



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

**საქმე №28/5397-17
წელი**

13 თებერვალი, 2018

ქ. თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა**

**მოსამართლე - ლევან გვარამია
სხდომის მდივანი - ოთარ ბუკია**

აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - ზ-----ი, ა-----
ი, ვ-----ი, გ-----ე, გ-----ი, გ-----ე, ხ-----ე;

წარმომადგენელი - მ-----ი;

აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - შპს „ა-----“;

წარმომადგენელი - ა-----ი;

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება;

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 20 აპრილის გადაწყვეტილება;

აპელანტების - ზ-----ის, ა-----ის, ვ-----ის, გ-----ის, გ-----ის, გ-----ის, გ-----ის, ხ-----ის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ზ-----ის, ა-----ის, ვ-----ის, გ-----ის, გ-----ის, გ-----ის, ხ-----ის სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ნაწილში, ასევე ხ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის სახით 3000 ლარის ანაზღაურების ნაწილში.

დ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

აპელანტის - შპს „ა-----ს“ **მოთხოვნა -** გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ

ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება:

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 20 აპრილის გადაწყვეტილებით:

ზ-----ის, ა-----ის, ვ-----ის, გ-----ის, გ-----ის, გ-----ის, ხ-----ის სასარჩელო მოთხოვნები დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ

შპს „ა-----ს“ ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 5740 ლარის ოდენობით;

ზ-----ის სარჩელი კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა;

შპს „ა-----ს“ ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 6888 ლარის ოდენობით;

ა-----ის სარჩელი კომპენსაციისა და მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა;

შპს „ა-----ს“ ვ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 7862,4 ლარის ოდენობით;

ვ-----ის სარჩელი კომპენსაციისა და მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე, არ დაკმაყოფილდა;

შპს „ა-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ერთი თვის კომპენსაციის 800 ლარისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 5689,3 ლარის ოდენობით.

გ-----ის სარჩელი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ, არ დაკმაყოფილდა;

შპს „ა-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ერთი თვის კომპენსაციის 800 ლარისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 6658,4 ლარის ოდენობით.

გ-----ის სარჩელი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ, არ დაკმაყოფილდა;

შპს „ა-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 7235,2 ლარის ოდენობით;

შპს „ა-----ს“ ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება 5709,6 ლარის ოდენობით.

ბ-----ის სარჩელი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის დაკისრების შესახებ, არ დაკმაყოფილდა;

შპს „ა-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისრა სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1532,3 ლარის ოდენობით.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. ბ-----ი 2012 წლის 5 სექტემბრიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე შპს „ა-----ში“ მტკირთავის მძღოლის პოზიციაზე. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 800 ლარს.

2014 წლის 1 ოქტომბერს ბ-----ს ეცნობა კომპანიაში სამუშაო მუცულობის შემცირების გამო, 2014 წლის 1 ნოემბრიდან მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

2014 წლის 1 ნოემბრის №----- ბრძანებით ბ-----ი გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან.

2014 წლის 21 ნოემბერს, ბ-----ს მოპასუხე კომპანიამ აუნაზღაურა ერთი თვის საკომპენსაციო თანხა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სარჩელი, შესაგებელი, ტ.3, 18-26, 47-56)
- საბანკო ამონაწერი (ტ. 3, ს.ფ. 28-30)
- შეტყობინება გათავისუფლების შესახებ (ტ.3, ს.ფ. 57)
- გათავისუფლების შესახებ ბრძანება (ტ.3. ს.ფ.58)
- საგადასახადო დავალება (ტ.3, ს.ფ. 60)

2.2. ა-----ი მოპასუხე შპს „ა-----ში“ მუშაობდა 2 წლისა და 6 თვის მანძილზე, 2014 წლის 16 სექტემბრამდე, მიქსერის მძღოლის პოზიციაზე, რომლის შრომის ანაზღაურებაც შეადგენდა ყოველთვიური ხელფასი 800 ლარი.

2014 წლის 16 სექტემბერს, ალ. დ-----მა განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს და მოითხოვა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება.

შპს „ა-----ს“ 2014 წლის 16 სექტემბრის ბრძანებით ა-----ი

გათავისუფლდა სამსახურიდან მოსარჩელის პირადი განცხადების მოტივით, სშკ-ის 37.1 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სარჩელი, შესაგებელი, ტ.5, 1-10, 56-67)
- აღ. დ-----ის განცხადება (ტ.5, ს.ფ.69)
- გათავისუფლების შესახებ ბრძანება (ტ.5. ს.ფ.53)

2.3. ვ-----ი 1 წლისა და 6 თვის განმავლობაში მუშაობდა შპს „ა-----ს“ ავტო ამწის მძღოლის პოზიციაზე. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 1500 ლარს.

2015 წლის 30 იანვრის წერილით ვ-----ს ეცნობა კომპანიაში სამუშაო მუცულობის შემცირების გამო, 2015 წლის 1 მარტიდან მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

შპს „ა-----ს“ 02.03.2015წ. ბრძანებით ვ-----ი გათავისუფლდა სამსახურიდან.

2015 წლის 27 მაისს, ვ-----ს მიეცა ერთი თვის კომპენსაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სარჩელი, შესაგებელი, ტ.5, 1-10, 56-67)
- შეტყობინება გათავისუფლების შესახებ (ტ.5, ს.ფ. 74)
- გათავისუფლების შესახებ ბრძანება (ტ.5. ს.ფ.75)
- საგადასახადო დავალება (ტ.5, ს.ფ. 54)

2.4. გ-----ე 2012 წლის 29 ნოემბრიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში ზეინკლის თანამდებობაზე. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თავდაპირველად, ორი თვის განმავლობაში 600, ხოლო შემდგომ, ყოველთვიურად 800 ლარს.

2015 წლის 5 იანვარს გ-----ეს ეცნობა სამუშაოების შემცირების გამო, 2015 წლის 04.02.2015წ.-დან მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

შპს „ა-----ს“ 05.01.2015წ. ბრძანებით გ-----ე 04.02.2015წ.-დან გათავისუფლდა სამსახურიდან სშკ-ის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით. ბრძანების თანახმად, კომპანიის ბუღალტერიას დაევალა ერთი თვის კომპენსაციის გ. ს-----ისათვის ანაზღაურება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სარჩელი, შესაგებელი, ტ.2, 1-10, 54-65)
- შეტყობინება გათავისუფლების შესახებ (ტ.2, ს.ფ. 66)

- გათავისუფლების შესახებ ბრძანება (ტ.2. ს.ფ. 67)

2.5. გ-----ესა და შპს „ა-----“ შრომის შრომის-სახელშეკრულებო ურთიერთობა არსებობდა 2012 წლის 6 სექტემბრიდან. მოსარჩელე მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში ლაბორანტის თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა თვეში 700 ლარს.

2015 წლის 5 იანვარს გ-----ეს ეცნობა სამუშაოების შემცირების გამო, 2015 წლის 04.02.2015წ.-დან მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

შპს „ა-----ს“ 05.01.2015წ. ბრძანებით გ-----ე 04.02.2015წ.-დან გათავისუფლდა სამსახურიდან სშკ-ის 371. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით. ბრძანების თანახმად, კომპანიის ბუღალტერიას დაევალა ერთი თვის კომპენსაციის გ. ც-----ისათვის ანაზღაურება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სარჩელი, შესაგებელი, ტ.2, 1-10, 54-65)
- შეტყობინება გათავისუფლების შესახებ (ტ.2, ს.ფ. 68)
- გათავისუფლების შესახებ ბრძანება (ტ.2. ს.ფ. 69)

2.6. გ-----ი მოპასუხე შპს „ა-----ში“ დასაქმებული იყო 2012 წლის 24 ნოემბრიდან 2014 წლის 13 ივნისამდე (სამუშაო ძალის შემცირების საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე).

მისი შრომის ანაზღაურება 2013 წლის 1 ივლისამდე შეადგენდა თვეში 1200 ლარს, ხოლო 2013 წლის 1 ივლისიდან, ყოველთვიურად 1500 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სარჩელი, შესაგებელი, ტ.2, 1-10, 54-65)
- შეტყობინება გათავისუფლების შესახებ (ტ.2, ს.ფ. 72)

2.7. მოსარჩელე ხ-----ე სამშენებლო სამუშაოების ტექნიკური ზედამხედველის თანამდებობაზე შპს „ა-----ში“ დასაქმებული იყო 2013 წლის 20 ნოემბრიდან. მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურ ხელფასს 1500 ლარის ოდენობით.

შპს „ა-----ს“ 2014 წლის 10 დეკემბრის ბრძანებით ხ-----ესთან შეწყვეტილი იქნა შრომის ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით (დასაქმებული მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება (სარჩელი, შესაგებელი, ტ.2, 1-10, 54-65)
- გათავისუფლების შესახებ ბრძანება (ტ.2. ს.ფ. 74)

პირველი ინსტანციის სასამართლო მოცემულ საქმეზე დაადგინა შემდეგი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.8. საქმის მასალებით არ დასტურდება, გ-----ესა და გ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ ბრძანებებში მითითებული კომპენსაციის (რომლის ანაზღაურების უზრუნველყოფაც დაევალა კომპანიის ბუღალტერიას) მათთვის გადახდის ფაქტი;

2.9. სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელები ასრულებდნენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს. სასამართლოს აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების 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. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

მოსარჩელეთა მითითებით, მათი სამუშაო რეჟიმი განისაზღვრებოდა კვირის სამუშაო დღეებში 12 საათიანი, ხოლო შაბათ დღეს 8 საათიანი სამუშაო დროით, მათივე განმარტებით, სარგებლობდნენ ერთი საათი შესვენებით. სარჩელით მოითხოვენ ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებას კვირის სამუშაო დღეებში ზედმეტი 3 საათისა და ყოველ შაბათ დღეს 8 საათის გათვალისწინებით. მათივე განმარტებით, სამსახურში წარმოებდა გამოცხადების აღრიცხვა, ე.წ. ტურნიკების ჩანაწერის წარმოება.

მოსარჩელეთა შუამდგომლობის საფუძველზე, მოპასუხეს დაევალა ე.წ. ტურნიკების ჩანაწერის წარმოდგენა. სასამართლოს განჩინების შესრულების მიზნით, შპს „ა-----ს“ მიერ წარმოდგენილი იქნა 23.02.2016წ. განცხადება და განმარტებითი ბარათი, რომელთა თანახმად, ჩანაწერების წარმოდგენა შეუძლებელია. თანამშრომლების სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, ხდება მათი სამუშაო ბარათების ელექტრონული დეაქტივაცია, მთელი

ინფორმაციის წაშლა. ბარათი ფიზიკურად რჩება იმ მიზნით, რომ მოხდეს მისი ახალ თანამშრომელზე გადაცემა. ბარათი წარმოადგენს ელექტრონულ ფაილს, რომელიც ინახავს ბარათის მფლობელის ინფორმაციას მისი გამოყენების შედეგად. მფლობელის კომპანიასთან კავშირის შეწყვეტის შემთხვევაში, უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად, ხდება მისი დეაქტივაცია (იხ. ტ. 2, ს.ფ.160-163).

2017 წლის 24 იანვრის სასამართლოს სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა პირებმა, ლ-----მა და ნ-----ემ დაადასტურეს მოსარჩელეთა მიერ აღნიშნული გარემოებები, მათ მიერ მითითებული სამუშაო რეჟიმით მუშაობის - ზეგანაკვეთური შრომის ფაქტი (ტ. 5, ს.ფ. 168-205).

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია.

მოსარჩელეთა განმარტებებისა და მოწმეთა ჩვენებების საფუძველზე სასამართლო დაადასტურებულად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელების სამუშაო რეჟიმი განისაზღვრებოდა, კვირის სამუშაო დღეებში (5 დღე) 12 საათი, შაბათ დღეს 8 საათი, აქედან, 1 საათი სარგებლობდნენ შესვენებით. შესაბამისად, მათ მიერ ნამუშევარი საათები სულ თვეში, 4 კვირის განმავლობაში, 5 სამუშაო დღის მანძილზე 11 საათიანი, ხოლო 4 შაბათი დღის 7 საათიანი სამუშაო რეჟიმის გათვალისწინებით, შეადგენს 248 საათს ($5 \times 11 \times 4 = 220 + 7 \times 4$). აღნიშნული გარემოების საწინააღმდეგოდ, მოპასუხეს რაიმე სახის მტკიცებულება არ წარმოუდგენია სასამართლოსათვის.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.10. 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.

მოსარჩელებმა მათი, როგორც დასაქმებულთა, დარღვეული შრომითი უფლებების დაცვის მიზნით მომართეს სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად "1. შრომა

თავისუფალია... 3. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. 4. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით."

შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით.

მოსარჩელეთაგან ნაწილი, კერძოდ, გ-----ე, გ-----ე და ხ-----ე ითხოვენ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ მიღებული ბრძანებების ბათილად ცნობას (სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის გარეშე).

დადგენილია, რომ გ-----ესა და გ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულებები შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 ნაწილის "ა" ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

ეკონომიკური გარემოებების შეფასებისას, რამაც განაპირობა საშტატო რიცხოვნობის ცვლილება, სასამართლოს შემოწმების საგანი ვერ გახდება დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების გონივრულობა. სასამართლოები ვერ იმსჯელებენ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებაზე და ვერ უკარნახებენ მას სხვაგვარ სამეწარმეო და საშტატო პოლიტიკას. დაუშვებელია, დამსაქმებლის იძულება შექმნას დამატებითი საშტატო ერთეული, როცა სამუშაოს მოცულობიდან გამომდინარე, მისი საჭიროება არ არსებობს. სასამართლოები ვერ ჩაერევიან საწარმოს ეკონომიკური გარემოებების შეფასების შედეგად საშტატო რიცხოვნობის განსაზღვრის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებაში. ამ სამართლებრივი დასკვნის საფუძველია „შრომის თავისუფლების“, როგორც უფლების შეფარდებითი ბუნება. იმავდროულად, გასათვალისწინებელია, რომ კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტის დანაწესიც სახელმწიფოს აკისრებს პოზიტიურ ვალდებულებას ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. დამსაქმებლის მოთხოვნა კონკურენტულ ადამიანურ რესურსებზე, შრომითი ურთიერთობების დინამიურობისა და

შრომით ბაზარზე ყოველდღიურად მზარდი მოთხოვნილებების გათვალისწინებით, სრულიად ბუნებრივია. სასამართლოს კვლევის ფარგლები ვრცელდება მხოლოდ მასზე, არის თუ არა მიზეზ-შედეგობრივი კავშირი სამეწარმეო გადაწყვეტილებასა და თანამშრომლის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებას შორის.

განსახილველ შემთხვევაში, სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მოპასუხე კომპანიის საქმიანობას წარმოადგენდა პროექტი „დირსი ჭალას“ განხორციელება - მშენებლობა. მოსარჩელები, მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებულნი იყვნენ სამშენებლო საქმიანობის წარმოების მიზნით. მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის განმაპირობებელი გარემოება გახდა მშენებლობის ეტაპის დასრულება, რის გამოც აღარ არსებობდა გარკვეულ პოზიციებზე დასაქმებულთა მუშაობის აუცილებლობა, რეალურად სამუშაოების არარსებობის გამო (იხ.ტ2, ს.ფ. 70-71, 127-129).

ამდენად, ვინაიდან, გ-----ესა და გ-----ესთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არსებობის პირობებში, სამუშაოს მოცულობიდან გამომდინარე, მათი დასაქმების საჭიროების არ არსებობის გამო, 2015 წლის 4 თებერვლიდან გათავისუფლების შესახებ 2015 წლის 5 იანვრის ბრძანებების ბათილად ცნობის შესახებ მოსარჩელეთა მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

რაც შეეხება ხ-----ეს, მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით, რომელიც ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტას მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის შემთხვევაში.

მოპასუხის განმარტებით, ხ. კ-----ის მიერ ვალდებულებების დარღვევით, კერძოდ, მეტლახის დაგების სამუშაოებისას დაშვებული შეცდომების შედეგად, კომპანიამ განიცადა მნიშვნელოვანი ზიანი, კერძოდ, ამ მიზეზით, ვერ მოხერხდა შეკვეთილი მზა ავეჯის კედელზე მონტაჟი, რადგან ავეჯის პროპორციები არ ემთხვეოდა შესრულებული მეტლახის პოზიციებს.

საქმეში წარმოდგენილია შპს „ა-----ს“ აღმასრულებელი დირექტორისადმი ხ-----ის ახსნა-განმარტებითი ბარათი, რომლითაც დასტურდება, რომ მეტლახის აგების სამუშაოების შესრულებისას დაშვებული იქნა ხარვეზები, კერძოდ, 6 რიგის ნაცვლად გაკეთდა 7 რიგი, ხოლო #1 ბინაში პირიქით, 7 რიგის ნაცვლად, 6 რიგი, რისი შესწორებაც 29 ნოემბრამდე ვერ მოესწრო. დაუსრულებელი სამუშაოს მოცულობამ საშუალოდ შეადგინა 20-25 კვ.მ., რასაც ემატება უფრო მეტი სხვა დაუსრულებელი სამუშაოს მოცულობა (ტ.5, ს.ფ. 160). ამდენად, მოსარჩელე ხ-----ე, მის მიერ წარდგენილი ახსნა-განმარტებით

ადასტურებს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის ფაქტს, რასაც შედეგად სამუშაოთა დასრულების ვადის დარღვევა მოჰყვა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან ხ-----ესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლით, მოთხოვნა 2014 წლის 10 დეკემბრის ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ უსაფუძვლოა და იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. მოსარჩელები (გარდა გ-----ისა, სარჩელით მოითხოვენ კომპენსაციის ანაზღაურებას, თითოეული - 2 თვის კუთვნილი ხელფასის ოდენობით.

კომპენსაციის მიღების წესსა და საფუძვლებს ადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი, რომელიც ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას აუნაზღაუროს დასაქმებულს კომპენსაცია ორ შემთხვევაში: 1) 38.8 მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევაში - როდესაც სასამართლომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანება ბათილად ცნო და მოსარჩელე ითხოვს კომპენსაციის ანაზღაურებას (არ ითხოვს სამუშაოზე აღდგენას); 2) 38.2 და 38.3 მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევაში - კანონით გათვალისწინებული კონკრეტული საფუძვლებით დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტისას, ამასთან, ამ შემთხვევაში კომპენსაციის ოდენობა დამოკიდებულია შეწყვეტის შესახებ წინასწარი შეტყობინების ვადაზე.

მოცემულ შემთხვევაში, სშკ-ის 38.8-ე მუხლით გათვალისწინებული წინაპირობა - მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა- სახეზე არ არის.

როგორც დადგენილია, ზურაბ დ-----ს და ვ-----ს, რომლებიც სამსახურიდან გათავისუფლდნენ სშკ-ის 37.1 „ა“ ქვეპუნქტის საფუძვლით, და, რომლებიც წინასწარ ერთი თვით ადრე იყვნენ ინფორმირებულნი აღნიშნულის თაობაზე, კანონით გათვალისწინებული წესითა და ოდენობით, აუნაზღაურდათ ერთი თვის კომპენსაცია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არსებობს კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე მათი სარჩელის, ვ-----ის შემთხვევაში, ასევე ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველი.

ა-----ი სამსახურიდან გათავისუფლდა პირადი განცხადების საფუძველზე (სშკ-ის 37.1 „დ“), ხოლო ხ-----ე, ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო (სშკ-ის 37.1 „ზ“). კანონი არ ადგენს დასაქმებულის უფლებას, აღნიშნული საფუძვლებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში მიიღოს რაიმე სახის საკომპენსაციო თანხა. ამდენად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მათი მოთხოვნა 2 თვის კომპენსაციისა და ანგარიშსწორების დაყოვნების პირგასამტეხლოს ანაზღაურების შესახებ,

უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

რაც შეეხება მოსარჩელებს გ-----ესა და გ-----ეს, მათთან შრომითი ხელშეკრულებები შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით, სშკ-ის 371. „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით, რის თაობაზეც მათ ეცნობათ ერთი თვით ადრე. ასეთი შემთხვევისათვის სშკ-ის 38.3 მუხლი ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებას, აუნაზღაუროს დასაქმებულს არანაკლებ ერთი თვის კომპენსაცია. როგორც დადგენილია, 05.01.2015წ. ბრძანებებით განისაზღვრა კიდევ მათზე კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება, თუმცა მისი ანაზღაურების მიზნით თანხის გადახდის დამადასტურებელი მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ არის.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ შპს „ა-----ს“ გ-----ისა და გ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით კომპენსაციის ანაზღაურება 800-800 ლარის ოდენობით.

6.3. საქართველოს 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.

„სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 11.12.2013წ. №329 დადგენილების პირველი პუნქტის „მ“ ქვეპუნქტით, ასეთ დარგებს მიეკუთვნება მშენებლობა, რა საქმიანობასაც ახორციელებდა მოპასუხე და, სადაც დასაქმებული იყვნენ მოსარჩელები.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეთა სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მოპასუხე დაწესებულებაში შეიძლება იყოს, მაქსიმუმ კვირაში 48 საათი, ანუ თვეში, 192 საათი.

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

როგორც დადგენილია, მოსარჩელების მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი სამუშაო დრო შეადგენს თვეში 248 საათს, საიდანაც ზეგანაკვეთური არის 56

საათი (270-192) (სშკ-ის 14.1 და 17.3 მუხლების სამართლებრივი ანალიზით).

მოსარჩელე ზ-----ის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა თვეში 800 ლარს, შესაბამისად, ხელფასის საათობრივი განაკვეთი უნდა განისაზღვროს $800/192=4,1$ ლარით.

მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის მანძილზე, 25 თვის განმავლობაში ზეგანაკვეთური საათების საერთო რაოდენობა შეადგენს სულ 1400 საათს (25 თვე*56 ზედმეტ საათზე). შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაო მას უნდა აუნაზღაურდეს ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გათვალისწინებით, 1400 საათი* $4,1$ ლარი= 5740 ლარის ოდენობით.

ა-----ის ხელფასის, 800 ლარის გათვალისწინებით, მისი საათობრივი ანაზღაურების განაკვეთი შეადგენს $800/192=4,1$ ლარს.

მოპასუხესთან 30 თვის მანძილზე მუშაობის განმავლობაში ზეგანაკვეთური საათების საერთო რაოდენობა შეადგენს 1680 საათს (30 თვე*56 ზედმეტ ნამუშევარ საათზე). შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაო მას უნდა აუნაზღაურდეს 1680 სთ* $4,1$ ლარი= 6888 ლარის ოდენობით.

ვ-----ის საათობრივი ანაზღაურება მისი ხელფასის 1500 ლარის გათვალისწინებით, შეადგენს $1500/192=7,8$ ლარს. 18 თვის განმავლობაში მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის მანძილზე, ზეგანაკვეთური საათების რაოდენობა შეადგენს 18 თვე*56 საათზე= 1008 საათს, რის გამოც მოპასუხემ მას უნდა აუნაზღაუროს 1008 სთ* $7,8$ ლარი= $7862,4$ ლარი.

გ-----ის ხელფასის გათვალისწინებით, მისი საათობრივი ანაზღაურების განაკვეთი განისაზღვრება შემდეგნაირად:

ორი თვის მანძილზე ხელფასის 600 ლარის გათვალისწინებით, საათობრივი ანაზღაურების განაკვეთი შეადგენს $600/192=3,1$ ლარს, 800 ლარის ოდენობით ხელფასის განსაზღვრის შემდეგ, საათობრივი ანაზღაურება შეადგენს 4,1 ლარს ($800/192$).

მოპასუხესთან სულ იმუშავა 25 თვე და 5 დღე., შესაბამისად, თვეში 56 ზედმეტი საათის გათვალისწინებით, ზეგანაკვეთური შრომის საერთო რაოდენობა შეადგენს 1415 საათს (25 თვე+ 5 დღე* 56 საათზე= 1400 სთ+ 15 სთ).

2 თვის მანძილზე ზედმეტი 56 საათისა და 3,1 ლარის საათობრივი განაკვეთის გათვალისწინებით, ამ პერიოდში ზეგანაკვეთური შრომის ასანაზღაურებელი ოდენობა არის 347 ლარი (56 საათი* $3,1$ ლარი). შემდეგი 23 თვე და 5 დღე, საათობრივი 4,1 ლარის გათვალისწინებით მას უნდა მიეცეს 5342, ლარი (1288 სთ+ 15 სთ= 1303 სთ* $4,1$). ჯამში, მოპასუხისათვის დასაკისრებელი თანხა,

მოსარჩელის მიერ გაწეული ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მიზნით, შეადგენს 5689,3 ლარს ($347+5342,3$).

გ-----ის საათობრივი ანაზღაურება მისი ხელფასის 800 ლარის გათვალისწინებით, შეადგენს $800/192=4,1$ ლარს. 29 თვის განმავლობაში მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის მანძილზე, მის მიერ ზეგანაკვეთური საათების საერთო რაოდენობა შეადგენს $29 \text{ თვე} \times 56 \text{ საათი} = 1624$ საათს, რის გამოც მოპასუხემ მას უნდა აუნაზღაუროს $1624 \text{ სთ} \times 4,1 \text{ ლარი} = 6658,4$ ლარი.

გ-----ის საათობრივი ანაზღაურების განაკვეთი განისაზღვრება შემდეგნაირად:

შვიდი თვის მანძილზე ხელფასის 1200 ლარის გათვალისწინებით, საათობრივი ანაზღაურების განაკვეთი შეადგენს $1200/192=6,2$ ლარს, 1500 ლარის ოდენობით ხელფასის განსაზღვრის შემდეგ, საათობრივი ანაზღაურება შეადგენს $1500/192=7,8$ ლარს.

მოპასუხესთან სულ იმუშავა 18 თვის მანძილზე. აქედან 7 თვის მანძილზე ზედმეტად ნამუშევარი საათის ($7 \text{ თვე} \times 56 \text{ საათი} = 392 \text{ საათი}$) 6,2 ლარის საათობრივი განაკვეთის გათვალისწინებით ზეგანაკვეთური შრომა უნდა აუნაზღაურდეს 2430 ლარის ოდენობით ($392 \text{ სთ} \times 6,2 \text{ ლარი}$), დარჩენილი 11 თვის 616 ზედმეტად ნამუშევარი საათის ($11 \text{ თვე} \times 56 \text{ საათი} = 616$) ასანაზღაურებელი ოდენობა, საათობრივი 7,8 ლარის გათვალისწინებით, შეადგენს 4808,8 ლარს ($616 \times 7,8$).

ამდენად, საერთო ჯამში, მოპასუხეს გ-----ის სასარგებლოდ ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მიზნით უნდა დაეკისროს 7235,2 ლარის გადახდა ($2430,4+4804,8=7235,2$).

ხ-----ის საათობრივი ანაზღაურება მისი ხელფასის 1500 ლარის გათვალისწინებით, შეადგენს $1500/192=7,8$ ლარს. სულ 12 თვისა და 20 დღის განმავლობაში მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის მანძილზე, ზეგანაკვეთური საათების რაოდენობა შეადგენს ($12 \text{ თვე} \times 56 \text{ სთ} = 672 \text{ სთ}$, $20 \text{ დღე} \times 56 \text{ სთ} = 60 \text{ სთ}$) 732 საათს ($672+60$), რის გამოც მოპასუხემ მას უნდა აუნაზღაუროს $732 \text{ სთ} \times 7,8 \text{ ლარი} = 5709,6$ ლარი.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

3.1. აპელანტების ზ-----ის, ა-----ის, ვ-----ის, გ-----ის, გ-----ის, გ-----ის, ხ-----ის სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

3.1.1. აპელანტების განმარტებით სასამართლომ არ გამოიყენა კანონი,

რომელიც უნდა გამოეყენებინა - შრომის კოდექსის 17-ე მუხლის მე-5, მე-6 მე-11 ნაწილი. ამასთან, არასწორად განმარტა საქართველოს მთავრობის 11.12.2013წ. №329 დადგენილება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 17-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს.

ამდენად, სასამართლოს კვირაში 48 საათიდან 40 საათი უნდა ჩაეთვალა ძირითად სამუშაო დროში, ხოლო 8 საათი ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროდ. შესაბამისად თითოეულ მოსარჩელეს დამატებით უნდა განესაზღვროს თვეში 32 ზედმეტად ნამუშევარი საათი, ანუ სასამართლოს მიერ დადგენილ 56 საათს უნდა დაემატოს 32 საათი. შესაბამისად, უნდა შეიცვალოს ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურების ოდენობაც.

3.1.2. სასამართლოს მსჯელობა ხ-----ის განთავისუფლების კანონიერების თაობაზე არის უკანონო და დაუსაბუთებელი. საქმეზე მტკიცებულების სახით თანდართული შრომის წიგნაკიდან ამონაწერში მითითებულია ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა საფუძველი, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ბრძანება მხარისათვის ცნობილი გახდა მხოლოდ დავის მიმდინარეობის მსვლელობისას სასამართლო პროცესზე.

3.2. აპელანტი შპს „ა-----ს“ სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები:

3.2.1. აპელანტიდ განმარტებით, იგი არ ეთანხმება სასამართლო გადაწყვეტილების 3.2.2 ნაწილში ჩამოყალიბებულ მსჯელობას მასთან დაკავშირებით რომ თითქოს მოსარჩელები ასრულებდნენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, რაც გამოიხატებოდა კვირის სამუშაო დღეებში (5 დღე) 12 საათიანი, ხოლო შაბათ დღეს 8 საათიანი სამუშაო დროით, რაც თურმე დასტურდება მოსარჩელეთა განმარტებებისა და მოწმეთა ჩვენების საფუძველზე. საქმის განმხილველ მოსამართლეს არ ქონდა საკმარისი მტკიცებულებები რაც მას აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დადგენის საფუძველს მისცემდა და მსგავსი ფაქტობრივი გარემოების დადგენა-არდადგენის საკითხი არ უნდა ყოფილიყო დამყარებული მხოლოდ მოწმეთა ჩვენებებზე.

საქმეში არსებული არც ერთი მტკიცებულებით არ დასტურდებოდა ფაქტი იმის შესახებ, რომ მოსარჩელებმა როგორც დასაქმებულებმა მუშაობის მთელი სახელშეკრულებო ურთიერთობის მანძილზე მიმართეს მოპასუხეს და დააყენეს მოთხოვნა ზეგანაკვეთურად შესრულებული შრომის ანაზღაურების თაობაზე. მოსარჩელების აბსოლიტურმა უმრავლესობამ სარჩელით მიმართა სასამართლოს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მოთხოვნით მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან საკმაოდ დიდი პერიოდის გასვლის

შემდეგ, რაც გამორიცხავს მოპასუხის შესაძლებლობას გააქარწყლოს ის ფაქტი, რომელსაც მოდავე მხარის აზრით ქონდა ადგილი წარსულში და რომლის შესახებაც იგი დუმდა მასთან მთელი სახელშეკრულებო პერიოდის განმავლობაში. შესაბამისად საქმეში წარმოიქმნა ვითარება, როდესაც მოპასუხეს არ გააჩნია ობიექტური შესაძლებლობა უპასუხოს ცრუ მოწმეებს (მტკიცებულებას), რამეთუ შეუძლებელია კომპანია ინახავდეს წლების მანძილზე მასთან დასაქმებული მუშაკების დღიურ განრიგებს და სრულყოფილ მტკიცებულებებს ამ წარსული პერიოდის ყოველი სამუშაო დღის ინტერვალში ცალკეული მუშაკების მიერ შესრულებული სამუშაო მოცულობების შესახებ.

შესაბამისად იმ პირობებში როდესაც მოპასუხე ჩაყენებულ იქნა ისეთ მდგომარეობაში, რომელიც გამორიცხავდა მის შესაძლებლობას, რომ წარმოედგინა არათუ საწინააღმდეგო მტკიცებულებები, არამედ არ გააჩნდა ობიექტური საშუალებაც კი რომ გადაემოწმებინა სარჩელში მოყვანილ ფაქტებს ქონდა თუ არა ადგილი წარსულში, სასამართლოს დასკვნა, რომ მოპასუხემ არ წარმოადგინა მოწმეთა ჩვენებების საწინააღმდეგო არგუმენტები იყო უსამართლო და დაუსაბუთებელი.

აპელანტის განმარტებით სასამართლოს მიერ არ უნდა ყოფილიყო გაზიარებული მოწმეთა ჩვენებები შემდეგი საფუძვლებით:

- 1) პირველი ფაქტორი რაც თვალსაჩინო იყო მოცემულ საქმეზე დაკითხული მოწმეთა ჩვენებების შეფასებისას იყო ის, რომ ორივე დაკითხული პირი იყო მოპასუხის ყოფილი თანამშრომელი და მათთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო, ბუნებრივია გააჩნიათ პიროვნული უკმაყოფილება ყოფილი დამსაქმებლების მიმართ. შესაბამისად ისინი რასაკვირველია იყვნენ მიკერძოებული და გააჩნდათ მეტი სიმპათია მოსარჩელების მიმართ.
- 2) მათ მისცეს ურთიერთსაწინააღმდეგო ჩვენება.
- 3) მოწმეთა ჩვენებები შინაარსობრივი თვალსაზრისითაც იყო ძალიან ზოგადი, არ იყო კონკრეტული ინფორმაციის მატარებელი, რომელიც მის მსმენელს მისცემდა საკმარის ინფორმაციას და საბოლოო ჯამში შექმნიდა რწმენას, რომ მართლაც ადგილი ქონდა ზეგანაკვეთურ შრომას.

ამრიგად იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელებმა ვერ შეძლეს დაემტკიცებინათ:

- 1) თუ კონკრეტულად რაში გამოიხატა მათი ზეგანაკვეთური შრომა, რა სახის სამუშაო შეასრულეს მათ და ამასთან რა პერიოდში ასრულებდნენ ისინი ამ სამუშაოს;
- 2) იყო თუ არა მათ მიერ განცხადებული ზეგანაკვეთური შრომის ფაქტი უშუალოდ დამსაქმებლის მიერ მისთვის დაკვეთილი (დავალებული) – ანაზღაურების მიღების პირობით;

3) თუ რატომ არ განაცხადეს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების შესახებ, როდესაც თითოეულმა მათგანმა გასწია ასეთი შრომა, როგორც მინიმუმ დასაქმების მთელი პერიოდის განმავლობაში.

საქმის განმხილველი სასამართლოს დასკვნა ზეგანაკვეთური შრომის ფაქტის დადგენის თაობაზე არის დაუსაბუთებელი.

3.2.2. აპელანტის განმარტებით სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი 1 თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაციის გადახდის გ-----ის და გ-----ის მოთხოვნის დაკმაყოფილების ნაწილში.

აპელანტი აღნიშნავს, რომ ორივე მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა კანონით დადგენილი საფუძვლით და წესით. შესაბამისად დამსაქმებელს ორივე მოსარჩელესთან მიმართებაში არ დაურღვევია შრომის კოდექსით დადგენილი მოთხოვნები და არ არსებობდა გასაჩივრებული ბრძანებების ბათილობის არავითარი საფუძველი.

შრომის კოდექსის 38.8 მუხლის საფუძველზე სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. იმ პირობებში როდესაც მოსარჩელეთა მხრიდან არ იყო მოთხოვნილი ბათილობის თანმდევი შედეგები, ასეთ მოცემულობაში გ-----ის და გ-----ის აღიარებითი სასარჩელო მოთხოვნები არასწორად იყო დაყენებული, მათ არ გააჩნდათ იურიდიული ინტერესი და შესაბამისად არ ექვემდებარებოდა დაკმაყოფილებას საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლის საფუძველზე.

ზემოთ მოყვანილი მსჯელობიდან გამომდინარე რადგან გ-----ის და გ-----ის პირველი სასარჩელო მოთხოვნები არ ექვემდებარებოდა დაკმაყოფილებას, აქედან გამომდინარე ვერ დაკმაყოფილდება ასევე ამავე მოსარჩელების მესამე სასარჩელო მოთხოვნაც, რადგან ჯერ ერთი სასარჩელო მოთხოვნის ამ ნაწილში გაურკვეველია რა სახის კომპენსაცია იყო მოთხოვნილი და რა საფუძვლით.

4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლის 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.

იმავე კოდექსის 385-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო აუქმებს გადაწყვეტილებას და საქმეს უბრუნებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს ხელახლა განსახილველად, თუ ადგილი აქვს ამავე კოდექსის 394-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებს.

იმავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს შეუძლია არ გადააგზავნოს საქმე უკან და თვითონ გადაწყვიტოს იგი.

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 საქმეზე.

ფაქტობრივი დასაბუთება

4.1. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის მიერ უდავოდ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს (თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 20 აპრილის გადაწყვეტილების 3.1.1. – 3.1.8. პუნქტები).

4.2. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობა დამყარებულია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, რაც, თავის მხრივ, გულისხმობს, რომ ამ ურთიერთობის მონაწილეებმა პატივი უნდა სცენ ერთმანეთის უფლებებს. შრომითი ხელშეკრულება ორმხრივ მავალდებულებელი ხელშეკრულებაა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ურთიერთობის ყველა მხარეს ეკისრება ერთმანეთის მიმართ გარკვეული სახის ვალდებულებები, ასე რიგ შემთხვევებში კანონი პირდაპირ აკისრებს დასაქმებულს ვალდებულებას შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, თავის მხრივ დამსაქმებელს ეკისრება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ვალდებულება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით,

ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

ამასთან, სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებული მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი განაწილებულ უნდა იქნეს იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის ობიექტურად შესაძლებელია. დამკვიდრებული პრინციპის მიხედვით, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს.

განსახილველ შემთხვევაში, სადავო არ არის, რომ მოპასუხის თანამშრომლების, მათ შორის მოსარჩელეთა დასაქმების ადგილას მისვლისა და გასვლის დროის აღრიცხვა ასახვას პოულობდა სამუშაო ბარათებში, რომელიც წარმოადგენს ელექტრონულ ფაილს და ინახავს ბარათის მფლობელის ინფორმაციას მისი გამოყენების შედეგად. ამდენად, მოსარჩელეთა მხრიდან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ან შეუსრულებლობის ძირითადი მტკიცებულება შესაძლოა ყოფილიყო ამ ბარათებში დაცული ინფორმაცია. უდავოა, ასევე, რომ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ, შპს „ა-----ს“ მიერ განხორციელდა მათი სამუშაო ბარათების ელექტრონული დეაქტივაცია და მთელი ინფორმაციის წაშლა. აღნიშნულით, კი, მოსარჩეებს წაერთვად შესაძლებლობა სარწმუნო და უტყუარი მტკიცებულებით დაედასტურებინათ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტი. ამდენად, ვინაიდან დეაქტივაცია და მთელი ინფორმაციის წაშლა განხორციელდა დამსაქმებლის მხრიდან, პირველი ინსტანციის სასამართლომ საწინააღმდეგოს მტკიცების ტვირთი მართებულად დააკისრა მოპასუხეს - დამსაქმებელს და მოსარჩელეთა განმარტებებისა და მოწმეთა ჩვენებების საფუძველზე დადასტურებულად მიიჩნია ის გარემოება, რომ მოსარჩელების მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი სამუშაო დრო შეადგენდა თვეში 248 საათს, საიდანაც ზეგანაკვეთური არის 56 საათი.

შპს „ა-----ს“ განმარტებით ბარათების ელექტრონული დეაქტივაცია და მთელი ინფორმაციის წაშლა განპირობებული იყო იმ გარემოებით, რომ მოსარჩელებს მუშაობის მთელი სახელშეკრულებო ურთიერთობის მანძილზე არ დაუყენებიათ მსგავსი მოთხოვნა და მათმა აბსოლუტურმა უმრავლესობამ, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების მოთხოვნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან საკმაოდ დიდი პერიოდის გასვლის შემდეგ. მითითებულთან მიმართებაში, პალატა უთითებს, რომ მოპასუხე არის მეწარმე სუბიექტი, შესაბამისად მას, სხვა სუბიექტებთან შედარებით, მოეთხოვება უფრო მაღალი ხარისხის წინდახედულება. სათანადო წინდახედულობის ფარგლებში, კი, მას უნდა ევარაუდა, რომ მის მიმართ,

მოთხოვნის ხანდაზმულობის ვადის ამოწურვამდე, არსებობდა მსგავსი სახის მოთხოვნის დაყენების ალბათობა. შესაბამისად, იგი, ვალდებული იყო უზრუნველყო მსგავსი სახის ინფორმაციის შენახვა. ამდენად, პალატის მიერ ვერ იქნება გაზიარებული შპს „ა-----ს“ მოცემული არგუმენტაცია.

განსახილველ შემთხვევაში, მტკიცების განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, პალატა ასევე მიიჩნევს, რომ დასაქმებულს გააჩნდა უპირატესობა, სასამართლოსთვის წარმოედგინა მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ დასაქმებულები არასამუშაო პერიოდში დასაქმების ადგილას გამოცხადების მიუხედავად არ ასრულებდა სამსახურეობრივ მოვალეობებს, რაც მოპასუხემ ვერ უზრუნველყო. შესაბამისად, ამ მხრივ აპელანტის - შპს „ა-----ს“ პრეტენზია დაუსაბუთებელია.

4.3. პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილია დასაქმებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, კერძოდ მითითებული კოდექსის 14-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს. ამავე კოდექსის 17-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, კი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს. ამასთან, პალატა აღნიშნავს, რომ მოცემული დათქმიდან კანონმდებელი უშვებს გამონაკლისს, კერძოდ 14-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, თუ ზოგადად დასაქმებულის მიერ დადგენილი დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში აღნიშნული დროის ხანგრძლივობა შეადგენს 48 საათს. ამდენად, პალატა მიიჩნევს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად დაადგინა მოსარჩელეთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ხანგრძლივობა და მათი შრომის ანაზღაურების მიხედვით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა.

პალატა აქვე მიუთითებს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის №329 დადგენილებით იხელმძღვანელა მხოლოდ მოსარჩელეთა მიერ შესრულებული სამუშაოს სპეციფიკური რეჟიმის დარგისადმი კუთვნილების დადგენის მიზნით.

ამასთან, ხაზგასასმელია, რომ მითითებული დადგენილება წინააღმდეგობაში არ მოდის მოქმედ შრომის კოდექსთან, პირიქით იგი მიღებულია მის შესასრულებლად რამდენადაც ეს პირდაპირ არის გათვალისწინებული საკანონმდებლო აქტით.

4.4. აპელანტის - შპს „ა-----ს“ განმარტებით, გ-----ესთან და გ-----

ესთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა კანონით დადგენილი საფუძვლით და წესით. შესაბამისად დამსაქმებელს ორივე მოსარჩელესთან მიმართებაში არ დაურღვევია შრომის კოდექსით დადგენილი მოთხოვნები და არ არსებობდა გასაჩივრებული ბრძანებების ბათილობის არავითარი საფუძველი. მითითებულ მსჯელობასთან დაკავშირებით, პალატა განმარტავს, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით, არც გ-----ის და არც გ-----ის მოთხოვნა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ, არ დაკმაყოფილდა. რაც შეეხება მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველს ერთი თვის კომპენსაციის 800 ლარის ანაზღაურების თაობაზე, აღნიშნულის საფუძველს წარმოადგენდა არა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გარიგების შეუსაბამობა კანონის დანაწესებთან, არამედ ის, რომ ამ პირებთან ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის გათვალისწინებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი) შპს „ა-----ს“ მიერ არ განხორციელებულა კანონით ((საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი) დადგენილი ერთი თვის კომპენსაციის ანაზღაურება. ამ გარემოების გამაქარწყლებელი რაიმე მტკიცებულება, კი, აპელანტს არ წარმოუდგენია.

4.5. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომითსამართლებრივ დავებთან დაკავსირებით არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დასაქმებულისა და დამსაქმებლის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე - დასაქმებული, რომელიც შრომითი ურთიერთობის უკანონოდ შეწყვეტაზე აპელირებს ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, რადგან დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას, მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. (იხ. სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ხ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით. მითითებული ნორმის მიხედვით,

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად გათვალისწინებულია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში მიუთითა, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც გასათვალისწინებელია საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (შდრ. სუსგ №ა-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება).

დადგენილია, რომ ხ-----ი მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევად მიჩნეულ იქნა მეტლახის დაგების სამუშაოებისას დაშვებული შეცდომები. ამასთან, უდავოა ის გარემოება, რომ ხ-----ეს ხელშეკრულებით ეკისრებოდა სამშენებლო სამუშაოების ტექნიკური ზედამხედველობა. ამდენად იგი თავად არ აწარმოებდა მეტლახის დაგების სამუშაოებს, თუმცა აღნიშნული არ გამორიცხავს მისი, როგორც ტექნიკური ზედამხედველის პასუხისმგებლობას. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია ამ შეცდომის შედეგად მიყენებული ზიანის ოდენობის დამატასტურებელი მტკიცებულება, ასევე დაშვებული შეცდომის მოცულობისა და ხასიათის გათვალისწინებით პალატა არ იზიარებს პირველი ინსტანციის მიერ დადგენილ გარემოებას მასზედ, რომ ხ-----ის მხრიდან სახეზე იყო მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაშია განმარტებული, რომ სამსახურიდან პირის განთავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლობიერების შეფასებისას, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ "Ultima Ratio"-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებული სამსახურიდან უნდა გათავისუფლდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული (იხ. სუსგები: №ა-242-230-2016, 2016 წლის 6 მაისის განჩინება; №ა-602-577-2016, 2016 წლის 2 სექტემბრის განჩინება). დადგენილია, რომ ის გადაცდომას, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელეთან შეწყვეტილ იქნა

ურთიერთობა არ შეიძლება ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევად. ამდენად, ხ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ არის ამ ქმედებების ადეკვატური, შესაბამისი ღონისძიება: იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ შეეძლო გამოეყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის სხვა არაერთ ზომა (შენიშვნა; გაფრთხილება; ხელფასის დაკავება; სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისგან ჩამოშორება ხელფასის გაცემის შეჩერებით), ქმედებასთან შესაბამისობის გათვალისწინებით.

სამართლებრივი დასაბუთება

4.6. განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულიად დაადგინა მოსარჩელეთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ხანგრძლიობა შესაბამისად საქართველოს შრომის კოდექსის 17-ე მუხლის მე-4 ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე მათი შრომის ანაზღაურების მიხედვით მართებულიად დააკისრა შპს „ა-----ს“ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება.

4.7. დადგენილია, რომ გ-----ესთან და გ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულებები შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით, თუმცა შპს „ა-----ს“ მათ სასარგებლოდ არ იქნა გაცემული კომპენსაცია 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, მართებულიად დააკისრა შპს „ა-----ს“ გ-----ისა და გ-----ის სასარგებლოდ ერთი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით კომპენსაციის ანაზღაურება 800-800 ლარის ოდენობით.

4.8. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, კი, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და ამის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით. საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, ეს კანონი ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი

განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. პალატა აქვე განმარტავს, რომ მითითებული კანონით იმპერატიულადაა განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები. ამდენად, მართალია კანონმდებლობა დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუმცა ამავე დროს განუმტკიცებს იმ პირობებს, თუ რა შემთხვევაშია იგი უფლებამოსილი ისარგებლოს აღნიშნული უფლებით. მითითებული კანონის, 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ერთ-ერთ ასეთ საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ #ას-416-399-16, 29.06.16, Nას-812-779-2016, 19 ოქტომბერი, 2016 წ.; Nას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წ.; სუსგ Nას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015წ.).

პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო კანონმდებლობის ძირითად მიზანს წარმოადგენს უზრუნველყოს სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილურობა და წესრიგი. ამდენად, თუ დამსაქმებელს მიენიჭება უფლებამოსილება ნებისმიერ, თუნდაც უმნიშვნელო დარღვევა განიხილოს როგორც ვალდებულების უხეში დარღვევა, აღნიშნული ხელს შეუშლის სამოქალაქო ბრუნვის ნორმალურ განვითარებასა და სტაბილურობას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი იმ ქმედების შეფასებისას, რაც საფუძვლად დაედო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, გათვალისწინებული უნდა იქნეს დარღვევების სიმძიმე, მათი ჩადენის სიხშირე, ასევე ის, თუ რა შედეგი მოჰყვა მითითებულ ქმედებას მაგალითად, მიადგა თუ არა აღნიშნულით დამსაქმებელს ზიანი და რა მოცულობის. ამასთან, მითითებული არ შეიძლება გაგებულ იქნეს ისე, რომ დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევისას, თუ აღნიშნული არ ატარებს განსაკუთრებით მძიმე ხასიათს, დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი განახორციელოს რაიმე სხვა სახის სანქციები, ვინაიდან დასაქმებულის მხრიდან მოცემული გამოიწვევს დაუსჯელობის განცდას და მსგავსი ქმედების განმეორების საშიშროებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე,

კანონმდებლობით დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს უფლება, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გაითვალისწინოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები, როგორცაა შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითვა, შენიშვნა საყვედური და ა.შ. აღნიშნული ზომებს ვალდებულების ჯეროვანი შესრულების უზრუნველსაყოფად პრევენციული დატვირთვა აქვთ, ვინაიდან დასაქმებულისათვის წინასწარვე ცნობილია, რომ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში მის მიმართ გატარდება შესაბამისი ღონისძიება, ხოლო განმეორებითი ქმედების შემთხვევაში იგი იქნება უფრო მკაცრი ხასიათის. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევისას დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილად იქნა მიჩნეული, რომ ის დისციპლინარულ გადაცდომა, რომელსაც შპს „ა-----“ ედავება ხ-----ეს არ შეიძლება ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევად, შესაბამისად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ არის ამ ქმედებების ადეკვატური, პროპორციული და საჭირო. ამდენად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის დანაწესიდან გამომდინარე პირველი ინსტანციის სასამართლოს უნდა დაეკმაყოფილებინა ხ-----ის მოთხოვნა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შპს „ა-----ს“ 2014 წლის 10 დეკემბრის ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, 411-ე მუხლზე, ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილზე დაყრდნობით, ხ-----ის სასარგებლოდ შპს „ა-----სათვის“ უნდა დაეკისრებინა იძულებითი განაცდურის სახის ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით 3000 ლარი.

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ შპს „ა-----ს“, ხ-----ის, ა-----ის, ვ-----ის, გ-----ის, გ-----ის, გ-----ის სააპელაციო საჩივარები არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო ხ-----ის

სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. ამ საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 20 აპრილის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ უნდა იქნეს ახალი გადაწყვეტილება, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და იძულებითი განაცდურის (კომპენსაციის) დაკისრების შესახებ ხ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე.

6. საპროცესო ხარჯები

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, და პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და იძულებითი განაცდურის (კომპენსაციის) დაკისრების შესახებ ხ-----ის სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე შესაბამისად, უნდა შეიცვალოს სასამართლო ხარჯების განაწილებაც.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ სააპელაციო ან საკასაციო სასამართლო შეცვლის გადაწყვეტილებას ან გამოიტანს ახალ გადაწყვეტილებას, იგი შესაბამისად შეცვლის სასამართლო ხარჯების განაწილებასაც.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი 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.

მოცემულ შემთხვევაში, შპს „ა-----ს“ ხ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის სახის ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით 3000 ლარი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო 39-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით მიხედვით სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის

ღირებულების 3%, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა, ხოლო „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, სააპელაციო საჩივრისათვის, მათ შორის, საქმის წარმოების განახლებაზე უარის თქმის შესახებ რაიონული (საქალაქო) სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე (განჩინებაზე) – დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტს, მაგრამ არანაკლებ 150 ლარისა.

კონკრეტულ შემთხვევაში, ვინაიდან სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ შესაბამისად, წაგებულ მხარეს მოპასუხე შპს „ა-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 250 ლარის (100+150=250) ოდენობით.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. შპს „ა-----ს“, ზ-----ის, ა-----ის, ვ-----ის, გ-----ის, გ-----ის, გ-----ის სააპელაციო საჩივარები არ დაკმაყოფილდეს;
2. ხ-----ის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
3. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 20 აპრილის გადაწყვეტილების ნაწილობრივ შეცვლით მიღებულ იქნეს ახალი გადაწყვეტილება;
4. ხ-----ის სარჩელი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და იძულებითი განაცდურის (კომპენსაციის) დაკისრების შესახებ დაკმაყოფილდეს.
5. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ა-----ს“ 2014 წლის 10 დეკემბრის ბრძანება ხ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.
6. შპს „ა-----ს“ ხ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის სახის ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით 3000 ლარი.
7. შპს „ა-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 250 ლარის ოდენობით.
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
9. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი), თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა

დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
გვარამია/**

/ლეკან