართლიანი პირობებით უზრუნველყოფის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. დაადგინონ ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების გონივრული რაოდენობა და უზრუნველყონ სამუშაო კვირის თანმიმდევრული შემცირება, რამდენადაც ამის შესაძლებლობას იძლევა შრომის პროდიქტიულობის ზრდისა და სხვა შესაბამისი ფაქტორები; 2. დააწესონ ანაზღაურებადი სახელმწიფო დღესასწაულები; 3. დაადგინონ არა ნაკლებ ოთხი კვირის ხანგრძლივობის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება; 4. აღმოფხვრან საშიში და არაჰიგიენური სამუშაოებთან დაკავშირებული საფრთხე, ხოლო იმ შემთხვევაში თუ შეუძლებელია ასეთი საფრთხის აღმოფხვრა ან შემცირება, უზრუნველყონ სამუშაო საათების შემცირება ან დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება; 5. დაადგინონ ყოველკვირეული დასვენების დღეები, რომლებიც უნდა ემთხვეოდეს შესაბამის ქვეყანაში ან რეგიონში ტრადიციით ან

ჩვეულებით აღიარებული დასვენების დღეს. 6. დასაქმების დაწყების თარიღიდან არა უგვიანეს ორი თვისა უზრუნველყონ მუშაკთა წერილობითი ფორმით ინფორმირება, კონტრაქტის ან შრომითი ურთიერთობების ძირითადი ასპექტის შესახებ; 7. უზრუნველყონ ის მუშაკები, რომლებიც ასრულებენ ღამის სამუშაოებს, ასეთი სამუშაოებისათვის გათვალისწინებული შეღავათებით. სოციალური ქარტიის ეს ნორმა საქართველოსთან მიმართებაში ძალაშია 2005 წლის 1 ოქტომბრიდან. ამდენად, სოციალური ქარტიის ამ დებულებიდან გამომდინარეობს, რომ შრომის უფლების შინაარსში შედის არ მარტო დასაქმების და შრომის ანაზღაურების მიღების უფლება, არამედ დასვენების უფლება, შვებულებით სარგებლობის უფლება, რაც უნაზღაურდება დასაქმებულის ხარჯზე.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები. დეკლარაციით აღიარებულია შრომის უფლება და დასვენების უფლება. დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

დეკლარაციის 24-ე მუხლით აღიარებულია, რომ ყოველ ადამიანს აქვს დასვენებისა და მოცალეობის უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით.

ამდენად, ადამიანის უფლებათა დეკლარაციით შრომის უფლება და დასვენების უფლება აღიარებულია და დაცულია, როგორც თანამედროვე ცივილიზაციაში ადამიანთა არსებობისა და ყოფისათვის უმნიშვნელოვანესი უფლებები.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით.

ამავე კოდექსის 22-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს.

ამ ნორმის თანახმად, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ვადა შეადგენს სულ მცირე 24 სამუშაო დღეს. მხარეებს შორის სხვა შეთანხმება შვებულების საკითხზე დადებული არ არის. შესაბამისად, მოსარჩელეს ჰქონდა ყოველწლიურად 24 სამუშაო დღის ვადით ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების უფლება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 26-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის

საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მეოთხე პუნქტის მიხედვით, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“–„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად .

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რის გამოც დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება.

„ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ყოველ პირს, რომლის მიმართაც წინამდებარე კონვენცია გამოიყენება, უფლება აქვს ერთი წლის ხანგრძლივობით უწყვეტი მუშაობის შემდეგ ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით, რომელიც სულ ცოტა ექვსი სამუშაო დღის ტოლი იქნება. ამ კონვენციის მე-3 მუხლის მიხედვით, ყოველი პირი, რომელიც შვებულებაში გადის წინამდებარე კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად, შვებულების მთელი ხანგრძლივობის განმავლობაში იღებს: ა) ან თავის ჩვეულებრივ გასამრჯელოს, რომელიც გამოთვლილია ეროვნული კანონებით ან წესებით, მისი ნატურით ანაზღაურების, თუ ასეთი არსებობს, ფულადი ეკვივალენტის დანამატით; ბ) ან კოლექტიური შეთანხმებით განსაზღვრულ გასამრჯელოს.

კონვენციის მე-6 მუხლით დადგენილია, რომ კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დამჭირავებელთა მიზეზით დათხოვნილი პირი ამ კონვენციის თანახმად მისი კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ გასამრჯელოს.

აღნიშნული კონვენცია საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1993 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით. შესაბამისად, საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებით აღიარებულია დამსაქმებლის უფლება ყოველწლიურად ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით, ხოლო შვებულებით სარგებლობამდე სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელს ეკისრება გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურება.

„ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის და საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე და 22-ე მუხლებით დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს ყოველწლიურად ანაზღაურებადი შვებულების სარგებლობის უფლება, ხოლო ამ უფლების რეალიზაციისათვის აუცილებელია დასაქმებულის მიერ

გამოვლენილი ნების მიღება-სავალდებულო გამოხატვა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის თანახმად, 1. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. 2. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე, საფუძვლიანია იმ პერიოდის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნა, რომელიც არ იქნა რეალიზებული მომდევნო ორი წლის განმავლობაში. ამ ნორმის თანახმად, აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში, რის გამოც წინა წლების შვებულების უფლება, რაც არ იქნა რეალიზებული მომდევნო ორი წლის განმავლობაში, ქარწყლდება და მისი ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება დამსაქმებელს აღარ აქვს. გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საკითხი ამგვარადაა განმარტებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ (იხ. 2016 წლის 13 იანვრის განჩინება საქმეზე *ნას-1099-1035-2015*).

მოსარჩელეს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში 2016-2017 წლებში შვებულებით არ უსარგებლია და არც საშვებულებო ანაზღაურება მიუღია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. ამდენად, მოპასუხე ვალდებულია მოსარჩელეს გადაუხადოს გამოუყენებელი შვებულების თანხა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 26-ე მუხლის საფუძველზე მიუღებელი შვებულების ანაზღაურების თანხა უნდა დადგინდეს მოსარჩელის ბოლო თვის ხელფასით, რადგან მოსარჩელეს ჰქონდა ფიქსირებული ხელფასი. 2016 წელს მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 1250 ლარს, ამ პერიოდში მისთვის 1500 ლარის შრომის ანაზღაურებაზე შეთანხმება არ დასტურდება, რის გამოც მოპასუხეს 2016 წლის საშვებულებო ანაზღაურების მიზნით უნდა დაეკისროს 1250 ლარის გადახდა. 2017 წელს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს მოსარჩელის ხელფასი იყო 1150 ლარი, მოსარჩელე ამ თანხის დაკისრებას მოითხოვს, რაც უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამო კომპენსაციის დაკისრების შესახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის თანახმად, 1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30

კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. 2. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის ხელშეკრულების პირობების დარღვევის გამო, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის «ზ» ქვეპუნქტის საფუძველზე, ასეთი საფუძველით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულისთვის კომპენსაციის გადახდას ზემოთდასახელებული ნორმა არ ითვალისწინებს. ამდენად, მოსარჩელის ეს მოთხოვა უსაფუძლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ამ ნორმის მე-3 ნაწილის მიხედვით, თუ ორივე მხარე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, მაშინ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეულ ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელე განთავისუფლებულია შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ანაზღაურების მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, რის გამოც საქმეზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს დაკისრებული თანხის 3%-ის ოდენობით, რაც შეადგენს 279 ლარს.

მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელისათვის იურიდიული მომსახურების ხარჯის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2

000 ლარამდე ოდენობით. დავის საგნის თავდაპირველი ღირებულებაა 11 850 ლარი, რომლის 4%-ია 474 ლარი. შესაბამისად, მოთხოვნილი თანხა 500 ლარი აღემატება კანონით დადგენილ ზღვრულ პროცენტს. სასამართლოს მიაჩნია, იმის გამო, რომ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელეს იურიდიული მომსახურების ხარჯი უნდა აუნაზღაურდეს დავის საგნის ღირებულების 4%-ის ფარგლებში 300 ლარის ოდენობით.

იურიდიული მომსახურების ხარჯები უნდა აუნაზღაურდეს ასევე მოპასუხე შპს „ფ-----ჯის“. მოპასუხე მოითხოვს 800 ლარის დაკისრებას. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლი ითვალისწინებს საპროცესო ხარჯების განაწილებას დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად, რის გამოც იურიდიული ხარჯები მოპასუხეს უნდა აუნაზღაურდეს იმ მოთხოვნის ღირებულებიდან, რაც არ დაკმაყოფილდა და შესაბამისად ეს მოთხოვნა მოპასუხის სასარებლოდ გადაწყდა. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო კომპენსაციის სახით მოსარჩელე მოითხოვდა 2300 ლარის დაკისრება, რომლის 4%-ია 92 ლარი, რომლის გადახდა უნდა დაეკისროს მოსარჩელეს.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 247-ე, 257-ე, 259-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. გ----- მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
 - 1.1. შპს „ფ-----ჯის“ დაეკისროს გ----- მ-----ისათვის სახელფასო დავალიანების 6900 ლარის გადახდა;
 - 1.2. შპს „ფ-----ჯის“ დაეკისროს გ----- მ-----ისათვის გამოუყენებელი შვებულების ასანაზღაურებლად 2400 ლარის გადახდა;
 - 1.3. არ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო კომპენსაციის დაკისრების შესახებ;
2. შპს „ფ-----ჯის“ დაეკისროს გ----- მ-----ისათვის იურიდიული მომსახურების ხარჯების ასანაზღაურებლად 300 ლარის გადახდა;
3. გ----- მ-----ს დაეკისროს შპს „ფ-----ჯისათვის“ იურიდიული მომსახურების ხარჯების 92 ლარის გადახდა;
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
5. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება

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

მოსამართლე

დიანა გოგატიშვილი