



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

03.08.2018 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე: ასმათ კოხრეიძე
სხდომის მდივანი: მაგდა მამაცაშვილი

მოსარჩელე: თ-----ე
წარმომადგენელი: რ-----

მოპასუხე: სს "თ----ი"
წარმომადგენელი: ა-----ი

დავის საგანი: მეცამეტე ხელფასის ანაზღაურება;
ინდივიდუალური მასტიმულირებელი
დანამატის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. სს „თ----ისათვის“, თ-----ის სასარგებლოდ, 2012 წლის, 2013 წლის და 2014 წლის მეცამეტე ხელფასის ანაზღაურების დაკისრება, ჯამში – 7200

ლარის ოდენობით;

1.2. სს „თ-----ისათვის“, თ-----ის სასარგებლოდ, 2014 წლის 25 დეკემბრიდან, სარჩელის შეტანის დრომდე პერიოდის (19 თვის) ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის ანაზღაურების დაკისრება 11 400 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი 2014 წლის 25 დეკემბერს, სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე, აღადგინეს სამუშაო ადგილზე. სს "თ-----თან" მოსარჩელე შრომით ურთიერთობაში იმყოფება დღესაც და ეს ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადისაა. თ-----ე კეთილსინდისიერად ასრულებდა და დღემდე ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. მოსარჩელეს, ყოვლად უსაფუძვლოდ და დებულების უხეში დარღვევით, არ მიეცა მისი კუთვნილი 2012 წლის, 2013 წლის და 2014 წლის მეცამეტე ხელფასი. მოსარჩელეს, ასევე არ ანაზღაურებია 2014 წლის 25 დეკემბრიდან ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი (იმდ), რაც შეადგენს ხელფასის 25%-ს. მოპასუხეს მოსარჩელესთან მიმართებაში განსხვავებული მიდგომები აქვს დაწესებული - ერთსა და იმავე სიტუაციაში, იგი სხვა თანამშრომლებს უნაზღაურებს მე-13 ხელფასს, ყოველგვარი წინაპირობების გარეშე, ხოლო კონკრეტულ პირს (მოსარჩელეს) ტოვებს ამ ხელფასის გარეშე; მოპასუხეს შემუშავებული აქვს შიდა ნორმატიული აქტი, დებულება "მუშაკთა შრომის ანაზღაურების და მატერიალური სტიმულირების შესახებ", რომელიც თანაბრად ვრცელდება ყველა მუშაკზე. აღნიშნული დებულების 4.1. პუნქტის თანახმად: მუშაკთა შრომის ანაზღაურების სტრუქტურა შედგება შემდეგი ელემენტებისაგან: (1) თანამდებობრივი სარგო; (2) ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი (იმდ); (3) ყოველთვიური პრემია; (4) წლიური პრემია (იგივე მე-13 ხელფასი); (5) ერთჯერადი პრემია განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი დავალების შესრულების შესაბამისად მიღწეული შედეგებისათვის; (6) ერთჯერადი პრემია მუშაკის სახელმწიფო, უწყებრივი და კორპორაციული ჯილდოებით დაჯილდოების შემთხვევაში; (7) ერთჯერადი პრემია საიუბილეო თარიღთან დაკავშირებით; (8) საკომპენსაციო გადახდები; (9) დამატებითი გადახდები და დანამატები, რომლებიც დადგენილი იქნება მუშაკისათვის შრომის კანონმდებლობის და საზოგადოების ღნა-ს შესაბამისად; დებულების 8.10 პუნქტის თანახმად, ე.წ. მეცამეტე ხელფასი წარმოადგენს წლიურ პრემიას, რომელიც ემსახურება მუშაკთა მატერიალური დაინტერესების ამაღლებას და მისი მუშაობის შედეგების გაუმჯობესებას. მე-13 ხელფასი გაიცემა ყოველგვარი ინდივიდუალური შეფასებებისა და დამსახურებების გარეშე, თანაბრად ყველას მიმართ. მე-13 ხელფასი გადახდილ

უნდა იყოს მომდევნო კალენდარული წლის არაუგვიანეს 30 აპრილისა. ვინაიდან სადავო პერიოდში (2012, 2013 და 2014 წლები) მე-13 ხელფასი ყველა თანამშრომელზე გაიცა, ბუნებრივია, მოსარჩელესაც აქვს პრეტენზია მის მიღებასთან დაკავშირებით. მოსარჩელესთან მიმართებაში ადგილი აქვს სწორედ დისკრიმინაციას შრომით ურთიერთობებში, როდესაც მას, ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით, არ გადაუხადეს მე-13 ხელფასი, რითაც პირდაპირ გააუარესეს მისი ფინანსური და მატერიალური მდგომარეობა: დისკრიმინაციული მოპყრობის სერიოზულ ეჭვს ბადებს მოპასუხის ქმედებები, როდესაც სხვა თანამშრომლებს აუნაზღაურა ყოველწლიური მეცამეტე ხელფასი, ხოლო თ-----ე დატოვა ანაზღაურების გარეშე. ეს ყოველივე დაიწყო მას შემდგომ, რაც ის სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით აღდგენილი იქნა სამსახურში. სწორედ ამან გამოიწვია მოპასუხის უკმაყოფილება და მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული მეთოდების გამოყენება. მოსარჩელე სამსახურებრივი უფლებამოსილებას უკვე წლებია ახორციელებს ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად. თ-----ის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რაიმე ზომა, რაც კიდევ ერთხელ განამტკიცებს ეჭვს, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილია დისკრიმინაციული დამოკიდებულება გათავისუფლებული პირის მიმართ. არ არსებობს მტკიცებულება, რომელიც მიუთითებდა თ-----ის არაკომპეტენტურობაზე, არაკეთილსინდისიერებაზე, ასევე მოპასუხის მხრიდან არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა, რომ კომპანია 2012-2014 წლებში მძიმე მდგომარეობაში იყო და არ ხდებოდა სხვა თანამშრომლებზე მეცამეტე ხელფასის ან იმდ-ის ანაზღაურება. რაც შეეხება იმდ-ს, ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის (იმდ) სახეობები და ოდენობები, მოცემულია დებულების მე-5 პუნქტში და N2 დანართში. აღნიშნული დანართის მე-2 კატეგორიას უნდა მიეკუთვნოს მუშაკი, რომელიც სრულად შეესაბამება თანამდებობის მიმართ დადგენილ მოთხოვნებს და მუდმივად ავითარებს თავის პროფესიულ კომპეტენციას მიმდინარე ცვლილებების შესაბამისად. მუშაკის რეზულტატურობის თვალსაზრისით, ამგვარი მუშაკი შეიძლება დახასიათებულ იქნეს, როგორც მუშაკი, რომლებიც სტაბილურად აღწევს გეგმიურ/მიზნობრივ შედეგებს. ამდენად, მუშაკს, რომელიც აკმაყოფილებს მოყვანილ კრიტერიუმს, უნდა მიეცეს ანაზღაურება ხელფასის 25%-ის ოდენობით. თ-----ის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა შრომის დისციპლინის დარღვევა, გრეიდის ცვლილება, თანამდებობრივი მოვალეობის არასათანადოდ შესრულება, დავალების შესრულების ვადების დარღვევა, დავალების შესრულების

მრავალჯერადი დარღვევა – ამ ყოველივეს გათვალისწინებით, მოსარჩელე აკმაყოფილებს N2 დებულებით დადგენილ სტანდარტებს. ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია ის, რომ აღნიშნული „იმდ“ გაიცემა ყოველ თანამშრომელზე უკლებლივ. შესაბამისად, ამ დებულების მიღებით დამსაქმებელს წარმოეშვა „იმდ“-ს გაცემის ვალდებულება. ამ შემთხვევაშიც, ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით, მოსარჩელეს არ გადაუხადეს „იმდ“, ანუ შეუქმნეს ისეთი პირობა, რითაც პირდაპირ გააუარესეს მისი ფინანსური და მატერიალური მდგომარეობა. მოსარჩელე იმყოფება მოპასუხესთან სახელშეკრულებო ურთიერთობებში. შესაბამისად, მოპასუხეს ამ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, წარმოეშვა გარკვეული ვალდებულებები მოსარჩელის წინაშე, მათ შორის – წლიური პრემიისა და „იმდ“-ს გადახდის ვალდებულებები. მოსარჩელე სადავო პერიოდში იმყოფებოდა იძულებითი მოცდენის რეჟიმში, როდესაც იგი უკანონოდ იყო გათავისუფლებული სამსახურიდან. რომ არა იძულებითი მოცდენის რეჟიმი, იგი, სხვა მუშაკების მსგავსად, სადავო პერიოდში მიიღებდა წლიურ პრემიას, მე-13 ხელფასის სახით.

2. მოპასუხის პოზიცია

სს „თ-----მა“ წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე, სასამართლოსთვის მიცემული ახსნა-განმარტებით სარჩელი არ ცნო, მიიჩნია ის უსაფუძვლოდ და დაუსაბუთებლად, რის გამოც მოითხოვა თ-----ისთვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე თ-----ე, სასამართლოს 2013 წლის 26 ნოემბრის კანონიერ ძალაში შესულ გადაწყვეტილების საფუძველზე (საქმეზე N 2/4----13), 2014 წლის 25 დეკემბერს აღდგენილი იქნა გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, 2012 წლის მდგომარეობით გათავისუფლების პერიოდისათვის არსებული შრომის ანაზღაურებით. სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების შედეგად გაფორმებული 2014 წლის 25 დეკემბრის ხელშეკრულებით, შრომის ანაზღაურების გაზრდის (გადასინჯვის) ვალდებულება მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ არ უკისრია. წინამდებარე სარჩელის განხილვის დროს სადავო არ გამხდარა ის გარემოება, რომ 2013 წლის 26 ნოემბრის სასამართლო გადაწყვეტილებით განაცდური ხელფასის გარდა, სხვა სახის დამატებითი თანხის, მათ შორის – ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დამანატი ან ე.წ. მე-13 ხელფასის გაცემის ვალდებულება მოპასუხეს არ დაკისრებია. მოპასუხე არ ეთანხმება მოსარჩელის მოსაზრებას მასზედ, რომ ინდივიდუალური

მასტიმულირებელი დანამატი (ანუ "იმდ") თანამდებობრივი სარგოს ანუ ხელფასის უპირობო შემადგენელი ნაწილია, რადგან საზოგადოებაში მოქმედი "მუშაკთა შრომის ანაზღაურების და მატერიალური სტიმულირების შესახებ" დებულება იმდ-ს გადახდის უპირობო წესს არ ითვალისწინებს. დასაქმებულისათვის იმდ-ის დანიშვნა, დებულების თანახმად, დამოკიდებულია კრიტერიუმებზე, რომელსაც თითოეული დასაქმებული უნდა აკმაყოფილებდეს და ამავე დროს, იმდ-ს დანიშვნა თითოეული მუშაკის (დასაქმებულის) ინდივიდუალური შეფასების შედეგად ხორციელდება საზოგადოების პერსონალის მართვის სამსახურის და გენერალური დირექტორის მიერ. სს "თ-----ის" მუშაკთა შრომის ანაზღაურების და მატერიალური სტიმულირების შესახებ" დებულების 2.5 პუნქტის თანახმად, მუშაკთათვის (დასაქმებულთათვის) ყველა გადახდაზე ხარჯები გაღებული უნდა იქნეს იმ სახსრების ხარჯზე, რომლებიც საზოგადოებაში გამოყოფილია შრომის ანაზღაურების ბიუჯეტის ფარგლებში. აღნიშნული გარემოება გამორიცხავს მოსარჩელისათვის სარჩელით მოთხოვილი თანხების ანაზღაურების შესაძლებლობას. სს „თ-----ის“ 2018 წლის და არც წინა წლების სახელფასო ფონდში, სარჩელით მოთხოვილი ფინანსური სახსრები გათვალისწინებული არ ყოფილა. დებულების 3.2 პუნქტის თანახმად, "თანამდებობრივი სარგოს, ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის და წლიური პრემიის სიდიდე დამოკიდებულია თანამდებობის გრეიდზე, მუშაკის შედეგიანობასა და პროფესიულ კომპეტენტურობაზე. დებულების 4.1 პუნქტი განსაზღვრავს, რომ თანამდებობრივი სარგო დადგენილი უნდა იქნეს მუშაკის შრომის ხელშეკრულებაში და საზოგადოების საშტატო განრიგში, რომელსაც ამტკიცებს საზოგადოების გენერალური დირექტორი. მოსარჩელესთან მიმართებით, მისი თანამდებობრივი სარგო ანუ ხელფასი განისაზღვრა 2014 წლის 25 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულებით, 2400 ლარის ოდენობით, რომლის შეცვლა სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე სამართლებრივად შეუძლებლად მიგვაჩნია. საზოგადოებაში მოქმედი "მუშაკთა შრომის ანაზღაურების და მატერიალური სტიმულირების შესახებ" დებულებით მე-5 მუხლი განსაზღვრავს პირობებს, რომლის არსებობისას, მუშაკისათვის ინდივიდუალურად დგინდება მასტიმულირებელი დანამატის ოდენობა. აღნიშნული ცხადყოფს, რომ იმდ-ის დანიშვნა და გადახდა მოპასუხის უფლებას (კეთილ ნებას) წარმოადგენს და არა – ვალდებულებას. დებულების თანახმად, ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის გაცემა ფაქტიურად ნამუშევარი დროის და დასაქმებულის ინდივიდუალური შეფასების დონის გათვალისწინებით ხორციელდება. საზოგადოების სამეწარმეო მიზნებიდან და ფინანსურ–

ეკონომიკური შესაძლებლობებიდან გამომდინარე, საზოგადოების გენერალური დირექტორს, ნებისმიერ დროს აქვს უფლება შეცვალოს ან გააუქმოს ზემოთაღნიშნული დებულება. სს "თ-----ში" დასაქმებული პირებისათვის განსაზღვრული ინდივიდუალური მასტიმულირებელ დანამატი თითოეული მათგანის საქმიანობის ინდივიდუალური შეფასებიდან გამომდინარეობს და ამგვარი დანამატი ავტომატურად, თან ერთნაირი ოდენობით არ გაიცემა. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პრობები შესაძლებელია შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. სადავო ვერ გახდება ის, რომ შრომის ანაზღაურება და მისი ოდენობა შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობაა, რომელიც მხოლოდ მხარეთა ურთიერთშეთანხმების საგანი შეიძლება იყოს. აღნიშნული სამართლებრივი გარემოება კი მოსარჩელისათვის სასამართლო გადაწყვეტილებით ხელფასის ოდენობის განსაზღვრის (ხელფასის მომატების) თეორიულ და პრაქტიკულ შესაძლებლობას გამორიცხავს. მოსარჩელე ითხოვს 2014 წლის 25 დეკემბრიდან შრომის ანაზღაურების გაზრდას, რაც პრინციპულად არასწორად მიგვაჩნია. მოპასუხე მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება მის მიერ შესრულებული სამუშაოს ადეკვატურია და მისი გადახედვის (მომატების) აუცილებლობა არ არსებობს. შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ხელფასის, გარდა სხვა დანამატის ან პრემიის გაცემის ვალდებულება მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ ნაკისრი არ აქვს და არც ჰქონია. მოცემულ შემთხვევაში, სს „თ-----ში“ დასაქმებული სხვა თანამშრომლებისათვის განსაზღვრულ პრემიებზე მითითება ვერ გახდება მოსარჩელის მიერ მოთხოვილი თანხების მოპასუხისათვის დაკისრების საკმარისი სამართლებრივი არგუმენტი. ე.წ. მე-13 ხელფასის გაცემა სს "თ-----ში" ყოველთვის უკავშირდებოდა საზოგადოების წინა საანგარიშო წლის ფინანსურ-სამეურნეო შედეგებს და ამავე დროს, საანგარიშო წლის განმავლობაში, დასაქმებულის მხრიდან ფაქტიურად შესრულებული სამუშაოს მოცულობას. მოსარჩელეს, სს „თ-----ში“ 2012 წლის 24 ივლისიდან 2014 წლის 25 დეკემბრამდე სამუშაო არ შეუსრულებია, ბუნებრივია, რომ მასზე 2012-2014 წლების ე.წ. მე-13 ხელფასების გაცემის ფაქტობრივი წინაპირობა და სამართლებრივი საფუძველი არ არსებობდა და ამგვარი წინაპირობა არც ამჟერად არსებობს. გარდა ამისა, თუ მოპასუხე, მოთხოვილი წლებისათვის გათვალისწინებულ ე.წ. მე-13 ხელფასს იძულებითი მოცდენის გამო მისთვის გადასახდელ განაცდურ ხელფასად განიხილავს/განიხილავდა, ასეთ შემთხვევაში, მას ეს მოთხოვნა 2014 წლის 11 დეკემბერს აღძრული სარჩელით უნდა მოეთხოვა. აღნიშნულ საქმეზე N 2----- მიღებული გადაწყვეტილებით მოსარჩელის მოთხოვნა 2013 წ. აპრილიდან 2014

წლის 25 დეკემბრამდე განაცდური ხელფასის ანაზღაურების მოთხოვნაზე არ დაკმაყოფილდა. აღნიშნულ საქმეზე სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ავტომატურად გამორიცხავს წინამდებარე სარჩელის დაკმაყოფილების სამართლებრივ შესაძლებლობას, რადგან თუ წინა საქმეზე, იმავე სადავო პერიოდზე მოსარჩელეს არ მიეკუთვნა განაცდური ხელფასის სახით მოთხოვილი თანხა, ამ შემთხვევაში, თეორიულად გამოირიცხება დროის იგივე პერიოდზე ე.წ. მე-13 ხელფასის და მასზე დანამატის სახით მოთხოვილი თანხების ანაზღაურების შესაძლებლობა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არსებობს.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. თ-----ე დასაქმებული იყო სს „თ-----ის“ კ-----
-----ის ”ა-----ის“ ა-----

-----ის თანამდებობაზე (იხ. სასამართლო გადაწყვეტილება, ს.ფ. 177-206; მხარეთა ახსნა-განმარტება; სასამართლოს სხდომის ოქმი, ს.ფ. 117-123; 232-242);

3.2.2. თ-----ის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 2400 ლარის (დარიცხული) ოდენობით (იხ. სასამართლო გადაწყვეტილება, ს.ფ. 177-206; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.3. თ-----ე სს „თ-----ის“ 2012 წლის 24 ივლისის №----- ბრძანებით გათავისუფლდა თანამდებობიდან (იხ. სასამართლო გადაწყვეტილება, ს.ფ. 177-206; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.4. მოსარჩელემ, გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის და სამსახურში აღდგენის მოთხოვნით, სარჩელით მიმართა თბილისის საქალაქო სასამართლოს (იხ. სასამართლო გადაწყვეტილება; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.5. თბილისის საქალაქო სასამართლომ, 26.11.2013 წლის გადაწყვეტილებით თ-----ის სარჩელი დააკმაყოფილა. სს „თ-----ს“ დაევალა მოსარჩელის აღდგენა სამსახურში. აღნიშნული გადაწყვეტილება მოპასუხემ გაასაჩივრა სააპელაციო და საკასაციო წესით. ამის შემდეგ გადაწყვეტილება შევიდა კანონიერ ძალაში (იხ. სასამართლო გადაწყვეტილება, ს.ფ. 177-206; მხარეთა

ახსნა-განმარტება).

3.2.6. თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოხმობილი გადაწყვეტილება აღსრულებულია: თ-----ე დაინიშნა სს „თ----ის“ კ-----

-----ის თანამდებობაზე, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის 2014 წლის 22 დეკემბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, მისი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 2400 ლარით (დარიცხული), _ იხ. შრომითი ხელშეკრულება, ს.ფ. 141-148; მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.2.7. სს „თ----ის“ მუშაკებისთვის ანაზღაურების დარიცხვის წესის თავისებურებების შესახებ დებულებით განსაზღვრულია შრომის ანაზღაურების და მასთან გათანაბრებული სხვა შემოსავლების, მათ შორის _ დამატებითი გადახდების, საგარანტიო და საკომპენსაციო გადახდები; შრომის ანაზღაურების და მასთან გათანაბრებული სხვა შემოსავლების გაანგარიშება; მასტიმულირებელი გადახდები მუშაკთა შრომის ანაზღაურების და მატერიალური სტიმულირების შესახებ. ამ დებულების 4.3. მუხლით, მასტიმულირებელი ხასიათის გადახდებს განეკუთვნება: ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი (იმდ); ყოველთვიური, წლიური პრემია; ერთჯერადი პრემია: განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი დავალების შესრულებისას მიღწეული შედეგებისთვის; სახელმწიფო, საუწყებო და კორპორაციული ჯილდოებით დაჯილდოება; დაჯილდოება საიუბილეო თარიღებთან დაკავშირებით. 5.4.1. და 5.4.2 მუხლების თანახმად, ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი ინიშნება პროცენტული ან თანხობრივი გამოხატულებით, გენერალური დირექტორის ბრძანების საფუძველზე. ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის დარიცხვა ხორციელდება ფაქტორივად ნამუშევარი დროის პროპორციულად. გაანგარიშება ხდება შემდეგნაირად: იმდ გაყოფილი მიმდინარე თვის სამუშაო გრაფიკის შესაბამისი საათების რაოდენობაზე, გამრავლებული ფაქტობრივად ნამუშევარ საათებზე. ყოველთვიური პრემია დარიცხულ უნდა იქნას საზოგადოების ფინანსურ-სამეურნეო შედეგებისთვის ყოველთვიური პრემირების შესახებ დებულების შესაბამისად. ერთჯერადი პრემიის გაანგარიშება ხორციელდება დანიშნული სარგოს შესაბამისად, რომელიც მოქმედებს ბრძანების გამოცემის თარიღისათვის, იმ შემთხვევების გარდა, როდესაც ბრძანებით განსაზღვრულია პრემიის ოდენობა და/ან პერიოდი. წლიური პრემია ინიშნება თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურებისა და მატერიალური სტიმულირების შესახებ დებულების საფუძველზე (იხ.

დებულება, ს.ფ. 58-70; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.8. სს „თ----ის“ 2008 წლის 11 ივლისის ბრძანებით დამტკიცდა წლის განმავლობაში შესრულებული სამუშაოს მიხედვით, სს „თ----ის“ თანამშრომელთა ანაზღაურების შესახებ დებულება. მითითებული დებულების თანახმად, წლიური შედეგების მიხედვით, თანამშრომელთა დაჯილდოების-მეცამეტე ხელფასის გაცემის წინაპირობას წარმოადგენს სს „თ----ის“ კალენდარული წლის საწარმოო და ფინანსურ-სამეურნეო მაჩვენებლები. მეცამეტე ხელფასი, დაერიცხებათ დასაქმებულებს, რომლებიც ირიცხებიან სს „თ----ის“ დასაქმებულთა საშტატო განრიგში კალენდარული წლის განმავლობაში 09 ან მეტი თვე და მეცამეტე ხელფასის გაცემის დროს აგრძელებენ კომპანიაში მუშაობას. მეცამეტე ხელფასი, აგრეთვე დაერიცხებათ დასაქმებულებს, რომელთაც არ უმუშავიათ კომპანიაში კალენდარული წლის განმავლობაში 09 ან მეტი თვე, შემდეგი მიზეზებით: შვებულება ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო; დროებითი შრომისუუნარობა; მივლინება; სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევა. სადავო პერიოდში, 2012, 2013 და 2014 წლებში, მოსარჩელე არ ყოფილა დასაქმებული მოპასუხე კომპანიაში, რის გამოც, მის მიმართ ვერ იქნება გამოყენებული ის მასტიმულირებელი სახის პრემია, რომელიც განკუთვნილია მხოლოდ სს „თ----ის“ თანამშრომლებისათვის და წარმოადგენს მათი წარმატებული მუშაობის დაჯილდოებას (იხ. ბრძანება; დებულება, ს.ფ. 82-84; მოპასუხის ახსნა-განმარტება);

3.2.9. სს „თ----ის“ მუშაკთა შრომის ანაზღაურების და მატერიალური სტიმულირების შესახებ დებულების 3.1. და 3.2 მუხლების თანახმად, მუშაკების შრომის ანაზღაურების სტრუქტურა შედგება შემდეგი ელემენტებისაგან: თანამდებობრივი სარგო; ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი; ყოველთვიური პრემია; წლიური პრემია; ერთჯერადი პრემია განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი დავალების შესრულების შესაბამისად მიღწეული შედეგებისათვის; ერთჯერადი პრემია მუშაკის სახელმწიფო, უწყებრივი და კორპორაციული ჯილდოებით დაჯილდოების შემთხვევაში; ერთჯერადი პრემია საიუბილეო თარიღებთან დაკავშირებით; საკომპენსაციო გადახდები; დამატებით გადახდები და დანამატები, რომლებიც დადგენილი იქნება მუშაკებისათვის შრომის კანონმდებლობის და საზოგადოების ღნა-ს შესაბამისად. თანამდებობრივი სარგოს, ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის და წლიური პრემიის სიდიდე დამოკიდებულია თანამდებობის გრეიდზე, მუშაკის შედეგიანობასა

და პროფესიულ კომპეტენტურობაზე. როგორც უკვე აღნიშნულია, ამ დებულებების თანახმად, მოსარჩელეს არ შეუძლია მიიღოს იმ პერიოდის ყოველწლიური პრემია, ე.წ. „მეცამეტე ხელფასი“, როდესაც არ იყო დასაქმებული სს „თ-----ში“, თუმცა მას შემდეგ, რაც იგი სასამართლოს გადაწყვეტილებით აღდგენილ იქნა თანამდებობაზე, დასაქმებულს გაუჩნდა ვალდებულება, მასზე გაავრცელოს მოხმობილი დებულებებით გათვალისწინებული ანაზღაურების სტრუქტურა, მათ შორის – ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის მიღების ნაწილში. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება და არც მიუთითებია ისეთი ხასიათის გარემოებებზე, რომელთა არსებობის დროსაც დამსაქმებელი უფლებამოსილია არ გასცეს დასაქმებულზე ე.წ. „იმდ“. რის გამოც მას უნდა დაეკისროს სამსახურში აღდგენიდან სარჩელის სასამართლოში შემოტანის პერიოდამდე მოსარჩელისთვის გადასახდელი ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი.

3.2.10. ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის გაუცემლობით სს „თ-----მა“ დაარღვია მოსარჩელე თ-----ის შრომითი უფლებები;

3.2.11. არ იქნა დადგენილი თ-----ის შრომითი უფლებების დარღვევისას, სს „თ-----ის“ მხრიდან დისკრიმინაციის ფაქტი.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან მოპასუხემ დაარღვია დასაქმებულის უფლებები, თ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია (42-ე მუხლის პირველი პუნქტი; 30-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტები);

ევროპის სოციალური ქარტია (პირველი მუხლის მე-2 ნაწილი; მე-4 მუხლი; 24-ე მუხლი);

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი (მე-7 მუხლი);

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენცია

(Termination of Employment Convention) (მე-10 მუხლი);

საქართველოს შრომის კოდექსი (32-ე მუხლის პირველი პუნქტი და 44-ე მუხლი);

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი (317-ე მუხლის პირველი ნაწილი; 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილი; 408-ე, 409-ე, 411-ე მუხლები).

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად, 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, მოსარჩელე თ-----ემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

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. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომა თავისუფალია, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“ (გადაწყვეტილება N2/424, 28.02.1997); „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007).

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით (განსახილველ შემთხვევაში, 2013 წლის 04 ივლისის

შემდგომ მოქმედი რედაქციით).

სასამართლომ დაადგინა, რომ თ-----ეს 2014 წლის 25 დეკემბრიდან სარჩელის შემოტანის მომენტამდე (2016 წლის 25 ივლისამდე) არ მიუღია ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატი, ანუ ის ანაზღაურება, რაც გათვალისწინებულია სს „თ-----ის“ შესაბამისი დებულებით.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება. სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას (აქ, ასევე იგულისხმება დამსაქმებლის მიერ დაწესებული სოციალური გარანტიები, მათ შორის – ინდივიდუალურ მასტიმულირებელი დანამატი). ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს, რასაც ამ შემთხვევაში, ადგილი არ ქონია.

ამავე ქარტიის მე-4 მუხლი აღიარებს შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებს შრომის ანაზღაურებას.

ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. მოსარჩელე თ-----ე, როგორც დასაქმებული, ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა თავის შრომით ვალდებულებას.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ანაზღაურების ერთ-ერთი კომპონენტის

– ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის მოსარჩელეზე გაუცემლობა, მაშინ როცა სახეზე არ არის დასაქმებულის მიერ მასზე ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევა, ან არაჯეროვნად შესრულება, ასევე ისეთი ობიექტური გარემოება, რაც გამოიწვევდა სს „თ-----ის“ ქმედების გამართლებას, იწვევს მოსარჩელეზე ზიანის მიყენებას და ამ ზიანის ანაზღაურების დაკისრება სსკ-ის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

რაც შეეხება ყოველწლიურ პრემიას, ე.წ. „მეცამეტე ხელფასს“, სასამართლომ დაადგინა, რომ იგი წარმოადგენს დასაქმებულის ფინანსურ წახალისებას იმ სამუშაოსთვის, რომელიც მან შეასრულა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელე 2012, 2013 და 2014 წლებში არ იყო დასაქმებული სს „თ-----ში“, მასზე ვერ გავრცელდება თანამშრომლებისთვის გათვალისწინებული ასეთი წახალისების მიღების უფლება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარემ ნაწილობრივ დაუსაბუთა სასამართლოს, თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ასევე მოპასუხემ მხოლოდ ნაწილობრივ შეძლო მისი პოზიციის საფუძვლიანობის დასაბუთება, რამაც განაპირობა მოსარჩელე თ-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯი და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. შესაბამისად, მოპასუხე სს „თ-----ს“ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 342 ლარის ოდენობით. ასევე ვინაიდან, მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო ბაჟის გადახდისგან, მას უნდა დაუბრუნდეს ბაჟის სახით შეცდომით გადახდილი თანხა - 560 ლარის ოდენობით. ამასთან, ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის შუამდგომლობა სს „თ-----ისათვის“ მოსარჩელის სასარგებლოდ, საადვოკატო მომსახურების თანხის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე, მის მიერ გაწეული ხარჯის გათვალისწინებით, სახელდობრ, თ-----ის სასარგებლოდ – 456 ლარის დაკისრების ნაწილში.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. თ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.
 - 1.1. დაეკისროს სს "თ-----ს", თ-----ის სასარგებლოდ, 2014 წლის 25 დეკემბრიდან 2016 წლის 25 ივლისამდე პერიოდის მიუღებელი ინდივიდუალური მასტიმულირებელი დანამატის ანაზღაურება, ჯამში – 11400 (თერთმეტიათასოთხასი) ლარის (დარიცხული) ოდენობით;
 - 1.2. უარი ეთქვას თ-----ეს, 2012, 2013 და 2014 წლების მეცამეტე ხელფასის ანაზღაურების სს "თ-----ისთვის" დაკისრების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.
2. დაეკისროს სს "თ-----ს", თ-----ის სასარგებლოდ, გაწეული საადვოკატო ხარჯის ანაზღაურება 456 (ოთხასორმოცდათექვსმეტი) ლარის ოდენობით.
3. დაუბრუნდეს თ-----ეს, მის მიერ, 14.07.2016 წელს, სახელმწიფო ბაჟის სახით შეცდომით გადახდილი თანხა 560 (ხუთასსამოცი) ლარის ოდენობით,

რომელიც გადახდილია შემდეგ რეკვიზიტებზე: მიმღების ანგარიში/სახაზინო კოდი: 300 773 150; მიმღების ბანკი: სახელმწიფო ხაზინა; ბანკის კოდი: TRESGE22; საგადახდო დავალება №354.

4 დაეკისროს სს "თ----ს", სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 342 (სამასორმოცდამოცი) ლარის ოდენობით.

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო საჩივრით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოში, მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

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

მოსამართლე

ასმათ

კოხრეიძე