

საქმე №190210017002070005

საქმე №28/2988-18



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

21 დეკემბერი, 2018 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე _ ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი _ თამარ ბლიაძე

I აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - ზ----- ბ-----ე

II აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - შპს „ს----- კ----- უ-----ა“
წარმომადგენელი - ს----- ქ-----ი

დავის საგანი - ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, შვებულების ანაზღაურება

I. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება

II. აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილებით ზ----- ბ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, შპს "ს----- კ----- უ-----ა" დაეკისრა ზ----- ბ-----ისათვის 3208,5 ლარის გადახდა; არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა შვებულების ანაზღაურების, ასევე ზეგანაკვეთური სამუშაოს საათში 3 ლარით ანაზღაურების შესახებ;

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. მოსარჩელე ზ----- ბ-----ე შპს „ს----- კ----- უ-----აში“ მუშაობდა ღამის მ-----ის თანამდებობაზე 2016 წლის აგვისტოდან 2017 წლის 1 ივლისამდე.

თავდაპირველად 2016 წლის 31 დეკემბერამდე დადებული შრომის ხელშეკრულება გაგრძელდა 2017 წლის 1 იანვარს დადებული შრომის ხელშეკრულებით, რაც ზ----- ბ-----ის ინიციატივით შეწყდა 2017 წლის 1 ივლისიდან. ხელშეკრულებით განსაზღვრული ცვლაში მუშაობის რეჟიმი, სამუშაო დროა 5:00-21:00 საათი, შესვენება 2 საათი, მათ შორის ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო 4 საათი, სულ სამუშაო დროის ხანგრძლივობაა 14 საათი. სამუშაო დღეები განისაზღვრება ტაბელის შესაბამისად. საბაზისო ხელფასია 14,24 ლარი, ზეგანაკვეთი ანაზღაურება 6,61 ლარი, სულ ხელფასია 20,85 ლარი.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომის ხელშეკრულებების ასლები (ს.ფ. 17-19. ტომი 1);

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.2. ზ----- ბ-----ე 2016 წლის აგვისტოდან 2017 წლის ივნისის თავის ჩათვლით ფაქტიურად შრომით მოვალეობას ასრულებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ზეგანაკვეთური სამუშაოების დროის გადაჭარბებით.

მოსარჩელე მოითხოვს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას, ხოლო ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს დრო მითითებული აქვს შემდეგნაირად;

2016 წლის აგვისტოში ნამუშევარი აქვს 120 საათი, საიდანაც გადახდილია 70 საათის, გადასახდელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს 50 საათი.

2016 წლის სექტემბერში ნამუშევარი აქვს 408 საათი, საიდანაც გადახდილია 238 საათის, გადასახდელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს 170 საათი.

2016 წლის ოქტომბერში ნამუშევარი აქვს 336 საათი, საიდანაც გადახდილია 196 საათის, გადასახდელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს 140 საათი.

2016 წლის ნოემბერში ნამუშევარი აქვს 312 საათი, საიდანაც გადახდილია 182 საათის, გადასახდელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს 130 საათი.

2016 წლის დეკემბერში ნამუშევარი აქვს 330 საათი, საიდანაც გადახდილია 196 საათის, გადასახდელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს 140 საათი.

2017 წლის იანვარში ნამუშევარი აქვს 360 საათი, საიდანაც გადახდილია 210 საათის, გადასახდელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს 150 საათი.

2017 წლის თებერვალში ნამუშევარი აქვს 411 საათი, საიდანაც გადახდილია 224 საათის, გადასახდელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს 187 საათი.

2017 წლის მარტში ნამუშევარი აქვს 427 საათი, საიდანაც გადახდილია 252 საათის, გადასახდელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს 175 საათი.

2017 წლის აპრილში ნამუშევარი აქვს 400 საათი, საიდანაც გადახდილია 252 საათის, გადასახდელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს 148 საათი.

2017 წლის მაისში ნამუშევარი აქვს 411 საათი, საიდანაც გადახდილია 238 საათის, გადასახდელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს 173 საათი.

2017 წლის ივნისში ნამუშევარი აქვს 288 საათი, საიდანაც გადახდილია 196 საათის, გადასახდელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს 92 საათი.

საქმეში წარმოდგენილი სამსახურში გამოცხადების ტაბელის თანახმად, 2016 წლის აგვისტოს თვეში ზ----- ბ-----ის სამუშაო დღეები იყო 24 აგვისტო, 25, 26 აგვისტო. 24 აგვისტოს სამსახურში გამოცხადების შემდეგ სამსახურიდან გამოსვლის დროა 26

აგვისტო 18:00 საათი. 29 აგვისტოს სამსახურში გამოცხადების შემდეგ მის წამოსვლის დროს 30 აგვისტოს 13:00 საათი.

2016 წლის სექტემბერი: ზ-----ბ-----ის სამუშაო დღეები იყო 1 სექტემბერი, სამსახურიდან გამოსულია 2 სექტემბერს 10:00 საათზე. 5 სექტემბერს გამოცხადების შემდეგ წასვლის დროს არ ფიქსირდება. 7 სექტემბერს გამოცხადების შემდეგ წამოსულია 8 სექტემბერს 12:00 საათზე. 9 სექტემბერს წამოსვლის დროა 12:00 საათი. 11 სექტემბერს გამოცხადების შემდეგ წამოსვლის დრო ფიქსირდება 13 სექტემბერს 10:00 საათზე. 15 სექტემბერს წამოსვლის დროა 15:00 საათი. 16 სექტემბერს ასევე ფიქსირდება ტაბელზე ხელმოწერა გამოცხადების გრაფაში. 19 სექტემბერს ფიქსირდება გამოცხადება, ასევე 20 სექტემბერს, ხოლო წასვლის დრო და ხელმოწერა მითითებული არ არის. 22 სექტემბერს ფიქსირდება მოსარჩელის გამოცხადება, ხოლო წასვლის დრო მითითებული არ არის, ისე როგორც 23 სექტემბერს. 26 სექტემბერს, 27 სექტემბერს, მოსვლის შემდეგ წასვლის დრო არ ფიქსირდება. ასევე 28 და 30 სექტემბერს.

ოქტომბერი:

1 ოქტომბერს გამოცხადების შემდეგ წამოსულია 2 ოქტომბერს 15:00 საათზე. 4 ოქტომბერს, 5 ოქტომბერს ფიქსირდება გამოცხადების შესახებ ხელმოწერა, ხოლო წამოსვლის დრო არ ფიქსირდება. 7 ოქტომბერს გამოცხადების შემდეგ წამოსვლის დრო არ ფიქსირდება. 10 და 11 ოქტომბერს გამოცხადების შემდეგ წამოსვლის დრო არ ფიქსირდება. ასევე 13 ოქტომბერს. 17 ოქტომბერს და 18 ოქტომბერს ფიქსირდება გამოცხადება, ხოლო წასვლის დრო და ხელმოწერა მითითებული არ არის. 21 ოქტომბერს, 23 ოქტომბერს, 24 ოქტომბერს, 25 ოქტომბერს, 26 ოქტომბერს, 29 ოქტომბერს აღნიშნულია ხელმოწერა მოსვლის შესახებ, ხოლო წასვლის გრაფაში დრო და ხელმოწერა მითითებული არ არის.

ნოემბერი:

2 ნოემბერს გამოცხადების დროა 18:00 საათი. წასვლის დრო არ ფიქსირდება. 3 ნოემბერს ფიქსირდება გამოცხადება დროის მითითების გარეშე. 6 და 7 ნოემბერს ფიქსირდება გამოცხადება. 10 ნოემბერს, 11 ნოემბერს, 14 ნოემბერს, 15 ნოემბერს, 17 ნოემბერს, 18 ნოემბერს ასევე ფიქსირდება გამოცხადების გრაფასი ხელმოწერა გამოცხადების დროის მითითების გარეშე. ასევეა მითითებული 22 ნოემბერს, 23 ნოემბერს, 27 ნოემბერს, 30 ნოემბერს.

დეკემბერი

1 დეკემბერს, 4 დეკემბერს, 5 დეკემბერს, 8 დეკემბერს, 9 დეკემბერს, 12 დეკემბერს ტაბელში აღნიშნული მოსარჩელის ხელმოწერა გამოცხადების გრაფაში. 13 დეკემბერს და 16 დეკემბერს მოსვლის დროა 15:12 საათი, ხოლო წასვლის დრო და ხელმოწერა არ ფიქსირდება. 20 დეკემბერის ტაბელში მითითებულია დრო 18:00 საათი 19 დეკემბერს. 21 დეკემბერს გამოცხადების შემდეგ ტაბელში მომდევნო ჩანაწერია 23 დეკემბერს დრო 18:00 საათი (22/12). 24 დეკემბერს ტაბელში მითითებულია „იყო“, ხოლო წასვლის დროა 26 დეკემბერის 18:00 საათი. 28 დეკემბერის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 18:00 საათი (27/12), მოსვლა აღრიცხულია ასევე 29 დეკემბერს.

2017 წლის იანვარი

აპრილი:

4 აპრილის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 3 აპრილის 18:00 საათი, წასვლის დროა 5 აპრილის 16:00 საათი. 7 აპრილის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 6 აპრილის 18:00 საათი, წასვლის დროა 8 აპრილის 13:00 საათი. 11 აპრილის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 10 აპრილის 18:00 საათი, წასვლის დროა 12 აპრილის 18:00 საათი. 14 აპრილის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 13 აპრილის 18:00 საათი, წასვლის დროა 15 აპრილის 15:00 საათი. 17 აპრილის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 16 აპრილის 17:00 საათი, წასვლის დროა 19 აპრილის 16:00 საათი. 21 აპრილის ტაბელის მოსვლის დროა 20 აპრილის 19:00 საათი, წასვლის დროა 2 აპრილის

15:00 საათი. 25 აპრილის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 24 აპრილის 18:00 საათი, წასვლის დროა 26 აპრილის 16:00 საათი. 28 აპრილის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 27 აპრილის 18:00 საათი, წასვლის დროა 29 აპრილის 16:00 საათი.

მაისი:

2 მაისის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 1 მაისის 18:00 საათი, წასვლის დროა 3 მაისი 16:00 საათი. 5 მაისის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 4 მაისის 19:00 საათი, წასვლის დროა 6 მაისის 15:00 საათი. 9 მაისის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 8 მაისი 19:00 საათი, წასვლის დროა 10 მაისის 15:00 საათი. 13 მაისის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 12 მაისის 18:00 საათი, წასვლის დროა 13 მაისის 14:00 საათი. 16 მაისის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 15 მაისის 18:00 საათი, წასვლის დროა 17 მაისი 15:00 საათი. 19 მაისის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 18 მაისის 18:00 საათი. წასვლის დროა 20 მაისი 15:00 საათი. 23 მაისის ტაბელში მითითებულია 22 მაისის 18:00 საათი, წასვლის დროა 24 მაისის 14:00 საათი. 26 მაისის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 25 მაისის 18:00 საათი, წასვლის დროა 27 მაისის 16:00 საათი. 30 მაისის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 29 მაისის 19:00 საათი, წასვლის დროა 31 მაისის 13:00 საათი.

ივნისის თვე:

2 ივნისის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დროს 1 ივნისის 12:00 საათი, წასვლის დროა 3 ივნისის 16:00 საათი, 6 ივნისის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 5 ივნისის 19:00 საათი, წასვლის დრო არ არის მითითებული. 9 ივნისის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დროა 8 ივნისი 18:00 საათი, წასვლის დროა 10 ივნისის 10:00 საათი. 13 ივნისის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 19:00 საათი, წასვლის დროა 11:00 საათი. 27 ივნისის ტაბელში მითითებულია მოსვლის დრო 26 ივნისის 19:00 საათი, წასვლის დრო მითითებული არ არის.

მხარეებს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრულია დასაქმებულის სამუშაო დრო და განრიგი. სტანდარტული სამუშაო დროა 5:00-21:00 საათამდე პერიოდი, მათ შორის ზეგანაკვეთური სამუშაო 4 საათის ოდენობით. სულ სამუშაო საათების რაოდენობაა 14 საათი. ხოლო სამუშაო დღეები განისაზღვრება ტაბელის შესაბამისად.

სასამართლოს მიერ გამოთხოვილი ტაბელის თანახმად, შპს ს----- კ----- უ-----
-----ის მ-----ების სამუშაო გრაფიკი ცვლაში მუშაობას ითვალისწინებს. ზ----- ბ-----
მუშაობდა ღამის მ-----ად. შრომის ხელშეკრულების თანახმად, სამუშაო დროის

ხანგრძლივობა განსაზღვრულია 14 საათით. რაც ნიშნავს ერთი ცვლის განმავლობაში 14 საათიან სამუშაო გრაფიკს. სამუშაო დროის აღრიცხვისათვის გათვალისწინებულია ტაბელი, სადაც გათვალისწინებულია ყოველდღიურად ცვლაში მონაწილე დასაქმებულების სამსახურში გამოცხადების დროის და სამუშაო დროის დასრულების, სამუშაო ადგილის დატოვების დროის აღრიცხვა.

ტაბელში მითითებული მონაცემებით დასტურდება, რომ სადაო პერიოდში ზ----- ბ----- ის სამსახურში ყოფნის დრო აჭარბებს შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო დროის მაქსიმალურ ოდენობას - ცვლაში 14 საათს, საიდანაც 4 საათი არის ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო.

მოპასუხის განმარტებით ზ----- ბ-----ე პირადი აუცილებლობის გამო რჩებოდა სამსახურში, იგი შრომით მოვალეობას არ ასრულებდა, ტრანსპორტის პრობლემების გამო ვერ ახერხებდა სახლში დაბრუნებას.

საქმეში წარმოდგენილი ტაბელით დასტურდება, რომ სამსახურში გამოცხადების შემდეგ ზ----- ბ-----ის სამუშაო ადგილიდან წასვლის დრო უმრავლეს შემთხვევაში ფიქსირდება ერთი დღეღამის გასვლის შემდეგ, რაც აჭარბებს შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრულ მთლიან სამუშაო დროს. ამ დროის მანძილზე იგი იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე.

სასამართლომ განმარტა, რომ ტაბელი წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ შემუშავებულ დოკუმენტს, რომლის მიზანია აღირიცხოს დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად შესრულები სამუშაო, რადგან დასაქმებულების შრომის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა არა ფიქსირებული ანაზღაურებით, არამედ საათობრივი ანაზღაურებით, ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაო საათების მიხედვით. შესაბამისად, ტაბელის მეშვეობით დამსაქმებელი აჯამებს თითოეული დასაქმებულის სამუშაო საათებს, განსაზღვრავს რამდენია სტანდარტული სამუშაო და რამდენი ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო, რაც უნდა აანაზღაუროს დამსაქმებელმა.

თავისი არსით ტაბელი არის დამსაქმებლისათვის აუცილებელი დოკუმენტი, რადგან ტაბელით არის შესაძლებელი დასაქმებულის ფაქტობრივად ნამუშევარი სამუშაო საათების აღრიცხვა და ამის მიხედვით მათთვის შრომის ანაზღაურების გადახდა. ტაბელის შევსება არის დასაქმებულის კონტროლის ფარგლებში, დასაქმებულთა გამოცხადების და სამუშაო დროის დამთავრების სათანადოდ აღრიცხვა არის დამსაქმებლის ზედამხედველობის სფერო და ტაბელში ინფორმაციის მითითება მხოლოდ დასაქმებულის ნებაზე დამოკიდებული არ არის.

მოპასუხეს არ მიუთითებია, რომ ტაბელში მითითებული გამოცხადების და სამუშაო ადგილიდან წასვლის დრო არასწორად არის აღრიცხული. მოპასუხის განმარტებით დასტურდება, რომ ზ----- ბ-----ე ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაო საათების შემდეგაც რჩებოდა სამსახურში, თუმცა მოპასუხის განმარტებით, არ ასრულებდა შრომით მოვალეობას. მოპასუხის განმარტებით, ზ----- ბ-----ის სამუშაო ადგილი არის ს-----, სადაც არის მოსასვენებელი პირობები, ლოგინი, დაძინების შესაძლებლობა, რის გამოც მოსარჩელე მ-----ის ფუნქციას ამ დროს არ ასრულებდა.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოსარჩელის სამუშაო ადგილი არის განსაკუთრებული მნიშვნელობის მქონე დაწესებულება, ს-----, სადაც მხოლოდ სპეციალური ნებართვის მქონე პირები დაიშვებიან. შესაბამისად, ტაბელით სამუშაო დროის აღრიცხვას ის მნიშვნელობაც აქვს, რომ განისაზღვროს დაცულ ტერიტორიაზე პიროვნების ყოფნის დრო, მისი ფუნქცია, ტერიტორიაზე ყოფნის მიზანი.

ტაბელში მითითებული დროის მანძილზე მოსარჩელე იმყოფებოდა შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო ადგილზე. იგი მუშაობდა ღამის მ-----ად,

სამუშაო ადგილზე ხანგრძლივი ყოფნის დროს შესაძლებელია დასაქმებულს ესარგებლა მოსვენების შესაძლებლობით. თუმცა, ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე სამუშაო ადგილზე იმყოფებოდა, რაც იმას ნიშნავს, რომ იგი ამ დროის მანძილზე დამსაქმებლის კონტროლქვეშ იყო, უნდა შეესრულებინა დამსაქმებლის მითითებები.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომის ხელშეკრულებების ასლი (ს.ფ. 17-19. ტომი 1)
- ტაბელის ასლი (ს.ფ. 1-315, ტომი 2)
- მოპასუხის განმარტება (ს.ფ. 21.02.2018წ და 12.03.2018წ სხდომის ოქმები ჩD დისკები)
- ფოტოსურათები (ს.ფ.29-32. ტომი 3)

2.3. 2017 წლის ივნისში ზ----- ბ-----ის ფასიან შვებულებაში ყოფნა არ დასტურდება.

სასამართლომ განმარტა, 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.

მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში დავა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარეობს, რის გამოც დავა მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით გამოირჩევა. შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელს ერთგვარი უპირატესობა აქვს ამ ურთიერთობაში, დასაქმებული დაქვემდებარებულ მდგომარეობაშია დამსაქმებლის მიმართ, რადგან ეკისრება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი შრომის შინაგანაწესის, დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული შრომის დისციპლინის წესების დაცვა, მისის მითითებების შესრულება. დამსაქმებელს, როგორც უფრო ძლიერ მხარეს ეკისრება ვალდებულება ამტკიცოს მისი მხრიდან შრომითი ურთიერთობის საფუძველზე ვალდებულების შესრულების ფაქტები.

შრომით ურთიერთობაში მტკიცების ტვირთის ამგვარი განაწილების პრინციპის მიუხედავად მტკიცების ტვირთი მთლიანად მოპასუხეს არ ეკისრება. ამ შემთხვევაში მოსარჩელე მოითხოვს ფასიანი შვებულების ანაზღაურების დაკისრებას, რის გამოც უნდა დადასტურდეს შემდეგი გარემოებები: როდის გამოავლინა დასაქმებულმა ნება ფასიანი შვებულებით სარგებლობის შესახებ, როდის მიმართა შესაბამისი მოთხოვნით დამსაქმებელს; რა პერიოდის განმავლობაში იმყოფებოდა შვებულებაში. მოსარჩელის განმარტებით, იგი შვებულებაში იმყოფებოდა 2016 წლის ივნისის თვეში შემდეგ 11 დღის მანძილზე.

საქმეში არ არის წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა, რომ ზ--- ბ-----ემ მოითხოვა ფასიანი შვებულებით სარგებლობა და დამსაქმებლის მიერ დაკმაყოფილდა ეს მოთხოვნა. ასეთი მტკიცებულება მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია და არც სასამართლოს მეშვეობით გამოთხოვაზე დაუყენებია შეუამდგომლობა. შესაბამისად, შვებულების ანაზღაურების დაკისრების საფუძველები მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.4. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ სასამართლოს მომართა თავისი შრომითი უფლების დასაცავად, ხოლო ხელყოფილად მიიჩნევს მის უფლებას, მიიღოს ხელფასი ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის და კუთვნილი შვებულების ანაზღაურება.

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 ცივილიზებული თანამედროვეობის არსებობისა და ადამიანთა ყოფისათვის უმნიშვნელოვანესი უფლებები.

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.

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.

ამდენად, საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია შრომის თავისუფლება, 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 ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დატოვოს ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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

სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომითი ურთიერთობა მართალია სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, მაგრამ სხვა კერძოსამართლებრივი ურთიერთობისგან იგი იმით განსხვავდება, რომ დასაქმებული ერთგვარად დამსაქმებლისადმი დაქვემდებარებულ ურთიერთობაშია, ნებაყოფლობით თანხმდება დაემორჩილოს დამსაქმებლის მიერ შემუშავებულ წესებს, შრომის დისციპლინას და შინაგანაწესს. „შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 26.07.2016წ. განჩინება საქმეზე N ას-98-94-2016).

ამ თავისებურების გათვალისწინებით შრომის კოდექსი დამსაქმებლის უფლებების დამცავ მთელ რიგ ნორმებს შეიცავს და ეფუძნება დასაქმებულის სასარგებლო წესთა უპირატესობის პრინციპს. „შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში დამსაქმებელი ძლიერ მხარედ იმიტომ გამოდის, რომ თავად არის ხელშეკრულების ძირითადი პირობების დამთქმელი და შემთავაზებელი დასაქმებულისათვის, ეს უკანასკნელი კი საკუთარ უფლება-მოვალეობათა წონასწორობას ამგვარ არაკლასიკურ (დაქვემდებარებულ) ურთიერთობაში სწორედ სამართლიანობის პირობებში შეინარჩუნებს“ (იხ. უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 3 თებერვლის განჩინება საქმე №ას-1000-961-2016).

შრომის კოდექსი მართალია ეფუძნება დასაქმებულის სასარგებლო წესთა უპირატესობის პრინციპს, მაგრამ ეს არ ნიშნავს, რომ დამსაქმებელს მხოლოდ ვალდებულებები ეკისრება დასაქმებულის მიმართ. შრომით ურთიერთობაში აღიარებულ ამ პრინციპის მიზანია დაიცვას დასაქმებული დამსაქმებლის დაუსაბუთებელი და არაკეთილსინდისიერი გადაწყვეტილებისაგან და ამით უზრუნველყოფილი იყოს შრომით ურთიერთობაში სამართლიანობა და უფლებრივი წონასწორობა.

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.

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.

მოსარჩელე მოითხოვს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას, ხოლო მხარეთა მიერ დადებული შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს 4 საათის ანაზღაურება ჯამურად 6,61 ლარის ოდენობით, რაც არის საათში 1,65 ლარი. თუმცა რადგან მოსარჩელე როგორც ს-----ი სარგებლოსში საქართველოს საგდასახადო კოდექსით დადგენილი შეღავათით და გათავისუფლებული საშემოსავლო გადასახადისაგან. შესაბამისად, მის ზეგანაკვეთი სამუშაოს ანაზღაურებაა საათში 2,07 ლარი.

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის თანახმად, 1. დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო. 1. თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, ამ მუხლის მე-2 პუნქტის პირობების გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. 2. სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. ამ ნორმის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ამ წესიდან გამონაკლისი დადგენილია სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოებში დასაქმებულებისათვის, სადაც სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. მოსარჩელე ასეთი რეჟიმის საწარმოში დასაქმებული არ იყო.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების პირობები დადგენილია საქართველოს

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლით, რომლის თანახმად, 1. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით. 2. აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე. 3. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს. 4. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. 5. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე.

ამდენად, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადებით, ნორმირებულ სამუშაო დროდ განისაზღვრა კვირაში 40 საათი, გამონაკლისია სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოში დასაქმებულების გარკვეული კატეგორია, რომელთათვის სამუშაო დრო კვირაში არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს.

შრომითი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, რადგან საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით“.

ამასთან, ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სამუშაო დრო წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზე შეთანხმებაც სავალდებულოა მხარეთათვის თავად ხელშეკრულების დადების მომენტში. შესაბამისად, ხელშეკრულების დადებით, დასაქმებული თავიდანვე თანხმობას აცხადებს შეთანხმებული სამუშაოს განხორციელების პირობებზე და აქვს კიდევ მოლოდინი იმისა, თუ რა სახით და რა ვადით მოუწევს მას საკუთარ ვალდებულებათა შესრულება.

დამსაქმებელი საწარმოს საქმიანობის ხასიათიდან გამომდინარე დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაო სპეციფიკური შინაარსისაა და იგი განსხვავდება ყოველ შრომით ურთიერთობაში. ამ განსხვავების გამო შრომითი მოვალეობის შესრულებისათვის საჭირო დროც განსხვავებულია და სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კონკრეტული სამუშაოს სპეციფიკის მიხედვით, ამ სამუშაოზე დასაქმებულის მიერ განსახორციელებელ ფუნქციებთან არის დაკავშირებული.

მართალია მოსარჩელის სამსახური სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოში საქმიანობას არ უკავშირდებოდა, მაგრამ ს-----ს სასაბუღალტროში მუშაობა მოითხოვს კანონით განსაზღვრულ კვირაში 40 საათიან სამუშაო დროზე მეტ დროს, რაც გათვალისწინებულია შრომის ხელშეკრულებაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს

სახით, რომლის ანაზღაურება გათვალისწინებულია სტანდარტულ სამუშაო დროზე მეტი თანხით.

დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი საკითხია, ის, ხელშეკრულებით გათვალისწინებულია თუ არა ლიმიტირებული ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო და ამ ლიმიტის გადაჭარბებით ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო უნდა აუნაზღაურდეს თუ არა დასაქმებულს.

საქმეში არსებული მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მოსარჩელე სისტემატიურად სამუშაო დროის ამოწურვის შემდეგ იმყოფებოდა სამსახურში. იგი სამსახურში იმყოფებოდა ერთ ცვლის განმავლობაში 24 საათზე მეტი დროის მანძილზე. აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ შპს ს----- კ----- უ-----აში დასაქმებულები მუშაობდნენ ცვლაში მუშაობის რეჟიმში, რომლის წესი ასევე განსაზღვრულია საქართველოს შრომის კოდექსით, რომლის მე-14 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. რიგ შემთხვევებში მოსარჩელე სამსახურში ცხადდებოდა და სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა მიმდევრობით რამდენიმე დღის განმავლობაში, რის გამოც ასეთი ქმედებით დარღვეულია ცვლაში მუშაობისათვის ზემოთდასახელებული ნორმის დანაწესი.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, „შრომა თავისუფალია“. კონსტიტუციის აღნიშნული დანაწესი მიზნად ისახავს შრომის თავისუფლების გარანტირებას, რაც ერთი მხრივ კრძალავს იძულებით შრომას, ხოლო მეორე მხრივ, ავალდებულებს კანონმდებელს, შექმნას ადამიანის არჩევანის ფარგლებში შრომის თავისუფლების უზრუნველყოფის შესაბამისი საკანონმდებლო გარანტიები. შრომითი პროცესი, თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, დაკავშირებულია დამსაქმებლის დავალების ფარგლებში არაერთჯერადად სამუშაოს შესრულებასთან. იგი მართალია ხორციელდება ორ სამართლებრივად თანასწორ პირს შორის დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე, თუმცა ამავე დროს ახასიათებს დაქვემდებარებული ხასიათი. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მხარეები მოქმედებენ საკუთარი ნების შესაბამისად, თუმცა აშკარაა, რომ დამსაქმებელს უფრო მეტი საბაზრო ძალაუფლება და შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მეტი გავლენის მოხდენა შეუძლია დასაქმებულთან შედარებით. ადამიანის ღირსეული ცხოვრება ხშირ შემთხვევაში მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული სამუშაოს შესრულებასა და ამ სამუშაოსათვის ანაზღაურების მიღებაზე, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან მომდინარე რისკები ხშირ შემთხვევაში უფრო მტკივნეულად აისახება დასაქმებულზე, მისი კეთილდღეობა შეიძლება დიდწილად დამოკიდებული იყოს სამუშაოს შესრულებიდან მიღებულ ანაზღაურებაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკანონმდებლო რეგულირების არარსებობის და შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში სრული სახელშეკრულებო თავისუფლების დადგენამ შეიძლება მნიშვნელოვნად შეუშალოს ხელი დასაქმებულის მიერ შრომის თავისუფლების უფლების განხორციელებას. (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება 2016 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე 2/2/565 ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პრალამენტის წინააღმდეგ) საქართველოს შრომის კოდექსში მითითებული შრომითი ურთიერთობის განმარტებიდან გამომდინარე დამსაქმებელი არის პირი, რომელიც

ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში ახორციელებს პირთა დასაქმებას, იყენებს სხვა პირთა შრომას თავისი საქმიანობის წარმართვისათვის, ხოლო დასაქმებული არის ინდივიდი, რომელიც მოქმედებს დამსაქმებლის კონტროლისა და მითითებების შესაბამისად და იღებს ანაზღაურებას გონებრივი თუ ფიზიკური სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ. შრომის ორგანიზებული ხასიათი და შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების გადახდა არის შრომითი ურთიერთობის მთავარი მახასიათებლები. შრომით ურთიერთობაში დასაქმებულის მთავარი ინტერესია მიიღოს შესრულებული სამუშაოსათვის შრომის ანაზღაურება შეთანხმების შესაბამისად. «ფსიქოფიზიკური ენერგია ის პროდუქტია, რომელიც დასაქმებულის მიერ შეიძლება გაიცვალოს შესაბამის ანაზღაურებაში. სამუშაოს შესრულება განსაკუთრებული პროდუქტია, რამდენადაც იგი მოითხოვს დასაქმებულის მიერ დროის (და გარკვეულწილად, პიროვნული თავისუფლების) დათმობას. შესაბამისად, თუ ამგვარი შრომა სათანადოდ არ იქნა მოწესრიგებული, მან შეიძლება ნეგატიური ასახვა ჰქონოს დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე» (შრომის კოდექსის კომენტარი, ივანე ჯავახიშვილის სახ. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტი თანამედროვე კერძო სამართლის ინსტიტუტის გამოცემა. გამოცემული 2016 წელს).

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ეფუძნება დასაქმებულის სასარგებლო წესთა უპირატესობის პრინციპს, რომლის რეალიზაციის ერთერთი გამოვლინებაა კოდექსით მაქსიმალური სამუშაო დროის ზღვარის დაწესება. შრომის კოდექსის 14-ე მუხლით დადგენილი სამუშაო დრო სამუშაოს შესრულების ის ფარგლებია, რომლის ლეგიტიმური მოლოდინიც შეიძლება ჰქონდეს დამსაქმებელს. მეორე მხრივ, ის განსაზღვრავს იმ დროსაც, რომელიც დასაქმებულს შეუძლია დაუთმოს სხვადასხვა პიროვნულ საჭიროებებს (ძალების აღდგენას, კულტურულ აქტივობებს, გართობას, ოჯახს, დასვენებას, ა.შ.), რომელიც თანაბრად არსებითია სწორი ფსიქოფიზიკური მთლიანობის თვალსაზრისით.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ზემოთაღნიშნულ გადაწყვეტილებაში სამუშაო დროის ზღვრული ფარგლების მნიშვნელობის განმარტებისას სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს სამუშაო დროისა და დასვენების დროის პროპორციულობაზე, რაც დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს ხარისხზე ახდენს გავლენას და აქედან გამომდინარე დასაქმებულის ინტერესსაც წარმოადგენს.

იმის გამო, რომ შრომით ურთიერთობაში დასაქმებული ექვემდებარება დასაქმებულის მითითებებს, ევალება მის მიერ დადგენილი ორგანიზაციულ წესების დაცვა და მითითებების შესრულება, საკანონმდებლო წესით დადგინდა მაქსიმალური სამუშაო დრო, რის გამოც დასაქმებულს გააჩნია ლეგიტიმური მოლოდინი, რომ იგი სამუშაო ადგილზე, დასაქმებულის კონტროლქვეშ უნდა იყოს ამ დროის მანძილზე. ამ დროის შემდეგ სამუშაოს შესრულებისათვის დახარჯული დრო ზეგანაკვეთური სამუშაოა, რომელიც ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების გაზრდილი ოდენობით.

მოპასუხე არ უარყოფს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე სამუშაო დროის ამოწურვის შემდეგ იმყოფებოდა სამუშაო ადგილზე. სამუშაო ადგილზე მოსასვენელი პირობების არსებობა საკმარისი არ არის იმის მტკიცებისათვის, რომ მოსარჩელე ამ პერიოდში სამსახურებრივ მოვალეობას არ ასრულებდა და სამუშაო ადგილზე ყოფნის დროს

სრულად იყენებდა მხოლოდ დასვენებისათვის. ტაბელში აღრიცხულია მოსარჩელის სამსახურში გამოცხადების და სამსახურიდან წასვლის დრო, რაც აჭარბებს შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ცვლაში მუშაობისათვის განსაზღვრულ როგორც სტანდარტულ სამუშაო დროს, ისე ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროს.

ამასთან, სამუშაო დროის გადაჭარბებას ჰქონდა სისტემატიური ხასიათი, რის გამოც ეს არ იყო გამოწვეული სამუშაო პროცესში წარმოქმნილი განსაკუთრებული, წინასწარ გაუთვალისწინებელი საჭიროებით.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაო დროზე გადაჭარბებით ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მხოლოდ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 14-ე მუხლის მე-3 პუნქტს, რომლის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვანისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანისთვის – კვირაში 24 საათს. ამ ნორმის თანახმად, კვირაში 40 საათზე მეტი დროის მანძილზე სამუშაოს შესრულება ზეგანაკვეთურ სამუშაოს წარმოადგენს, რაც ანაზღაურებადი სამუშაო დროა. ხელშეკრულებით გათვალისწინებულია ცვლაში 4 საათის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, თუმცა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მოსარჩელე სისტემატიურად სამუშაოს ასრულებდა ამ დროის გადაჭარბებით, რომლის ანაზღაურების ვალდებულება გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-3 ნაწილიდან.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა აუნაზღაურდეს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის გათვალისწინებული საათობრივი ანაზღაურებით. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ამდენად, კანონით გათვალისწინებულია ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ანაზღაურების გადახდა საათობრივი ანაზღაურების გაზრდილი ოდენობით, ხოლო ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ამ შემთხვევაში მხარეებს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხი და მის ოდენობად განსაზღვრულია 4 საათში 6,61 ლარი (მოსარჩელის შემთხვევაში საშემოსავლო გადასახდი არ იქვითება და შეადგენს 2,07 ლარს).

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს საათში 3 ლარით ანაზღაურების შესახებ შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-4 ნაწილიდან გამომდინარე უსაფუძვლოა და ამ ნორმის საფუძველზე მას უნდა აუნაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაო ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობით.

სადაო პერიოდში ზეგანაკვეთური სამუშაოს რაოდენობა: 2016 წლის აგვისტოში 50

საათი, 2016 წლის სექტემბერში 170 საათი, 2016 წლის ოქტომბერში 140 საათი, 2016 წლის ნოემბერში 130 საათი, 2016 წლის დეკემბერში 140 საათი, 2017 წლის იანვარში 150 საათი, 2017 წლის თებერვალში 187 საათი, 2017 წლის მარტში 175 საათი, 2017 წლის აპრილში 148 საათი, 2017 წლის მაისში 173 საათი, 2017 წლის ივნისში 92 საათი.

საერთო ჯამში საათში 2,07 ლარის ანაზღაურების პირობით მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს 3208,5 ლარი.

2.5. სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა შვებულების თანხის ანაზღაურების შესახებ.

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 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით აღიარებულია შრომის უფლება და დასვენების უფლება. დეკლარაციის 24-ე მუხლით აღიარებულია, რომ ყოველ ადამიანს აქვს დასვენებისა და მოცალოების უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით.

„ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის მე-3 მუხლის თანახმად, ყოველი პირი, რომელიც შვებულებაში გადის ამ კონვენციის მე -2 მუხლის შესაბამისად, შვებულების მთელი პერიოდისათვის იღებს: ა) ან ეროვნული კანონებითა და წესებით განსაზღვრული ხერხით გამოთვლილ თავის ჩვეულებრივ ჯილდოს ნატურის სახით ჯილდოს შესაბამისი ფულადი ექვივალენტის დამატებით, თუკი ასეთი არის; ბ) ან ჯილდოს, რომელიც განსაზღვრულია კოლექტიური შეთანხმებით. აღნიშნული კონვენცია საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1993 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით.

ამ კონვენციის თანახმად, ფასიან შვებულებაში ყოფნის დროს დასაქმებული იღებს ეროვნული კანონით ან კოლექტიური შეთანხმებით დადგენილი წესით გამოთვლილი თავის ჩვეულებრივ ჯილდოს, გასამრჯელოს.

საქმეში არსებული მტკიცებულებებით არ დასტურდება, რომ 2017 წლის ივნისში მოსარჩელე იმყოფებოდა ფასიან შვებულებაში, რის გამოც მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას შვებულების თანხის ანაზღაურებაზე.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

1. აპელანტის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი

საფუძვლები:

3.1.1. აპელანტის განმარტებით, სამუშაოს შესრულების ღირებულება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული იყო 1.60 ზეგანაკვეთურის შემთხვევაში 2.70 ლარი, ხოლო ზეგანაკვეთურის გადაცილების შემთხვევაში, აპელანტი ითხოვს 3 ლარის დაკისრებას.

აპელანტის მითითებით, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული იყო აგრეთვე კვირაში 40 საათი და განსაკუთრებულ შემთხვევებში 48 საათი.

II. აპელანტის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:

3.2.1. აპელანტი მოითხოვს, გაუქმდეს რუისთვის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილების გაუქმებას.

3.2.2. აპელანტის შეფასებით, სასამართლომ სრულად არ გამოიკვლია საქმის ფაქტობრივი გარემოებები, შესაბამისად, სწორად არ იმსჯელა და არ შეაფასა გარემოებები. ზ----- ბ-----ეს ზეგანაკვეთურად მუშაობის ფაქტი შპს „ს----- კ----- უ-----აში“ არ დასტურდება არანაირი მტკიცებულებით. სასამართლო დაეყრდნო მხოლოდ მოსარჩელის ზეპირსიტყვიერ განმარტებებს და არ გაიზიარა მოპასუხის არგუმენტაცია.

აპელანტი მიუთითებს, რომ გადაწყვეტილების მიღებისას სასამართლო დაეყრდნო კომპანიის ტაბელს, რომელიც არ წარმოადგენს ოფიციალურად დამტკიცებულ დოკუმენტს და არ არის სავალდებულო მისი წარმოება.

აპელანტი ასევე მიუთითებს, რომ სწორედ ტაბელით დასტურდება ზ----- ბ-----ის სამსახურში „უცნაურად“ გამოცხადების გრაფიკი. სხვა თანამშრომლები, ყველა ერთნაირად, ერთ ცვლაში ერთსა და იმავე დროს აფიქსირებს გამოცხადებას და წასვლას, მხოლოდ ზ----- ბ-----ეს აქვს არამართო ტაბელის შევსების „უცნაური“ მანერა (ერთი კონკრეტული თარიღის გრაფაში უთითებს 3 სხვადასხვა თარიღს), არამედ განსხვავებული გრაფიკიც, როგორც სხვას არავის აქვს სამსახურში. ზ----- ბ-----ე დასაქმებული იყო ღამის მ-----ის თანამდებობაზე, რაც გულისხმობს, რომ იგი მუშაობდა მხოლოდ ღამე, ხოლო დღის ცვლაში, მუშაობდნენ დღის მ-----ები.

აპელანტი მიუთითებს, რომ დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად, ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები, მხოლოდ მაშინ ითვლება ზეგანაკვეთურად, თუკი მოხდა ხელმძღვანელის ოფიციალური მოთხოვნა სამუშაო საათების შემდგომ მუშაობის თაობაზე, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ თანამშრომელი ვერ ასწრებს ან ვერ ახერხებს დადგენილი სამუშაოს დასრულებას დათქმულ დროში, აღნიშნული არ შეიძლება ჩაითვალოს ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ. ასეთ, შემთხვევაში არ დასტურდება ხელმძღვანელის მოთხოვნა სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ დამატებით სამუშაოსთან დაკავშირებით, ასევე, როგორც სასამართლოს განმარტავს, „სამუშაო დროის გადაჭარბებას ჰქონდა სისტემატიური ხასიათი, რის გამოც ეს არ იყო გამოწვეული სამუშაო პროცესში წარმოქმნილი განსაკუთრებული, წინასწარ გაუთვალისწინებელი საჭიროებით“, რაც მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ ზ----- ბ-----

ის გადამეტებულად ყოფნა სამსახურში მუდმივად გრძელდებოდა და შეუძლებელი იყო ხელმძღვანელობას მოეთხოვა ცოცხალი ადამიანისგან 3 დღიან ცვლაში მუშაობა მუდმივად. აღნიშნული შეუძლებელი როგორც ტექნიკურად ასევე ადამიანური რესურსების გათვალისწინებით.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება

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.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.1.-2.5. პუნქტები).

- მოსარჩელე ზ----- ბ-----ე შპს „ს----- კ----- უ-----აში“ მუშაობდა ღამის მ-----ის თანამდებობაზე 2016 წლის აგვისტოდან 2017 წლის 1 ივლისამდე. თავდაპირველად 2016 წლის 31 დეკემბერამდე დადებული შრომის ხელშეკრულება გაგრძელდა 2017 წლის 1 იანვარს დადებული შრომის ხელშეკრულებით, რაც ზ----- ბ-----ის ინიციატივით შეწყდა 2017 წლის 1 ივლისიდან. ხელშეკრულებით განსაზღვრული ცვლაში მუშაობის რეჟიმი, სამუშაო დროა 5:00-21:00 საათი, შესვენება 2 საათი, მათ შორის ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო 4 საათი, სულ სამუშაო დროის ხანგრძლივობაა 14 საათი. სამუშაო დღეები განისაზღვრება ტაბელის შესაბამისად. საბაზისო ხელფასია 14,24 ლარი, ზეგანაკვეთი ანაზღაურება 6,61 ლარი, სულ ხელფასია 20,85 ლარი.

- ზ----- ბ-----ე 2016 წლის აგვისტოდან 2017 წლის ივნისის თავის ჩათვლით ფაქტიურად შრომით მოვალეობას ასრულებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ზეგანაკვეთური სამუშაოების დროის გადაჭარბებით.

- ტაბელში მითითებული მონაცემებით დასტურდება, რომ სადავო პერიოდში ზ----- ბ---

----ის სამსახურში ყოფნის დრო აჭარბებს შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო დროის მაქსიმალურ ოდენობას - ცვლაში 14 საათს, საიდანაც 4 საათი არის ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო.

- საქმეში წარმოდგენილი სამსახურში გამოცხადების ტაბელის თანახმად, სადავო პერიოდში ზეგანაკვეთური სამუშაოს რაოდენობაა: 2016 წლის აგვისტოში 50 საათი, 2016 წლის სექტემბერში 170 საათი, 2016 წლის ოქტომბერში 140 საათი, 2016 წლის ნოემბერში 130 საათი, 2016 წლის დეკემბერში 140 საათი, 2017 წლის იანვარში 150 საათი, 2017 წლის თებერვალში 187 საათი, 2017 წლის მარტში 175 საათი, 2017 წლის აპრილში 148 საათი, 2017 წლის მაისში 173 საათი, 2017 წლის ივნისში 92 საათი.

4.2. პირველ რიგში პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოდგენილია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებაა სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით „შრომა თავისუფალია“ ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესათუის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებით, ასევე (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით

ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

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

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განახორციელოს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და მისი პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის.

ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ **შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე.**

დამსაქმებლის კანონისმიერი ვალდებულებაა, რომ შესრულებული სამუშაოსათვის მუშაკმა უნდა მიიღოს შრომის შესაბამისი ანაზღაურება. მოპასუხის ქმედება (სახელფასო დავალიანების აუნაზღაურებლობა) ეწინააღმდეგება სამართლის ზოგად პრინციპებს – სამართალურთიერთობის სტაბილურობის, კეთილსინდისიერების და კანონიერების პრინციპებს. გარდა ამისა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლით, აღიარებულია, რომ ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.

4.3. იმის გასარკვევად, თუ რამდენად დასაბუთებულია სააპელაციო პრეტენზიები, სააპელაციო პალატის შეფასების საგანია მხარეთა შორის სადავოდ გამხდარი სამართლებრივი ურთიერთობის პერიოდის, სამართლებრივი ურთიერთობების ხასიათის, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტისა და პერიოდის და, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ფაქტის და პერიოდის დადგენის შემთხვევაში,

ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის ზ.ბ-----ისთვის თანხის მიკუთვნების სისწორის დადგენა, ასევე საშვებულებო თანხის ანაზღაურებაზე უარის თქმის სისწორის დადგენა.

4.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად „1. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. 2. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. 3. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით“. ზემოხსენებული კოდექსის მე-4 მუხლის 1-ლი 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 საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები“. ამავე კოდექსის 384-ე მუხლის შესაბამისად „სააპელაციო ინსტანციის სასამართლო უფლებამოსილია შეცვალოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება მხოლოდ იმ ფარგლებში, რასაც მხარეები მოითხოვენ“.

4.3. სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. სასამართლო განმარტავს, რომ სწორედ აპელანტს აწევს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების დასაბუთების მტკიცების ტვირთი. გასათვალისწინებელია, რომ მოცემულ დავაში იგი როგორც დამსაქმებელი წარმოადგენს ძლიერ მხარეს, რომელსაც ხელი მიუწვდება ყველა საჭირო მონაცემზე, რომელიც მის მიერ სადავოდ გამხდარ სამართალურთიერთობას ეხება.

4.4. სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ აპელანტებმა ვერ შეძლეს დაემტკიცებინათ გარემოებები, რომელზედაც ამყარებენ თავიანთ მოთხოვნას გასაჩივრებულ ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმებასთან დაკავშირებით და გაებათილებინა მტკიცებულებები რომელსაც ეყრდნობა გასაჩივრებული სასამართლო გადაწყვეტილება.

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

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის თანახმად, 1. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის –

სათანადო ანაზღაურებით. 2. აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე. 3. ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს. 4. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. 5. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე.

როგორც დადგენილია, მხარეთა მიერ დადებული შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს 4 საათის ანაზღაურება ჯამურად 6,61 ლარის ოდენობით, რაც არის საათში 1,65 ლარი. თუმცა რადგან მოსარჩელე როგორც-----ი სარგებლობს საქართველოს საგადასახადო კოდექსით დადგენილი შეღავათით და გათავისუფლებული საშემოსავლო გადასახადისაგან. შესაბამისად, მისი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაა საათში 2,07 ლარი. (სმკ-ის 14.1 და 17.3 მუხლების სამართლებრივი ანალიზით). შესაბამისად აპელანტ ზ.ბ-----ის მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სახით 3 ლარის დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა.

ა) მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულებით განსაზღვრული იყო ცვლაში მუშაობის რეჟიმი, სამუშაო დროა 5:00-21:00 საათი, შესვენება 2 საათი, მათ შორის ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო 4 საათი, სულ სამუშაო დროის ხანგრძლივობაა 14 საათი. სამუშაო დღეები განისაზღვრებოდა ტაბელის შესაბამისად. საბაზისო ხელფასი იყო 14,24 ლარი, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება 6,61 ლარი, სულ ხელფასი გათვალისწინებული იყო 20,85 ლარის ოდენობით.

სააპელაციო პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსაზრებას, რომ ტაბელი წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ შემუშავებულ დოკუმენტს, რომლის მიზანია აღირიცხოს დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად შესრულები სამუშაო, რადგან დასაქმებულების შრომის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა არა ფიქსირებული ანაზღაურებით, არამედ საათობრივი ანაზღაურებით, ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაო საათების მიხედვით. შესაბამისად, ტაბელის მეშვეობით დამსაქმებელი აჯამებს თითოეული დასაქმებულის სამუშაო საათებს, განსაზღვრავს რამდენია სტანდარტული სამუშაო და რამდენი ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო, რაც უნდა აანაზღაუროს დამსაქმებელმა. თავისი არსით ტაბელი არის დამსაქმებლისათვის აუცილებელი დოკუმენტი, რადგან ტაბელით არის შესაძლებელი დასაქმებულის ფაქტობრივად ნამუშევარი სამუშაო საათების აღრიცხვა და ამის მიხედვით მათთვის შრომის ანაზღაურების გადახდა. ტაბელის შევსება არის დასაქმებულის კონტროლის ფარგლებში, დასაქმებულთა გამოცხადების და სამუშაო დროის დამთავრების სათანადოდ აღრიცხვა არის დამსაქმებლის ზედამხედველობის სფერო და ტაბელში ინფორმაციის მითითება მხოლოდ დასაქმებულის ნებაზე დამოკიდებული არ არის.

შესაბამისად, სადავო პერიოდში ზეგანაკვეთური სამუშაოს რაოდენობაა: 2016 წლის აგვისტოში 50 საათი, 2016 წლის სექტემბერში 170 საათი, 2016 წლის ოქტომბერში 140 საათი, 2016 წლის ნოემბერში 130 საათი, 2016 წლის დეკემბერში 140 საათი, 2017 წლის იანვარში 150 საათი, 2017 წლის თებერვალში 187 საათი, 2017 წლის მარტში 175 საათი, 2017 წლის აპრილში 148 საათი, 2017 წლის მაისში 173 საათი, 2017 წლის ივნისში 92 საათი. საერთო ჯამში საათში 2,07 ლარის ანაზღაურების პირობით მოსარჩელეს მართებულად აუნაზღაურდა 3208,5 ლარი.

4.6. 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 მუხლი განსაზღვრავს შვებულების მიცემის წესს, კერძოდ:

1. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე.
2. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს.
3. მხარეთა შეთანხმებით შეიძლება შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენება.
4. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.
5. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა.

კანონი ითვალისწინებს ასევე, ისეთ საგამონაკლისო შემთხვევებს, როდესაც დასაშვებია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა, კერძოდ, სშკ-ის 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია. შესაბამისად, სახეზე არ არის „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციით, ასევე სშკ-ის 21.3 მუხლით გათვალისწინებული წინაპირობები, როდესაც დამსაქმებელს წარმოეშობა გამოუყენებელი შვებულების დასაქმებულისათვის ფულადი ანაზღაურების ვალდებულება.

მოსარჩელე ითხოვს 2017 წლის ივნისის თვეში გამოუყენებელი შვებულების ფულადი სახით 286 ლარის ანაზღაურებას.

სასამართლო განმარტავს, რომ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის დასვენების დროს, ანუ იმ უფლებას, რომელიც არ

შეიძლება შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით. ნორმის დანაწესის მიზანია დასაქმებულის დასვენების უფლების დაცვა იმგვარად, რომ კომპენსაციის ჩანაცვლებით არ მოხდეს კოდექსის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული მიზნის უგულებელყოფა.

დასახელებული ნორმები დასაქმებულს ანიჭებს უფლებას ისარგებლოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით. ასეთი მოთხოვნის უფლება მას წარმოეშობა მუშაობის დაწყებიდან 11 თვის შემდეგ, ხოლო მომდევნო წლიდან, მხარეთა შეთანხმებით - წლის ნებისმიერ დროს. საგამონაკლისო შემთხვევაში, შვებულების ერთჯერადი (დაუშვებელია ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში) გადატანა დასაშვებია, ამასთან, ორივე მხარის თანხმობით. მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში არსებული მტკიცებულებებით არ დასტურდება, რომ ზ----- ბ-----მ მოითხოვა ფასიანი შვებულებით სარგებლობა და დამსაქმებლის მიერ დაკმაყოფილდა ეს მოთხოვნა. ასეთი მტკიცებულება მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია, რის გამოც მოსარჩელეს მართებულად ეთქვა უარი შვებულების თანხის ანაზღაურებაზე.

ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ზ----- ბ-----ის მოთხოვნა შვებულების ანაზღაურების თაობაზე სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია, რის გამოც არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო წინასწარ იქნა გადახდილი. ხოლო „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ზ.ბ-----ე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა:

1. ზ----- ბ-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. შპს „ს----- კ----- უ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
3. უცვლელად დარჩეს რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 29 მარტის გადაწყვეტილება.

4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.

5. 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

ამირან ძაბუნაძე