



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

30.03.2018 წელი

ქ. ბათუმი

შესავალი ნაწილი

**ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - ინდირა მაშანეიშვილი
სხდომისმდივანი - ლანა ძაგნიძე**

**მოსარჩელები - მ-----ა დ-----ე, დ---- ბ-----ე, დ-----ი შ-----ე, დ-----ა დ-----ე
წარმომადგენლები - თ-----ა ხ-----ი, ნ--- ს-----ე, ხ-----ა ხ-----ე**

**მოპასუხე - შპს „G-----ი“
წარმომადგენელი - მ-----ა ჯ-----ა**

დავის საგანი - სახელოფასო დავალიანებისა და კომპენსაციის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

**1.1. მოპასუხე შპს „G-----ი“-ისათვის მოსარჩელე მ-----ა დ-----ის
სასარგებლოდ სახელოფასო დავალიანების ანაზღაურების დაკისრება -
1700 ლარის ოდენობით.**

**1.2. მოპასუხე შპს „G-----ი“-ისათვის მოსარჩელე მ-----ა დ-----ის
სასარგებლოდ კომპენსაციის ანაზღაურების დაკისრება - 1000 ლარის
ოდენობით.**

**1.3. მოპასუხე შპს „G-----ი“-ისათვის მოსარჩელე დ---- ბ-----ის
სასარგებლოდ სახელოფასო დავალიანების ანაზღაურების დაკისრება -
1700 ლარის ოდენობით.**

**1.4. მოპასუხე შპს „G-----ი“-ისათვის მოსარჩელე დ---- ბ-----ის
სასარგებლოდ კომპენსაციის ანაზღაურების დაკისრება - 1000 ლარის**

ოდენობით.

1.5. მოპასუხე შპს „G-----I“-ისათვის მოსარჩელე დ-----ი შ----ის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების დაკისრება - 1700 ლარის ოდენობით.

1.6. მოპასუხე შპს „G-----I“-ისათვის მოსარჩელე დ-----ი შ----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის ანაზღაურების დაკისრება - 1000 ლარის ოდენობით.

1.7. მოპასუხე შპს „G-----I“-ისათვის მოსარჩელე დ-----ა დევადის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების დაკისრება - 2300 ლარის ოდენობით.

1.8. მოპასუხე შპს „G-----I“-ისათვის მოსარჩელე დ-----ა დევადის სასარგებლოდ კომპენსაციის ანაზღაურების დაკისრება - 1400 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელებმა მიუთითეს, რომ დასაქმებული იყვნენ შპს „G-----I“-ში ლაბორანტის პოზიციაზე. დ---- ბ-----ის, დ-----ი შ----ისა და მ-----ა დ-----ის ხელფასი განსაზღვრული იყო 500 ლარით, ხოლო დ-----ა დ----ის ხელფასი შეადგენდა 700 ლარს. 2017 წლის 21 ნოემბერს შპს „G-----I“-ის დირექტორის ბრძანებებით მოსარჩელებთან შეწყდა შრომის ხელშეკრულებები, თუმცა შრომითი ურთიერთობის ადმინისტრაციის ინიციატივით შეწყვეტის მიუხედავად, მოსარჩელებთან არ მომხდარა საბოლოო ანგარიშსწორება. კერძოდ, მოსარჩელებს არ მიუღიათ სამი თვისა და 20 დღის შრომის ანაზღაურება, 2017 წლის აგვისტოს თვიდან 2017 წლის 21 ნოემბრამდე. მოსარჩელებს ასევე არ მიუღიათ კომპენსაცია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო, არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელებთან გაფორმებული იყო ვადიანი ხელშეკრულება, რომელიც ამოიწურა 2017 წლის ივნისის თვეში და ამ პერიოდის შემდეგ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხე კომპანიასთან არ ჰქონია. გარდა ამისა, მოსარჩელებმა, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო, მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი მიაყენეს კომპანიას, რის გამოც არ არსებობს მათი მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. საქმის არსებითი გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე უდავო ფაქტობრივი გარემოებები დადგენილი არ არის.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელები დ--- ბ-----, დ-----ი შ----, დ-----ა დ----ე წერილობითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ხოლო მოსარჩელე მ-----ა დ-----ე ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე, 2017 წლის მარტის თვიდან, დასაქმებული იყვნენ შპს „G-----I“-ში ლაბორანტების პოზიციაზე. შრომითი ხელშეკრულების ვადა თავდაპირველად განსაზღვრული იყო სამი თვით, 2017 წლის ივნისის თვის ჩათვლით. სახელშეკრულებო ვადის ამოწურვის შემდეგ მოსარჩელებმა გააგრძელეს დაკავებულ პოზიციაზე მუშაობა, რითაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით.

3.2.2. მოსარჩელების დ--- ბ-----ის, დ-----ი შ----ისა და მ-----ა დ-----ის ხელფასი შეადგენდა ყოველთვიურად 500 ლარს, ხოლო დ-----ა დ-----ის ხელფასი შეადგენდა 700 ლარს, ხელზე მისაღები სახით.

3.2.3. შპს „G-----I“-ის დირექტორის მიერ 2017 წლის 18 ოქტომბერს გამოიცა #18.10.2017 ბრძანება, საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით, ორგანიზაციული ცვლილებებიდან გამომდინარე, კომპანიაში დასაქმებულ პირებთან შრომითი ურთიერთობის მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ, თუმცა შრომითი ურთიერთობის მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ წერილობითი შეტყობინება მოსარჩელებს არ გადასცემიათ.

3.2.4. 2017 წლის 21 ნოემბერს შპს „G-----I“-ის დირექტორის მიერ გამოიცა ბრძანებები მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. კერძოდ:

2017 წლის 21 ნოემბერს გამოიცა #21-11-17 ბრძანება, დ--- ბ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

2017 წლის 21 ნოემბერს გამოიცა #21-11-17-2 ბრძანება, დ----- შ----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

2017 წლის 21 ნოემბერს გამოიცა #21-11-17-3 ბრძანება, მ-----ა დ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

2017 წლის 21 ნოემბერს გამოიცა #21-11-17-1 ბრძანება, დ-----ა დ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

3.2.5. 2017 წლის 21 ნოემბერამდე შპს „G-----I“-ში დასაქმებისა და შრომითი მოვალეობების შესრულების მიუხედავად, მოსარჩელებს დ--- ბ-----ეს, დ-----ი შ-----ეს, მ-----ა დ-----ეს და დ-----ა დ-----ეს არ მიუღიათ სამი თვისა და 20 დღის შრომითი ანაზღაურება - 2017 წლის აგვისტოდან 2017 წლის 20 ნოემბრის ჩათვლით.

3.2.6. დ--- ბ-----ის კუთვნილი, 3 თვისა და 20 დღის მიუღებელი ხელფასი შეადგენს 1700 ლარს; დ-----ი შ-----ის კუთვნილი, 3 თვისა და 20 დღის მიუღებელი ხელფასი შეადგენს 1700 ლარს; მ-----ა დ-----ის კუთვნილი 3 თვისა და 20 დღის მიუღებელი ხელფასი შეადგენს 1700 ლარს; ხოლო მოსარჩელე დ-----ა დ-----ის კუთვნილი 3 თვისა და 20 დღის მიუღებელი ხელფასი შეადგენს 2300 ლარს.

3.2.7. რეორგანიზაციის მოტივით შრომითი ურთიერთობის დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტის მიუხედავად, მოსარჩელებს დ--- ბ-----ეს, დ-----ი შ-----ეს, მ-----ა დ-----ეს და დ-----ა დ-----ეს არ მიუღიათ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- მოწმე ი. ვაშაყმაძის ჩვენება;
- შპს „G-----I“-ის წერილი მ-----ა დ-----ის დასაქმებისა და შრომითი ანაზღაურების შესახებ - ს. ფ. 23;
- 21.11.2017 წლის #21-11-17-3 ბრძანება მ-----ა დ-----ის გათავისუფლების შესახებ ს. ფ. 24;
- ამონაწერი მ-----ა დ-----ის ანგარიშიდან - ს. ფ. 25-32;
- დ-----ი შ-----ის შრომითი ხელშეკრულება - ს. ფ. 34-35;
- 21.11.2017 წლის #21-11-17-2 დ-----ი შ-----ის გათავისუფლების თაობაზე - 37;
- ამონაწერი დ-----ი შ-----ის ანგარიშიდან - ს. ფ. 38-40;
- დ-----ა დ-----ის შრომითი ხელშეკრულება - ს. ფ. 42;
- 21.11.2017 წლის #21-11-17-1 ბრძანება დ-----ა დ-----ის გათავისუფლების შესახებ - ს. ფ. 44;
- ამონაწერი დ-----ა დ-----ის ანგარიშიდან - 45-78;
- დ--- ბ-----ის შრომითი ხელშეკრულება - ს. ფ. 80;
- 21.11.2017 წლის 21-11-17 ბრძანება დ--- ბ-----ის გათავისუფლების შესახებ - ს. ფ. 82;
- ამონაწერი დ--- ბ-----ის ანგარიშიდან - 83-86;
- სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის ჟურნალი;

3.2.8. მოსარჩელების დ--- ბ-----ის, დ----- შ-----ის, მ-----ა დ-----ის და დ-----ა დ-----ის მიერ, სადავო პერიოდში, შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობის ან შრომითი მოვალეობების არაჯეროვანი

შესრულებით კომპანიისათვის მატერიალური ზიანის მიყენების ფაქტი სათანადო მტკიცებულებებით არ დასტურდება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სადავო ფაქტობრივი გარემოების დადგენისას, სასამართლო ხელმძღვანელობს მხარეთა თანასწორობის, შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის 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. დისპოზიციურობის პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის პრინციპით ფაქტების დადგენა. მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის თანაბრადაა გადანაწილებული, მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად. დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე, ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს სამართლიანად. მხარეს უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტის დამტკიცების ვალდებულება, რომლის განხორციელებაც მას შეუძლია. მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება მართლმსაჯულების განხორციელების უმთავრესი პრინციპია.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხემ არ სცნო რა სარჩელის მოთხოვნა მიუთითა, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის ივნისის თვეში, სამთვიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ. მანვე მიუთითა, რომ შრომითი ურთიერთობის პერიოდში სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულებით მოსარჩელებმა მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი მიაყენეს კომპანიას. სასამართლო აღნიშნავს, რომ ამ გარემოებათა მტკიცება მოპასუხის ვალდებულებაა, თუმცა მას სიტყვიერი განმარტების გარდა რაიმე მტკიცებულება სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია და არც სათანადო შედავება განუხორციელებია მოსარჩელეთა მიმართ. აღნიშნულის საპირისპიროდ მოსარჩელეთა მიერ წარმოდგენილი იქნა კომპანიის არაერთი წერილობითი მიმართვა მოსარჩელებისადმი, სადაც მოპასუხე ადასტურებს მათთან შრომითი ურთიერთობის 2017 წლის 21 ნოემბრიდან შეწყვეტის ფაქტს.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლზე და აღნიშნავს, რომ შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, სამუშაო ადგილზე.

ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის

არსებობისას დამსაქმებელი ვალდებულია აუნაზღაუროს დასაქმებულს მხარეებს შორის შეთანხმებული ხელფასი. სასამართლო ვერ დაეთანხმება მოპასუხე მხარის პოზიციას, რომ მოსარჩელებმა ჯეროვნად არ შეასრულეს რა მათზე დაკისრებული მოვალეობა, დამსაქმებელს არ უნდა დაეკისროს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების ვალდებულება. ამ მხრივ სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა რაიმე სათანადო მტკიცებულება, მოსარჩელეთა მხრიდან შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობის ან სხვა იმგვარი გარემოებების არსებობის შესახებ, რაც კომპანიას გაათავისუფლებდა დასაქმებულთა მიმართ შრომის ანაზღაურების მოვალეობისაგან.

სასამართლომ მიუთითებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლებზე, რომელთა 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 თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა დადასტურდეს ეს ფაქტები. სასამართლოს განმარტებით, სამოქალაქო პროცესში სასამართლო შებოჭილია არამარტო მხარეთა სასარჩელო მოთხოვნებისა თუ შესაგებლის ფარგლებით, არამედ მხარეთა მითითებებით, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა დადასტურდეს ეს ფაქტები. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზეც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებების დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ა.შ. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომლებიც საფუძველად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას, უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში. მტკიცებულებათა შეფასებას სასამართლო ახდენს ორი თვალსაზრისით: მათი სარწმუნოობისა თუ არასარწმუნოობის თვალსაზრისით და, ასევე იმის მიხედვით, თუ საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე რომელ ფაქტს ადასტურებს ესა თუ ის მტკიცებულება. სასამართლოს მიერ მტკიცებულებების შეფასება

გულისხმობს მტკიცებულებათა როგორც ინდივიდუალურად, ასევე ერთობლიობაში შეფასებას, ამასთან, სასამართლო ვალდებულია, საქმეში არსებული მტკიცებულებები შეაფასოს მათი შინაარსის და იურიდიული დამაჯერებლობის კუთხით. აღნიშნული გულისხმობს ყველა იმ ობიექტური თუ სუბიექტური კრიტერიუმების განხილვას და გამორიცხვას, რამაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს მტკიცებულების სისწორეზე.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების საფუძველზე ვერ დაადასტურა მის მიერ სადავოდ გამხდარი ფაქტობრივი გარემოებები. კერძოდ, სათანადო მტკიცებულებებით ვერ უზრუნველყო იმგვარი ფაქტობრივი გარემოებების დადასტურება, რაც დაადასტურებდა მოსარჩელეთა მოთხოვნის უსაფუძვლობას.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები შეესაბამებოდა მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს, რის გამოც სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს. მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს როგორც სახელფასო დავალიანების, ასევე კომპენსაციის ანაზღაურება.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია; საქართველოს შრომის კოდექსი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტების თანახმად, შრომა თავისუფალია, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება კანონით.

„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის საფუძველზე, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული დამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.

სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის

ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ წესრიგდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომის კოდექსის 6.1. მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. ამდენად, იმისათვის, რომ დადებულად იქნეს მიჩნეული (ცნობილი) შრომითი ხელშეკრულება, საჭიროა არსებობდეს წერილობითი ან ზეპირი ფორმით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

შკ-ის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამდენად, შრომის ანაზღაურება არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული თანხის ოდენობა, რომელიც დამსაქმებელმა უნდა გადაუხადოს დასაქმებულს შრომითი მოვალეობების შესრულებისათვის.

ანაზღაურების სისტემა (ფორმა) შეიძლება იყოს სხვადასხვა, მაგალითად, დროებლივი (კონკრეტულ დროის მონაკვეთში ფიქსირებული თანხის გადახდა), ნარდობლივი (შრომის ანაზღაურება შესრულებული სამუშაოს მიხედვით), ან სხვა.

6.2. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად ჩაითვლება კანონის მიერ. ამდენად, კანონი ხელშეკრულებას დადებულად მიიჩნევს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც მხარეები ყველა არსებით პირობაზე

შეთანხმდებიან საამისოდ დადგენილი ფორმით. ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალს კანონი არ განსაზღვრავს, ამ პირობებს თვითონ მხარეები განსაზღვრავენ და ასეთად ხელშეკრულების მხოლოდ ის პირობები ჩაითვლება, რომლებზედაც მხარეები უნდა შეთანხმდნენ, წინააღმდეგ შემთხვევაში ხელშეკრულება არ დაიდება. ხელშეკრულების არსებით პირობებს შეიძლება მიეკუთვნოს ხელშეკრულების საგანი, ხელშეკრულების მხარეები, მხარეთა მიერ მიერ განსახორციელებელი შესრულება და ა.შ. შრომითი ხელშეკრულების არსებობის პირობებში შრომის ანაზღაურების ოდენობაზე და სისტემაზე შეთანხმება წარმოადგენს სწორედ ხელშეკრულების არსებით პირობას. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას. ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება. მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან, რომელმაც ნორმატიული ასახვა ჰპოვა სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველ ნაწილში. ამ მუხლის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მათ შეუძლიათ დადონ ისეთი ხელშეკრულებები, რომლებიც კანონით გათვალისწინებული არ არის, მაგრამ არ ეწინააღმდეგება მას. შესაბამისად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ისინი ამით საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების საზღვრებს დროში. სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისაგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. განსაზღვრულია ვადა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი. განუსაზღვრელია ვადა, როდესაც მოვლენის დადგომა სარწმუნოა, მაგრამ უცნობია მისი დადგომის ზუსტი თარიღი. როდესაც მხარეთა შეთანხმებით მოვლენის დადგომის კონკრეტული თარიღი მკაფიოდაა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში, სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება, ხოლო როდესაც ასეთი თარიღი არ არის განსაზღვრული და იგი არც ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს, იგულისხმება რომ სახეზეა განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება.

როგორც განსახილველ შემთხვევაში დადგინდა, რომ მხარეთა შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რაც შეწყდა 2017 წლის 21 ნოემბრის ბრძანებების საფუძველზე. სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ნიშნავს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის დასრულებას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რაც შეიძლება განხორციელდეს სხვადასხვა მიზეზით და საფუძველით. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ

მხარეები ერთმანეთთან შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ 2017 წლის 21 ნოემბრამდე.

დადგენილია, რომ მხარეთა ურთიერთობა მოიცავდა შეთანხმებას შრომის ანაზღაურების ფიქსირებულ დროებრივ სისტემაზე. კერძოდ, მოპასუხე ვალდებული იყო მოსარჩელებისათვის მიეცა ხელფასი ყოველთვიურად. ასევე დადგენილია, რომ დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე თითოეული მოსარჩელის მიმართ ერიცხება სამი თვისა და 20 დღის ოდენობით სახელფასო დავალიანება რაც მოსარჩელების მ-----ა დ-----ის, დ---- ბ-----ისა და დ----- შ----ესთან მიმართებით, ხელზე ასაღები სახით, შეადგენს 1700-1700 ლარს, ხოლო დ-----ა დ----ესთან მიმართებით - 2300 ლარს, რომლის ანაზღაურების ვალდებულება მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ.

6.2. დადგენილია, რომ მოსარჩელებმა ასევე მოითხოვეს კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

სასამართლო პირველ რიგში ყურადღებას გაამახვილებს საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტზე და აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

ამავე ორგანული კანონის 38-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტებით კი, დადგენილია კომპენსაციის გაცემის ვალდებულება, დამსაქმებლის ინიციატივით, შკ-ის 37.1 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში. კერძოდ:

შკ-ის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილია დამსაქმებლის ვალდებულება - შკ-ის 37.1 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გააფრთხილოს დასაქმებული წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით და დასაქმებულის 30 კალენდარული დღით ადრე გაფრთხილების შემთხვევაში გასცეს კომპენსაცია არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

ამავე მუხლის მეორე პუნქტით დადგენილია დამსაქმებლის უფლება გამოიყენოს ალტერნატიული საშუალება, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით, მაგრამ ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30

კალენდარული დღის ვადაში.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის ეს ნორმა გამომდინარეობს „ევროპის სოციალური ქარტიის“ მე-4 მუხლის მეორე პუნქტის მოთხოვნიდან, რომლის მიხედვით, შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება.

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელები შრომითი ურთიერთობის მოსალოდნელი შეწყვეტის შესახებ ინფორმირებული არ ყოფილან და ამ გარემოების საწინააღმდეგო რაიმე მტკიცებულება სასამართლოსათვის წარმოდგენილი არ არის. ეს გარემოება კი მოსარჩელებს ანიჭებთ კომპენსაციის მოთხოვნის უფლებას, რაც სრულად შეესაბამება შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების შესახებ საერთაშორისო და ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს. ამასთან, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელები მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე გაფრთხილებული საერთოდ არ ყოფილან, მათი მოთხოვნა კომპენსაციის სახით 2 თვის შრომის ანაზღაურების მიღების შესახებ საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55.1 მუხლის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოსარჩელები გათავისუფლებული არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდის ვალდებულებისგან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39.1-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს ამ კოდექსის 38-ე მუხლის „ა“, „ბ“, „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში – დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა, გარდა ამავე კოდექსის 187³ მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

განსახილველ შემთხვევაში, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ დავის საგნის ღირებულება შეადგენს 11800 ლარს, ხოლო სარჩელი კმაყოფილდება, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა გადახდეს

სახელმწიფო ბაჟი 354 ლარის ოდენობით. მასვე სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენებისათვის გათვალისწინებული სახელმწიფო ბაჟი - 50 ლარი, რომლის გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე მხარე .

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქართველოს სსკ-ის 199¹ მუხლის თანახმად, სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის, სარჩელის განუხილველად დატოვების ან საქმის წარმოების შეწყვეტის შემთხვევაში სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით (განჩინებით) აუქმებს ამ სარჩელთან დაკავშირებით გამოყენებულ უზრუნველყოფის ღონისძიებას, რაც საჩივრდება ამ გადაწყვეტილების (განჩინების) გასაჩივრებისათვის კანონით დადგენილი წესით. მხარეთა მორიგების შემთხვევაში სასამართლო აუქმებს უზრუნველყოფის ღონისძიებას, თუ მხარეები სხვა რამეზე არ შეთანხმდებიან.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან სარჩელი დაკმაყოფილდა არ არსებობს ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 12 იანვრის განჩინებით გამოყენებული სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების საფუძველი, რომლითაც ყადაღა დაედო მოპასუხის კუთვნილ საბანკო ანგარიშებს დავის საგნის ღირებულების - 11800 ლარის ფარგლებში.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. დაკმაყოფილდეს მოსარჩელეების მ-----ა დ-----ის, დ---- ბ-----ის, დ-----ი შ-----ისა და დ-----ა დ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხე შპს „G-----“-ის მიმართ.

1.1. მოპასუხე შპს „G-----“-ის მოსარჩელე მ-----ა დ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1700 ლარის ოდენობით.

1.2. მოპასუხე შპს „G-----“-ის მოსარჩელე მ-----ა დ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 1000 ლარის ოდენობით.

1.3. მოპასუხე შპს „G-----“-ის მოსარჩელე დ---- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1700 ლარის ოდენობით.

1.4. მოპასუხე შპს „G-----“-ის მოსარჩელე დ---- ბ-----ის სასარგებლოდ

დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 1000 ლარის ოდენობით.

1.5. მოპასუხე შპს „G-----I“-ს მოსარჩელე დ-----ი შ----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1700 ლარის ოდენობით.

1.6. მოპასუხე შპს „G-----I“-ს მოსარჩელე დ-----ი შ----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურების 1000 ლარის ოდენობით.

1.7. მოპასუხე შპს „G-----I“-ს მოსარჩელე დ-----ა დ----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 2300 ლარის ოდენობით.

1.8. მოპასუხე შპს „G-----I“-ს მოსარჩელე დ-----ა დ----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 1400 ლარის ოდენობით.

2. შპს „G-----I“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდეს 404 ლარი სახელმწიფო ბაჟის სახით.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში (ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ. №32) დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით.

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

მოსამართლე

ინდირა მაშანეიშვილი