



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

13 სექტემბერი, 2018 წ.
ბოლნისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

**ბოლნისის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ია ლაბაძე
სხდომის მდივნები: სალომე ჯელიაშვილი, ვერიკო ნინიაშვილი,
ცაცა ებრაღიძე, თამთა ჩულუხიძე**

მოსარჩელე - ზუ-----ძე (არ გამოცხადდა)

წარმომადგენელი - ფი-----ძე (არ გამოცხადდა)

მოპასუხე - სს „RM-----er“, შპს „RM----ld“

წარმომადგენელი - სა-----ვილი (არ გამოცხადდა)

შეგებებული სარჩელის ავტორი - სს „RM-----er“

წარმომადგენელი - სა-----ვილი

მოპასუხე - ზუ-----ძე

წარმომადგენელი - ფი-----ძე

დავის საგანი (თავდაპირველი სარჩელით) - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

დავის საგანი (შეგებებული სარჩელით) - გარიგების ბათილად ცნობა, სამართლებრივი ურთიერთობის აღიარება, თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1.1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1.1. შპს „RM----Id“-ის აღმასრულებელი დირექტორის 2017 წლის 18 დეკემბრის N12413 ბრძანების ბათილად ცნობა;

1.1.2. შპს „RM----Id“-ის დირექტორისათვის ზუ-----ძის სამსახურში აღდგენის დავალება შპს „RM----Id“-ის წყალმომარაგების სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე;

1.1.3. შპს „RM----Id“-სთვის მოსარჩელე ზუ-----ძის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სახით ყოველთვიურად 1000 ლარის გადახდის დაკისრება ბრძანების გამოცემის დღიდან - 2017 წლის 18 დეკემბრიდან ზუ-----ძის სამსახურში აღდგენამდე;

1.1.4. სს „RM-----er“-ის აღმასრულებელი დირექტორის 2017 წლის 18 დეკემბრის N16233 ბრძანების ბათილად ცნობა;

1.1.5. სს „RM-----er“-ის დირექტორისათვის ზუ-----ძის სამსახურში აღდგენის დავალება სს „RM-----er“-ის წყალმომარაგების უბნის უფროსის თანამდებობაზე;

1.1.6. სს „RM-----er“-სთვის მოსარჩელე ზუ-----ძის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სახით ყოველთვიურად 2400 ლარის გადახდის დაკისრება ბრძანების გამოცემის დღიდან - 2017 წლის 18 დეკემბრიდან ზუ-----ძის სამსახურში აღდგენამდე;

1.2. შეგებებული სასარჩელო მოთხოვნა

1.2.1. სს „RM-----er“-ის 2016 წლის 22 ნოემბრის N1043/ბ ბრძანების ბათილად ცნობა შრომის ანაზღაურების ოდენობის ნაწილში და იმ სამართლებრივი ურთიერთობის დადგენა, რომ 2016 წლის 01 ნოემბრიდან მოპასუხე ზუ-----ძის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1000 ლარით, ნაცვლად ხელზე ასაღები 2400 ლარისა.

1.2.2. მოპასუხე ზუ-----ძისათვის მოსარჩელე სს „RM-----er“-ის სასარგებლოდ 12060.98 ლარის გადახდის დაკისრება.

ზუ-----ძის სასარჩელო მოთხოვნა ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2001 წლიდან, მოსარჩელე ზუ-----ძე მუშაობდა სს „მა-----ში“, რომელიც შემდეგ შეისყიდა „არ-----ფმა“. სს „RM-----er“-ში წყალმომარაგების უფროსად ზუ-----ძე მუშაობდა 2015 წლის ოქტომბრიდან, სადაც მისი ანაზღაურება შეადგენდა 1400 ლარს, ხოლო 2016 წლის 01 ნოემბრიდან მან დაიწყო ასევე მუშაობა შპს „RM----Id“-ში. შპს „RM----Id“-თან დადებული ხელშეკრულებით ზუ-----ძე დაინიშნა წყალმომარაგების სამსახურის უფროსად 1 წლის ვადით, ხოლო ხელზე ასაღებ ხელფასად განისაზღვრა 1000 ლარი. ზემოაღნიშნული კომპანიები გაერთიანებული არიან შპს „არ-----ფში“. 2016 წლის 22 ნოემბერს სს „RM-----er“-ის მთავარი ენერგეტიკის ბრძანების საფუძველზე დასაქმებულს ხელზე ასაღები ხელფასი გაეზარდა 1000 ლარით.

2017 წლის 18 დეკემბრის ბრძანების საფუძველზე ზუ-----ძე სამსახურიდან

გათავისუფლდა იმ მიზეზით, რომ მას ზედმეტად ერიცხებოდა თანხა ერთი წლის განმავლობაში, არ შეატყობინა შესაბამის სამსახურს და დაფარა არაკეთილსინდისიერად მიღებული შემოსავალი.

მოსარჩელემ არ იცოდა და არც შეიძლებოდა სცოდნოდა, რომ მას არასწორად განესაზღვრა შრომის ანაზღაურება, ვინაიდან, მისთვის გადაცემულ ბრძანებებში ცალსახად და არაორაზროვნად იყო მითითებული, რომ სს „RM-----er“ უზრდიდა ხელფასს 1000 ლარით.

მოსარჩელის მითითებით, სამსახურიდან მისი დათხოვნა უკანონოა და წარმოადგენს დასაქმებულის ინტერესების უხეშ დარღვევას (იხ. სარჩელი, ს.ფ. 2-17).

სს „RM-----er“-ის შეგებებული სასარჩელო მოთხოვნა ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

სს „RM-----er“ და შპს „RM----Id“ ერთ ბიზნეს ჯგუფში შემავალი კომპანიებია თანამშრომელთა დასაქმება ხდება პარალელურად ორივე კომპანიაში იდენტურ პოზიციებზე გაფორმებით, შეთანხმებული ერთობლივი ხელფასის შუაზე გაყოფით. ზუ-----ძე მუშაობდა სს „RM-----er“-ის წყალმომარაგების სამსახურის უფროსად. 2016 წლიდან იგი გაფორმდა შპს „RM----Id“-ში. მხარეთა შეთანხმებით, ჯამური ხელფასი უნდა ყოფილიყო 2000 ლარი. შპს „RM----Id“-ში გაფორმებულ დოკუმენტაციაში მისი ხელფასი განისაზღვრა სწორად, საერთო ხელფასის ნახევარი - 1000 ლარი. სს „RM-----er“-ის დოკუმენტაციაში დაშვებული შეცდომის გამო კი, ამ კომპანიის ბუღალტერიდან 10 თვის მანძილზე მოპასუხეს ერიცხებოდა ზედმეტი თანხები, რომლის შესახებაც მან თავიდანვე იცოდა, მაგრამ განზრახ დამალა, რითაც დამსაქმებლის ხარჯზე არაკეთილსინდისიერად მიიღო უკანონო შემოსავალი. ის დოკუმენტები, რომლებშიც არასწორად, შეცდომით არის მითითებული მისი ხელფასის ოდენობა წარმოადგენს ბათილ გარიგებებს, რის გამოც შეცდომით გადახდილი თანხა ექვემდებარება გადამხდელისათვის უკან დაბრუნებას (იხ. შეგებებული სარჩელი, ს.ფ. 133-149).

2.1. მოპასუხეების, სს „RM-----er“-ისა და შპს „RM----Id“-ის პოზიცია

2.1.1 მოპასუხეების, სს „RM-----er“-ისა და შპს „RM----Id“-ის სახელით წარმომდგენილი შესაგებლით მოპასუხეებმა სარჩელი არ ცნეს და მიუთითეს, რომ ვინაიდან, სს „RM-----er“ და შპს „RM----Id“ ერთ ბიზნეს ჯგუფში შემავალი კომპანიებია და თანამშრომლებს პრაქტიკულად პარალელურ რეჟიმში უწევთ ორივე კომპანიის საქმისწარმოებაში მონაწილეობა, მენეჯმენტის გადაწყვეტილებით განხორციელდა დასაქმებულთა ორივე კომპანიაში გაფორმება, ხელფასების რეალურად შუაზე გაყოფით. სწორედ ამ მიზნით, 2016 წლის 01 ნოემბრიდან ზუ-----ძე გაფორმდა შპს „RM----Id“-ში, რაზეც გამოიცა ბრძანება და დაიდო ხელშეკრულება, სადაც გათვალისწინებული იქნა მოსარჩელესთან შეთანხმებული საერთო შრომის ანაზღაურების 2000 ლარის

ნახევარი - ხელზე ასაღები 1000 ლარი.

ზუ-----ძის ორივე კომპანიაში გაფორმების საფუძველი იყო მისი უშუალო უფროსის „არ-----ფის“ მთავარი ენერგეტიკოსის ლ. ას-----ის სამსახურებრივი წერილი. იმის გათვალისწინებით, რომ ზუ-----ძეს დამატებით უნდა დაქვემდებარებოდა „RM---ld“-ის 4 ტუმბოს ოპერატორი და 1 ზეინკალი, მოსარჩელესთან შეთანხმებით მისი საერთო ხელფასი უნდა გაზრდილიყო და ჯამში ნაცვლად 1400 ლარისა, უნდა გამხდარიყო 2000 ლარი. აღნიშნულს დაეთანხმა გენერალური დირექტორიც და შესაბამისი საბუთების მოსამზადებლად სამსახურებრივი წერილი გადაუგზავნა ადამიანური რესურსების სამსახურს. ამის შემდეგ, ერთსა და იმავე დღეს მომზადდა ორი ბრძანება. კერძოდ, ერთი ბრძანებით კომპანიის საშტატო განაწესში დაშვებული იქნა წყალმომარაგების სამსახურის უფროსის საშტატო ერთეული და მასზე აყვანილი იქნა ზ. ხა-----ე, რომელსაც ხელფასის სახით დაენიშნა 1000 ლარი. სს „RM-----er“-ის ბრძანებაში კი, რომელიც მომზადდა საკადრო მონაცემების აღრიცხვის სპეციალისტის მიერ. მან საფუძველად მიუთითა მთავარი ენერგეტიკოსის სამსახურებრივი წერილი, თუმცა ნაცვლად სიტყვისა „განესაზღვროს“, შეცდომით მიუთითა „ზ. ხა-----ეს გაეზარდოს ხელფასი ხელზე ასაღები 1000 ლარი ამა წლის 01 ნოემბრიდან“. ამ უზუსტობას ყურადღება არ მიაქცია ადამიანური რესურსების სამსახურის უფროსმა. გენერალურმა დირექტორმა კი, რომელიც არ ფლობდა ქართულ ენას, იმ რწმენით, რომ ბრძანება მომზადებული იყო მასთან შეთანხმებული პირობების შესაბამისად, ხელი მოაწერა მას. ბრძანება მოსარჩელეს ჩაბარდა იმავე დღეს. მოსარჩელის სათანადო გულმოდგინება შეცდომით შედგენილი ბრძანების შინაარსის მიმართ არ იქნა გამოვლენილი კომპანიის სხვა თანამშრომლების მხრიდანაც, რის გამოც მოსარჩელეს ზედმეტად დარიცხული ხელფასი ავტომატურ რეჟიმში ერიცხებოდა 10 თვის მანძილზე. ამ შეცდომის შესახებ იცოდა მოსარჩელემაც, მან განზრახ დამალა და კომპანიის ხარჯზე მიიღო უკანონო შემოსავლები, რითაც მნიშვნელოვნად აზარალა დამსაქმებლის ინტერესები. კომპანიის შინაგანაწესის მიხედვით კი, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობები და არ განახორციელოს ისეთი ქმედება, რომელიც ზიანს მიაყენებს დამსაქმებლის ინტერესს (იხ. შესაგებელი, ს.ფ. 50-62).

2.2. მოპასუხე ზუ-----ძის პოზიცია შეგებებულ სარჩელზე

2.2.1. ზუ-----ძემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მას ორივე კომპანიასთან ცალ-ცალკე ჰქონდა გაფორმებული ხელშეკრულებები, სადაც ასევე ცალ-ცალკე იყო განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების ოდენობებიც. მხარეთა შორის რაიმე სახის შეთანხმებას ხელფასის გაყოფის თაობაზე ადგილი არ ჰქონია. ზ. ხა-----ეს მართლაც გაეზარდა ხელფასი 1000 ლარით. შეცდომის შემთხვევაშიც კი, არ იკვეთება ზ. ხა-----ის მხრიდან არც ბრალეულობა და არც ის ფაქტი, რომ მან ჰიპოთეტური შეცდომის შესახებ რაიმე იცოდა. უფრო მეტიც, ზ. ხა-----ეს გამოცემული ბრძანების მიმართ გააჩნდა კანონიერი ნდობა და არც შეიძლებოდა ევარაუდა დაშვებული

შეცდომის შესახებ. წარმოდგენილი შესაგებლით მოპასუხემ ასევე სადავოდ გახადა გარიგების შეცილების ვადა და მიუთითა, რომ შეცდომით დადებული გარიგების ბათილად ცნობის საფუძველით მოთხოვნა წარმოდგენილია შეცილების ვადის დარღვევით (იხ. შესაგებელი, ს.ფ. 196-207).

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2001 წლიდან, ზუ-----ძე დასაქმებული იყო სს „RM-----er“-ისა და შპს „RM----ld“-ის წინამორბედ კომპანიებში. 2015 წლის 25 სექტემბრამდე ზუ-----ძე, სს „RM-----er“-ში დასაქმებული იყო სარემონტო-მექანიკური სამუშაოების დაგეგმარების სპეციალისტის თანამდებობაზე. 2015 წლის 25 სექტემბერს, სს „RM-----er“-სა და ზუ-----ძეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება N216. ხელშეკრულების თანახმად, ზუ-----ძე სს „RM-----er“-ში დაინიშნა წყალმომარაგების სამსახურის უფროსად 2016 წლის 25 სექტემბრამდე და მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1360 ლარით. მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დგინდება, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა 2016 წლის 25 სექტემბერს არ შეწყვეტილა და გაგრძელდა 2017 წლის 18 დეკემბრამდე.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება დგინდება საქმეში წარმოდგენილი შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 22.10.2015წ. ბრძანება N374/ბ (ს.ფ. 64)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. სარჩელი, შესაგებელი).
- 25.09.2015წ. შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 65-67).
- დასკვნა (ს.ფ. 79-83)

3.1.2. 2016 წლის 22 ნოემბერს, შპს „RM----ld“-ის გენერალური დირექტორის მიერ მიღებული იქნა N1044/ბ ბრძანება, სადაც მითითებულია, რომ საწარმოს ნორმალური რეჟიმით ფუნქციონირებისა და შრომის რაციონალურად გამოყენების მიზნით მთავარი ენერგეტიკოსის ლ. ას----ის სამსახურებრივი წერილის (7303/11) საფუძველზე, 2016 წლის 01 ნოემბრიდან შპს „RM----ld“-ის საშტატო განაწესში დაიშვა წყალმომარაგების სამსახურის უფროსის 1 საშტატო ერთეული და აღნიშნულ თანამდებობაზე აყვანილ იქნა ზუ-----ძე; ბრძანებაში მითითებულია, რომ ზუ-----ძის ხელფასი განისაზღვრება ხელზე ასაღები 1000 ლარით.

იმავე დღეს სს „RM-----er“-ის დირექტორის მიერ მიღებული იქნა N1043/ბ ბრძანება, სადაც მიეთითა, რომ სს „RM-----er“-ის მთავარი ენერგეტიკოსის ლე----ს----ის სამსახურებრივი წერილის საფუძველზე სს „RM-----er“-ის წყალმომარაგების უბნის უფროსს ზუ-----ძეს გაეზარდა ხელფასი ხელზე ასაღები 1000 ლარი ა/წ 01 ნოემბრიდან.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება დგინდება საქმეში წარმოდგენილი შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 22.11.2016წ. ბრძანება N1043/ბ (ს.ფ. 32)

- 22.11.2016წ. ბრძანება N1044/ზ (ს.ფ. 31)

3.1.3. 2016 წლის 01 ნოემბერს, შპს „RM----Id“-სა და ზუ-----ძეს შორის დაიდო N01/412 შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად ზუ-----ძე, შპს „RM----Id“-ში დაინიშნა წყალმომარაგების სამსახურის უფროსად 2017 წლის 01 ნოემბრამდე და მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1000 ლარით.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება დგინდება საქმეში წარმოდგენილი შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 01.11.2016წ. შრომითი ხელშეკრულება N01/412 (ს.ფ. 28-30)

3.1.4. სს „RM-----er“-ისა და შპს „RM----Id“-ის დირექტორის 2017 წლის 18 ოქტომბრის N15081 და N11702 ბრძანებებით სს „RM-----er“-სა და შპს „RM----Id“-ში შეიქმნა თანამშრომლებისათვის ფაქტობრივად ანაზღაურებული ხელფასებისა და პრემიების შეთანხმებულ და დადგენილ ოდენობებთან თანაფარდობის შემსწავლელი კომისია შემდეგი შემადგენლობით: ამ-----ვილი - კორპორაციული დირექტორის მოადგილე კომუნიკაციის საკითხებში; ირ-----ვილი - ადამიანური რესურსების განვითარების დეპარტამენტის უფროსი; და-----ძე - უსაფრთხოების სამსახურის დაცვის უფროსი.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება დგინდება საქმეში წარმოდგენილი შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 18.10.2017წ. ბრძანება N15081 (ს.ფ.)

- 18.10.2017წ. ბრძანება N11702 (ს.ფ.)

3.1.5. კომისიის 2017 წლის 14 დეკემბრის დასკვნის მიხედვით, ზუ-----ძე კომპანიაში მუშაობს 2001 წლიდან, ხოლო დაკავებულ პოზიციაზე 2015 წლიდან. კომპანიაში მუშაობის პერიოდში დისციპლინური წესით დასჯილი და წახალისებული არ ყოფილა. ამავე დასკვნის თანახმად, წყალმომარაგების სამსახურის უბნის უფროსს ზუ-----ძეს 2016 წლის დეკემბრიდან - 2017 წლის სექტემბრის პერიოდში ერიცხებოდა წინასწარ განსაზღვრულ ხელფასზე (ხელზე ასაღებ 2000 ლარზე) მეტი ოდენობა 3400 ლარი ხელზე ასაღები. მიუხედავად ამისა, მან არ მიიღო სათანადო ზომები იმისათვის, რომ გაერკვია - რით იყო გამოწვეული ხელფასის ზედმეტი ოდენობა, მით უფრო, რომ ის დოკუმენტი, რომლითაც მას ყოველთვიურად განესაზღვრა 2000 ლარი ხელფასი, მის მიერვე იყო მომზადებული. ზედმეტად აღებულია შემოსავალმა ჯამში შეადგინა 16510,48 ლარი.

ამავე დასკვნის თანახმად, ზ. ხა-----ეს, როგორც ერთ-ერთი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს მის სამსახურეობრივ საქმიანობასთან დაკავშირებით თანამდებობრივი ინსტრუქციითა და კომპანიების შინაგანაწესით პირდაპირ ევალებოდა შესაბამისი წერილობითი განმარტებების მიცემა, მან არ ითანამშრომლა კომისიასთან და უარი განაცხადა განმარტებების მიცემაზე. თუმცა, ზეპირსიტყვიერად კომისიის წევრებთან დაადასტურა, რომ მან დამალა არასწორად მიღებული შემოსავლები და ამით უგულვებელყო შრომითი კონტრაქტის პირობები. ზ. ხა-----ემ უხეშად დაარღვია შრომითი

ხელშეკრულება, რითაც კომპანიას მიაღება 16510,48 ლარის ზიანი.

2016 წლის დეკემბერში ზ. ხა-----მ მიმართა მისი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს ლე-----ს-----ეს და განუცხადა, რომ მას ხელფასის სახით ნაცვლად 2000 ლარისა, ჩაერიცხა 3400 ლარი და ჰკითხა ხომ არ იყო მისთვის ცნობილი აღნიშნული სხვაობის შესახებ. ლ. ას-----მ განუმარტა, რომ აღნიშნული მისთვის უცნობი იყო. მან ზ. ხა-----ეს მისცა მითითება აღნიშნული საკითხი გაერკვია ბუღალტერიაში. აღნიშნული დიალოგის შემდეგ, ლ. ას-----ეს აღარ მიუდევნებია თვალყური და არ დაინტერესებულა გაარკვია თუ არა ზ. ხა-----მ ზედმეტობის გამოძევები მიზეზი. სამსახურებრივი შემოწმების ფარგლებში ლ. ას-----მ დამატებით განმარტა, რომ ზ. ხა-----ეს იმ პერიოდის განმავლობაში როდესაც მას კიდევ ერიცხებოდა უსაფუძვლოდ გაზრდილი შემოსავალი მისთვის არ მიუმართავს. აღნიშნულის შესახებ მისთვის ცნობილი გახდა 2017 წლის სექტემბრის თვეში.

წარმოდგენილი დასკვნის მიხედვით, მისდამი დაქვემდებარებულ სამსახურებთან დაკავშირებული ნებისმიერი ბრძანების სისწორე მის მიერ ხელმოწერილ მოხსენებით ბარათებთან მიმართებაში სამუშაო აღწერილობის შესაბამისად მას ევალებოდა. ლ. ას-----ე აცნობიერებს, რომ მან დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებითა და თანამდებობრივი ინსტრუქციით ნაკისრი ვალდებულებები.

ბრძანება, რომლითაც განისაზღვრა ზ. ხა-----ის ხელფასი მოამზადა ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის საკადრო მონაცემების აღრიცხვის სპეციალისტმა ნუნუ ტა-----ლმა და ხ. ხა-----ის ხელფასი ნაცვლად 1000-1000 ლარი ორივე კომპანიაში, სს „RM-----er“-ში ნაცვლად ფორმულირებისა „განესაზღვროს 1000 ლარი“ - მიუთითა „გაუხარდოს 1000 ლარით“. აღნიშნული ბრძანებით განისაზღვრა, რომ ზ. ხა-----ეს დაუდგინა შპს „RM-----ld“-ში 1000 ლარი, ხოლო სს „RM-----er“-ში 2400 ლარი, რადგან მის არსებულ ხელფასს 1400 ლარს არასწორად დაემატა 1000 ლარი. ბრძანებას ხელი მოაწერა ნ. ტა-----ლის უშუალო უფროსმა ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსმა კე-----ძემ. მიუხედავად იმისა, რომ ამ უკანასკნელისათვის უცნობი იყო ბრძანების სამსახურებრივ ბარათთან შეუსაბამობის საკითხი, მის ვალდებულებას წარმოადგენდა მოეხდინა დოკუმენტის ინსპექტირება და ხარვეზის დადგენის შემთხვევაში გამოსასწორებლად დაებრუნებინა შემსრულებლისათვის.

აღნიშნული ბრძანება კანცელარიის მეშვეობით ჩაბარდა სს „RM-----er“-ის ბუღალტერს ნ. ხუ-----ლს. მან ისე, რომ არ შეამოწმა ბრძანების ტექსტსა და ზ. ხა-----ის ხელფასის განსაზღვრის სამსახურებრივ ბარათს შორის შესაბამისობა, ზ. ხა-----ეს დაარიცხა ზღვრულ ხელფასზე მეტი ოდენობა.

დასკვნაში ასევე მითითებულია, რომ ზ. ხა-----მ, ლ. ას-----მ, ნ. ტა-----ლმა, კ. ჩი-----მ და მ. ხუ-----ლმა თავისი ქმედებებით უგულვებელჰყვეს შრომითი ხელშეკრულებებით დადგენილი მოთხოვნები და ჩაიდინეს, როგორც ხელშეკრულებების, ისე კომპანიის შინაგანაწესისა და თანამდებობრივი ინსტრუქციით განსაზღვრული პასუხისმგებლობის: „საწარმოში დადგენილი ნორმატიული და საკანონმდებლო მოთხოვნების დაუცველობა, სამსახურებრივი საქმიანობის დროს მოქმედი ადმინისტრაციული, სამოქალაქო და სისხლის

სამართლის კანონის დარღვევა, საქართველოს შრომის კოდექსის პირობების შესაბამისად შრომის დისციპლინის, აგრეთვე საწარმოს შინაგანაწესის პირობების დარღვევა“.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის მიზნით სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სს „RM-----er“-ისა და შპს „RM----ld“-ის კორპორაციული დირექტორის 14.12.2017წ. დასკვნა (ს.ფ. 79-83)

3.1.6. შპს „RM----ld“-ის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 18 დეკემბრის N12413 ბრძანებით ზუ-----ძე 2017 წლის 19 დეკემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში მითითებულია, რომ შპს „RM----ld“ და სს „RM-----er“ არის ერთ ჯგუფში შემავალი ორი კომპანია და ზუ-----ძე თანამდებობიდან გათავისუფლებულია შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, კერძოდ, 2016 წლის ნოემბრიდან 2017 წლის ოქტომბრამდე სს „RM-----er“-ში შეცდომით ზედმეტად დარიცხული ხელფასის (სულ 16510,48 ლარის) შესაბამისი სამსახურისათვის შეუტყობინებლობისა და არაკეთილსინდისიერად მიღებული შემოსავლის განზრახ დაფარვის გამო - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ბრძანების საფუძველად მითითებულია შპს „RM----ld“-ის კორპორაციული დირექტორის 2017 წლის 18 ოქტომბრის N11702 ბრძანების საფუძველზე შექმნილი კომისიის დასკვნა.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება დგინდება საქმეში წარმოდგენილი შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 18.12.2017წ. ბრძანება N12413 (ს.ფ. 18)

3.1.7. სს „RM-----er“-ის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 18 დეკემბრის N16233 ბრძანებით ზუ-----ძე 2017 წლის 19 დეკემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში მითითებულია, რომ ზუ-----ძე თანამდებობიდან გათავისუფლებულია შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, კერძოდ, 2016 წლის ნოემბრიდან - 2017 წლის ოქტომბრამდე შეცდომით ზედმეტად დარიცხული ხელფასის (სულ 16510,48 ლარის) შესაბამისი სამსახურისათვის შეუტყობინებლობისა და არაკეთილსინდისიერად მიღებული შემოსავლის განზრახ დაფარვის გამო - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ბრძანების საფუძველად მითითებულია შპს „RM----ld“-ის კორპორაციული დირექტორის 2017 წლის 18 ოქტომბრის N15081 ბრძანების საფუძველზე შექმნილი კომისიის დასკვნა.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება დგინდება საქმეში წარმოდგენილი შემდეგი მტკიცებულებებით:

- 18.12.2017წ. ბრძანება N16233 (ს.ფ. 19)

3.1.8. მხარეთა შორის სადავოს არ წარმოადგენს ის გარემოება, რომ სადავო 10

თვის პერიოდში, 2016 წლის ნოემბრის თვიდან - 2017 წლის აგვისტოს თვის ჩათვლით სს „RM-----er“-ში დასაქმების სანაცვლოდ ზუ-----ძეს ხელფასის სახით ერიცხებოდა ყოველთვიურად 2400 ლარი, ხოლო შპს „RM----ld“-ში - ყოველთვიურად 1000 ლარი.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის მიზნით სასამართლო უწყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. სარჩელი, შეგებებული სარჩელი)

3.1.9. ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ზუ-----ძის მიერ დაკავებულ პოზიციაზე, ორივე კომპანიის წყალმომარაგების უბნის უფროსის თანამდებობას სს „RM-----er“-სა და შპს „RM----ld“-ში იკავებს თ. მა-----ძე, 2018 წლის 26 თებერვალს მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.

სს „RM-----er“-ის საშტატო განაწესის მიხედვით, სს „RM-----er“-ში გათვალისწინებულია წყალმომარაგების უბნის უფროსის თანამდებობაზე 1 საშტატო ერთეული. საქმეში წარმოდგენილი ბრძანების მიხედვით კი, შპს „RM----ld“-ის საშტატო განაწესში 2016 წლის 01 ნოემბრიდან დაშვებულია წყალმომარაგების სამსახურის უფროსის 1 საშტატო ერთეული.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის მიზნით სასამართლო უწყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 26.02.2018წ. შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 250-252)

- საშტატო განრიგი (ს.ფ. 68-69)

- 22.11.2016წ. N1044/ზ ბრძანება (ს.ფ. 31)

3.1.10. 2016 წლის 25 ოქტომბერს, „RMG Group“-ის დირექტორს ა. ცაპლინს მიმართა „RMG Group“-ის მთავარმა ენერგეტიკოსმა ლე-----ს-----ემ შემდეგი შინაარსის სამსახურეობრივი წერილით: „საწარმოს აუცილებლობიდან გამომდინარე, გთხოვთ, „RM----ld“-ის წყალმომარაგების უბნის 4 ტუმბოს ოპერატორი და ელ. ზეინკალი: ლ---- ყაფლანიშვილი, ვილუშა ხაჩატუროვი, დავით ტოგონიძე, კონსტანტინე ყელბერაშვილი და ირაკლი ესიაშვილი დაუქვემდებაროთ „RM-----er“-ის წყალმომარაგების უბნის უფროსს ზ. ხა-----ეს, აქედან გამომდინარე გაეზარდოს ხელფასი 2000 ლარამდე ხელზე ასაღები“.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის მიზნით სასამართლო უწყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 25.10.2016წ. სამსახურეობრივი წერილი (ს.ფ. 70)

3.1.11. სს „RM-----er“-ისა და შპს „RM----ld“-ის შინაგანაწესის 2.2. პუნქტის თანახმად სამუშაოს მსურველი სამუშაოზე მიიღება კომპანიის დირექტორის ბრძანების საფუძველზე და მასთან ფორმდება შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო 3.4.1 პუნქტის მიხედვით კი, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გააფორმოს, შეცვალოს და შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან საქართველოს შრომის კანონმდებლობით დადგენილი წესითა და პირობით. შინაგანაწესის 3.3.6. პუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ყოველთვიურად გადაუხადოს დასაქმებულს ხელფასი დადგენილ ვადებში და

ოდენობით, ხოლო 3.2.1. პუნქტის შესაბამისად, დასაქმებული უფლებამოსილია მიიღოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო და შესაბამისი ხელფასი.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის მიზნით სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შინაგანაწესი (ს.ფ. 102-115)

3.1.12. მოსარჩელე ზუ-----ძის განმარტებით, სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, 2 კვირის განმავლობაში დასაქმებული იყო ერთ-ერთ ტურისტულ კომპანიაში 2 კვირის განმავლობაში და ხელფასს იღებდა გამომუშავების მიხედვით. მას ხელფასის სახით სულ მიღებული აქვს 150 ლარი.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის მიზნით სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება (იხ. 24.07.2018წ. სხდომის ოქმი 13:27:09-13:28:03)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის სადავოს წარმოადგენს სს „RM-----er“-ის დირექტორის მიერ, 2016 წლის 22 ნოემბერს გამოცემული N1043/ბ ბრძანებით გამოვლენილი ნება დამსაქმებლისათვის ხელფასის მომატების ნაწილში. კერძოდ, მოსარჩელე მიუთითებს, რომ იმ დროისათვის, კომპანიამ გამოხატა ზ. ხა-----ისათვის ხელფასის 2000 ლარამდე გაზრდის ნება იმ პირობით, რომ ზ. ხა-----ეს პარალელურად დაასაქმებდა შპს „RM----ld“-ში და ორივე კომპანიაში ხელზე ასაღები ხელფასი განისაზღვრებოდა 2000 ლარით. თუმცა, ბრძანებაში შეცდომით იქნა მითითებული „1000 ლარით გაზრდის შესახებ“ წინადადება. აღნიშნულ გარემოებას არ დაეთანხმა ზ. ხა-----ე და განმარტა, რომ ასეთ შეთანხმებას მხარეთა შორის ადგილი არ ჰქონია. მას, 1000 ლარით გაეზარდა სს „RM-----er“-ში დანიშნული ხელფასი 1400 ლარი და პარალელურად დაიდო შრომითი ხელშეკრულება შპს „RM----ld“-თან, სადაც ასევე განესაზღვრა ხელფასი 1000 ლარის ოდენობით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ არსებითი შეცდომის საფუძველზე ნების გამოვლენის ფაქტის მტკიცების ტვირთი ეკისრება შეგებებული სარჩელის ავტორს სს „RM-----er“-ს.

შეგებებული სარჩელის ავტორმა სადავო ფაქტობრივი გარემოების დადასტურების მიზნით მიუთითა მოწმეთა ჩვენებებზე და საქმეში წარმოდგენილ წერილობით დოკუმენტებზე.

საქმეში წარმოდგენილი წერილობითი დოკუმენტებით დადგენილია, რომ მხარეთა შორის გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში, ხელფასის ოდენობის ნაწილში შევიდა ცვლილება სს „RM-----er“-ის დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანებით. იმისათვის, რათა დადგინდეს დამსაქმებლის მიერ ნების გამოვლენის დროს, ჰქონდა თუ არა ადგილი არსებით შეცდომას, სასამართლომ

უნდა გამოარკვიოს არის თუ არა ნამდვილი ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის მიზნით მხარეთა მიერ გამოვლენილი ნება და შეესაბამება თუ არა სადავო ბრძანების ფორმულირება მხარეთა მიერ რეალურად გამოვლენილ ნებას. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია გამოკვლეულ იქნას ბრძანების გამოცემის საფუძველი, რასაც სასამართლო მიაქცევს ყურადღებას.

როგორც საქმის მასალებით დგინდება, სადავო ბრძანებაში, ხელფასის ოდენობის შეცვლის საფუძველად მითითებულია ამავე კომპანიაში მთავარი ენერგეტიკოსის თანამდებობაზე დასაქმებული პირის ლე----ს----ის სამსახურეობრივი წერილი. სამსახურეობრივი წერილის შეფასებამდე სასამართლო ასევე მნიშვნელოვნად მიიჩნევს გამოკვეთოს ბრძანების გამოცემამდე და ბრძანების გამოცემის შემდგომ პერიოდში მხარეთა მიერ გამოვლენილი ქმედებები. კერძოდ, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ზუ-----ძე, 2002 წლიდან დასაქმებული იყო სს „RM-----er“-ის წინამორბედ კომპანიაში, ხოლო 2015 წლიდან სს „RM-----er“-ში მას ეკავა წყალმომარაგების უბნის სამსახურის უფროსის თანამდებობა და მისი ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 1400 ლარს. ამ თანამდებობაზე მისი უშუალო უფროსი იყო ამავე კომპანიის მთავარი ენერგეტიკოსი ლე----ს----ე. 2016 წლის 25 ოქტომბერს, ლე----ს----ემ სამსახურეობრივი წერილით მიმართა „RMG Group“-ის დირექტორს ალ-----ს თხოვნით, რომ საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, ზუ-----ძის დაქვემდებარებაში გადასულიყო შპს „RM----ld“-ის წყალმომარაგების უბნის 4 ტუმბოს ოპერატორი და ელ. ზეინკალი და აღნიშნულის გათვალისწინებით, ზუ-----ძეს მომატებოდა ხელფასი 2000 ლარამდე ხელზე ასაღები. აღნიშნული წერილის საფუძველზე, სს „RM-----er“-ის დირექტორმა, 2016 წლის 22 ნოემბერს გამოსცა ბრძანება ზუ-----ძისათვის დანიშნული ხელფასის 1000 ლარით გაზრდის შესახებ. იმავე დღეს, სს „RM-----er“-ის დირექტორმა, რომელიც იმავდროულად წარმოადგენდა შპს „RM----ld“-ის დირექტორსაც გამოსცა ბრძანება შპს „RM----ld“-ის საშტატო განაწესში წყალმომარაგების სამსახურის უფროსის ერთი საშტატო ერთეულის დაშვების, ამ თანამდებობაზე ზ. ხა-----ის დანიშვნისა და მისი ხელზე ასაღები ხელფასის 1000 ლარით განსაზღვრის შესახებ. შპს „RM----ld“-სა და ზუ-----ძეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და ზუ-----ძემ დაიკავა შპს „RM----ld“-ში წყალმომარაგების სამსახურის უფროსის თანამდებობა, ხოლო ხელფასის ოდენობად განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1000 ლარი. ხელშეკრულებების და ბრძანებების შესაბამისად, ზუ-----ძეს, 2016 წლის ნოემბრიდან - 2017 წლის აგვისტომდე ორივე კომპანიაში ერიცხებოდა ყოველთვიურად 3400 ლარი. 2017 წლის 18 ოქტომბრის N15081 და N11702 ბრძანებებით სს „RM-----er“-სა და შპს „RM----ld“-ში შეიქმნა თანამშრომლებისათვის ფაქტობრივად ანაზღაურებული ხელფასებისა და პრემიების შეთანხმებულ და დადგენილ ოდენობებთან თანაფარდობის შემსწავლელი კომისია, რომელთა დასკვნის საფუძველზე ზ. ხა-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. კომისიამ დაადგინა, რომ წყალმომარაგების სამსახურის უბნის უფროსს ზუ-----ძეს 2016 წლის დეკემბრიდან - 2017 წლის სექტემბრის პერიოდში ერიცხებოდა წინასწარ განსაზღვრულ ხელფასზე (ხელზე ასაღებ 2000 ლარზე) მეტი ოდენობა 3400 ლარი

ხელზე ასაღები. მიუხედავად ამისა, მან არ მიიღო სათანადო ზომები იმისათვის, რომ გაერკვია - რით იყო გამოწვეული ხელფასის ზედმეტი ოდენობა. აღნიშნული დასკვნა შედგენილი იქნა კომპანიის თანამშრომელთა გამოკითხვების საფუძველზე.

სადავო ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის მიზნით სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულ იქნენ კომისიის მიერ გამოკითხული პირები ნუ-----ლი, მა-----უ-----ლი, ნა-----ლი, ლე-----ს-----ე, გი-----ძე და ლა-----ლი, ასევე კომისიის წევრები ირ-----ვილი და ამ-----ვილი.

მოწმის სახით დაკითხული პირის ნუ-----ლის (სს „RM-----er“-ში დასაქმებულია ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის საკადრო მონაცემების აღრიცხვის სპეციალისტის თანამდებობაზე) ჩვენებით, მასთან შევიდა სამსახურებრივი ბარათი 2016 წლის 20 ნოემბრის ზ. ხა-----ის ხელფასის მომატების თაობაზე; ბრძანების ტექსტი მან თავად დაწერა სამსახურებრივი ბარათის საფუძველზე, სადაც ეწერა რომ ზუ-----ძეს ხელფასი გაეზარდა 2000 ლარამდე. ბარათს ჰქონდა ალ-----ის რეზოლუცია. მისი განმარტებით, მას ბრძანების ტექსტში უნდა დაეწერა სიტყვა „განესაზღვროს“ და არა „გაეზარდოს“ კომპანიაში არსებული პრაქტიკის გათვალისწინებით, რაც იმას ნიშნავს, რომ როდესაც პირი დასაქმებულია ორივე კომპანიაში მას ენიშნება თანაბარი რაოდენობით ხელფასი. მან მოამზადა პროექტი და შეუთანხმა კე-----ძეს. ზეპირი კომუნიკაცია არავისთან არ ჰქონია და მხოლოდ სამსახურებრივი ბარათის საფუძველზე გააკეთა ბრძანების პროექტი (იხ. 16.07.2018 სხდომის ოქმი 12:42 -12:59:43).

მოწმის სახით დაკითხული პირის მა-----უ-----ლის (სს „RM-----er“-ში დასაქმებულია ბუღალტრის თანამდებობაზე) ჩვენებით, მან ბრძანება როდესაც მიიღო, შეცდომით წაიკითხა, რომ ზ. ხა-----ეს ხელფასი გაეზარდა 1000 ლარით და გააკეთა 1000 ლარით გაზრდა, რაც თურმე შეცდომა ყოფილა. მან აღნიშნული გააკეთა საშტატო ნუსხის მიხედვით. საშტატოში ეწერა 1400 ლარი ხელზე ასაღები და მან დაუმატა 1000 ლარი. მას შეეშალა და ზ. ხა-----ეს ხელფასის სახით ჩაურიცხა 2400 ლარი. თუმცა მას უფლება არ ჰქონდა მოხსენებით ბარათში ჩაეხედა. მას შპს „RM----Id“-ში არ უმუშავია და არ ჰქონია კოორდინაცია მეორე კომპანიის ბუღალტერთან, ვინაიდან, კონფიდენციალურობის გამო არ აქვთ ინფორმაციის ერთმანეთთან გადამოწმების უფლება. მისი განმარტებით, ზუ-----ძეს მისთვის არ მიუმართავს (იხ. 16.07.2018 სხდომის ოქმი, 13:05: - 13:14:03).

მოწმის სახით დაკითხული პირის ნა-----ლის (სს „RM-----er“-სა შპს „RM----Id“-ში დასაქმებულია შრომისა და ხელფასის განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე) ჩვენებით, მას ევალება საშტატო განაწესის წარმოება და ცვლილებების ასახვა. ბრძანებისა და სამსახურებრივი ბარათის საფუძველზე მან შეიტანა ცვლილება. ხარჯების განაწილების მიზნით ხელფასების გაყოფა ხდება თანაბრად. მა-----უ-----ლმა დაზუსტების მიზნით მიმართა და მან დაუდასტურა, რომ უნდა გამოწერილიყო ხელფასი 1000-1000 ლარის ოდენობით.

დირექტორის მიერ ხელმოწერილ ბრძანებებს ანაწილებს კანცელარია და იმ ბრძანების საფუძველზე მან შეიტანა ცვლილება. ისინი ადგენენ საშტატო განაკვეთს. მისთვის უცნობია რატომ ურიცხავდა ბუღალტერი 3400 ლარს. სამსახურებრივ ბარათთან მიმართებაში ბრძანებას აქვს უპირატესობა. ჯამში მას უნდა მიეღო 2400 და არა 3400, უფრო სწორად 2000 ლარი (იხ. 16.07.2018 სხდომის ოქმი 13:15:00 -13:40).

მოწმის სახით დაკითხული პირის გი-----ძის (კორპორატიული დირექტორის მოადგილე საკადრო და სოციალურ საკითხებში) ჩვენების მიხედვით, 2017 წლის ოქტომბერში ჩატარდა შემოწმება, საიდანაც გამოვლინდა რომ რამდენიმე თანამშრომელს ერიცხებოდა ზედმეტი თანხა. ამის შემდეგ გადაამოწმეს ორი ფაილი: ერთი ბუღალტრული და მეორე საკადრო. ისინი შეხვდნენ ზუ-----ძეს, რომელმაც განმარტა, რომ ამ ფაქტის შესახებ ცნობილი იყო მისთვის და იცოდა ასევე ლე-----ს-----ემაც. ის თვლიდა, რომ მას ეკუთვნოდა ეს ხელფასი, ვინაიდან, მან დიდი ეკონომია გაუკეთა კომპანიას და ეს თანხები ეკუთვნოდა მას. კომპანიის მენეჯმენტის მხრიდან იქნა მიღებული გადაწყვეტილება; ერთია, როდესაც ადამიანი აცნობიერებს შემთხვევას და მეორეა, როდესაც ადამიანი უსაფუძვლოდ იღებს თანხებს. კომპანია ვეღარ ენდობოდა მას და მიიღო გადაწყვეტილება გაშვების თაობაზე. მისგან არანაირი წინადადება არ წამოსულა თანხის დაბრუნებასთან დაკავშირებით. სხვა დისციპლინურ გადაცდომას არ განიხილავდა დირექტორთა საბჭო. მას უნდა აეღო 2000 ლარი, თუმცა ერიცხებოდა 3600 ლარი. მას ევალუებოდა იმის გარკვევა იცოდა თუ არა ზ. ხა-----ემ ამის შესახებ. დაშვებული იყო ადამიანური შეცდომები, თუმცა, მეორე მხრივ, იყო არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულება. ამ ადამიანებს სიტყვიერად მიეცათ შენიშვნა და მიღებული იქნა პრევენციის გადაწყვეტილება, მაგალითად შემოწმების სიხშირე და ა. შ. დადგინდა, რომ ამ ადამიანებს ეს მიზანმიმართულად არ ჩაუდენიათ. ზუ-----ძის მიმართ მორალურობის კუთხით დადგა პრობლემა. შეხვედრისას ოქმი მათ არ შეუდგენიათ. ზ. ხა-----ეს შეხვდა იურისტთან ერთად, თუმცა დოკუმენტი არ გაუფორმებიათ. მან განმარტა, რომ დაშვებულ შეცდომაში იგი დარწმუნდა მოკვლევიტ; ნახეს ბრძანება, სამსახურებრივი ბარათი და საშტატო განრიგი და ამის შემდეგ დარწმუნდნენ, რომ შეცდომა იყო დაშვებული. სამსახურებრივი ბარათიდან ვლინდებოდა დანიშნული ხელფასის ოდენობა. გარდა ამისა, ზ. ხა-----ის უშუალო ხელმძღვანელს აქვს 3000 ლარი და იმ სამსახურში ჰქონდათ 2000-3000 ლარი ხელფასები. იმ პერიოდში ალ-----ი აღარ მუშაობდა. კომპანიაში ესეთი პრაქტიკაა, როდესაც პირი დასაქმებულია ორივე კომპანიაში, ამ თანხების გაყოფა ხდება თანაბრად. ხელმძღვანელებმა დაადასტურეს, რომ შეთანხმება იყო 2000 ლარზე. იყო სხვადასხვა შემთხვევები და ზედმეტად დარიცხული თანხები, რა დროსაც ორმა თანამშრომელმა დაწერა განცხადება და წავიდნენ სამსახურიდან და დააბრუნეს თანხები (იხ. 16.07.2018 სხდომის ოქმი 13:55 - 14:22).

მოწმის სახით დაკითხული პირის ლა-----ლის (კომპანიის იურისტი) ჩვენებით, 2017 წლის ნოემბრის თვეში, კორპორატიულმა დირექტორმა მათ

დაავალა ზუ-----ძესთან გასაუბრება. ზუ-----ძემ მათთან საუბარში განაცხადა, რომ ცნობილი იყო ამ შეცდომის შესახებ, მან ამის თაობაზე აცნობა ლე-----ს-----ეს. ადგილი ჰქონდა მსგავს შემთხვევებს და ყველა მათგანი გათავისუფლებულია სამსახურიდან. ზ. ხა-----ემ თავად დაუდასტურა, რომ ეს მოხსენებითი ბარათი მისი დაწერილი იყო და თავად იყო ინფორმირებული ამის შესახებ. ზუ-----ძემ დანამდვილებით იცოდა; მას მიაჩნდა, რომ მან დაზოგა თანხები და ეს ხელფასი მას ეკუთვნოდა. თანხის დაბრუნებაზე მათ არ ჰქონიათ საუბარი და არც რაიმე დოკუმენტი არ შედგენილა. რამდენადაც ცნობილია, კომისიის წინაშეც ზ. ხა-----ემ იგივე განაცხადა, მაგრამ ხელი არ მოაწერა. შეეძლო მას ევარაუდა, რომ ლე-----ს-----ის მოადგილეს ჰქონდა ხელფასი 3000 ლარი და თავის უშუალო ხელმძღვანელზე მეტი ხელფასი მას ვერ ექნებოდა (იხ. 16.07.2018 სხდომის ოქმი 14:24-14:39).

მოწმის სახით დაკითხული პირის ირ-----ვილის (ადამიანური რესურსების განვითარების დეპარტამენტის უფროსი) ჩვენებით, იგი კომპანიაში დასაქმებულია 2017 წლის სექტემბრიდან. 2017 წლის სექტემბერში დადგინდა უზუსტობები ხელფასებში. ფაქტობრივად ანაზღაურებული არ ედრებოდა დოკუმენტაციას, იყო როგორც ზედმეტად გადარიცხული, ასევე დაკლებული თანხები. კომისია შეიქმნა და დადგინდა, რომ სამი შემთხვევა საჭიროებდა დამატებით შესწავლას. ლა-----ლი და გი-----ძე შეხვდნენ ზუ-----ძეს. მან განუცხადა, რომ ეს ხელფასი შეთანხმებული იყო ლე-----ს-----ესთან და ყველაფერი წესრიგში იყო. შემდეგ მათ მიერ მოხდა გამოკითხვა; ზუ-----ძემ განუცხადა, რომ მისთვის ცნობილი იყო ამ ფაქტის შესახებ, მაგრამ ოჯახური მდგომარეობის გამო, მან დამალა ეს ფაქტი და არ გაამჟღავნა. ზუ-----ძემ თავდაპირველად დაადასტურა ეს ფაქტი და განმარტა, რომ ლ-----მა უთხრა, რომ ძალიან კარგი თუ ასეაო, თუმცა მერე დაიკითხა ლე-----ს-----ეს და მან თქვა, რომ ასე არ ყოფილა. ამის შემდეგ ზ----- ითხოვა იურისტთან კონსულტაცია. მეორე დღეს, მან მართალია, განაცხადა, რომ ყველაფერს ეთანხმებოდა, მაგრამ თქვა, რომ იყო აღელვებული სჭირდებოდა იურისტის კონსულტაცია და ხელს არ მოაწერდა (იხ. 16.07.2018 სხდომის ოქმი 14:43-15:07).

მოწმის სახით დაკითხული პირის ამ-----ვილის (კომისიის წევრი, კორპორატიული დირექტორის მოადგილე) ჩვენებით, 2017 წლის 18 ოქტომბერს, კორპორატიული დირექტორის ბრძანების საფუძველზე შეიქმნა კომისია. მა-----ილის სამსახურებრივი ბარათის საფუძველზე აღმოჩნდა ხელფასთა შორის შეუსაბამობები, მათ შორის ზუ-----ძის შემთხვევაც. ზ. ხა-----ე მუშაობდა „არ-----რში“ წლების განმავლობაში, მას დაემატა „არ-----იც“. თავისი ხელით დაწერა სამსახურებრივი ბარათი ლე-----ს-----ის სახელით და მოითხოვა ხელფასის 2000 ლარის ნიშნულამდე აყვანა. 2017 წლის 09 ნოემბერს, ირ-----ვილთან ერთად შეხვდა ზუ-----ძეს, სადაც ზუ-----ძემ დაუდასტურა, რომ მისთვის ცნობილი იყო აღნიშნული შეცდომის შესახებ. მოხსენებით ბარათზე მან ხელი არ მოაწერა თავისი მეუღლის მხრიდან განხორციელებული სატელეფონო ზარის შემდეგ და განაცხადა, რომ მას სჭირდებოდა ადვოკატის კონსულტაცია. მეორე დღეს, მან არ მოაწერა ხელი ოქმს, რადგან მან სურდა

სამართლებრივ ურთიერთობებში მონაწილეობის მიღება. ზ-----ს შესთავაზა დაებრუნებინა აღნიშნული თანხები. ზ-----მა უარი განუცხადა, იმ მიზეზით, რომ აპირებდა სამართლებრივი დავის დაწყებას. საბუღალტრო პროგრამაში აუცილებელია ბრძანების საფუძვლის ატვირთვა. ბრძანება, სადაც ეწერა ნაცვლად „განესაზღვროს“ „გაეზარდოს“. ზუ-----ძეს ხელფასი დაექვითა. ის მუშაობდა ბრძანების კანონიერ ძალაში შესვლამდე (იხ. 24.07.2018 სხდომის ოქმი 12:24:38-13:01:29).

მოწმის სახით ასევე დაკითხული იქნა კომპანიის მთავარი ენერგეტიკოსი ლე-----ს-----ე, რომელმაც განმარტა, რომ დაახლოებით წელიწადნახევრის წინ დაწერეს მოხსენებითი ბარათი, რათა ზ. ხა-----ეს მომატებოდა ხელფასი 1000 ლარი. მისი ხელფასი შეადგენდა 1400 ლარს და იმის გათვალისწინებით, რომ მას მეორე კომპანიაშიც დაეკისრა მოვალეობა უნდოდათ, რომ ხელფასი გაზრდილიყო 2000 ლარამდე. მომატებული ხელფასის დარიცხვის შემდეგ ზ. ხა-----ე მასთან მივიდა და უთხრა, რომ მეტი დაერიცხა. მან ურჩია, რომ აღნიშნული კადრებში გაერკვია. ამის შემდეგ არაფერი აღარ უთქვამს. მისთვის ეხლა გახდა ცნობილი რომ 10 თვე ერიცხებოდა ზედმეტი ხელფასი. იგი ზ. ხა-----ეს იცნობს 2012 წლიდან. მას შემდეგ, რაც წყალმომარაგების უბანი შეუერთდა გოლდს, გაიზარდა სამუშაოს მოცულობა. ხელფასი რომ გაზრდილიყო 2000 ლარამდე, მან და ზ. ხა-----ემ ერთად დაწერეს მოხსენებითი ბარათი. მისი ხელფასი ორივე კომპანიაში შეადგენდა 6000 ლარს. ზ. ხა-----ეს პარალელურ რეჟიმში უნდა ემუშავა „გოლდში“, ამისთვის მას 2 ზეინკალი დაუნიშნეს. ზ. ხა-----ემ მას უთხრა, რომ იბარებდნენ კადრებში, რაზეც მან ურჩია, რომ როგორც იყო ისე ეთქვა. მოწმის განმარტებით, მან და ზ-----ერთად იმუშავეს 3-4 წლის განმავლობაში. ზ. ხა-----ე საქმეს ეკიდებოდა პასუხისმგებლობით და ურთიერთობის პერიოდში მას ტყუილი არ უთქვამს. მან არ იცის მოჰყვებოდა თუ არა მის სამსახურებრივ ბარათს შედეგი, მან მხოლოდ შეთავაზება გააკეთა, რაც მათ უნდა გადაემოწმებინათ. ყოფილა შემთხვევები, როდესაც მას მოუთხოვია ზეინკლისთვის ხელფასის 200 ლარით გაზრდა, რაზეც კომპანიის ხელმძღვანელობას თანხმობა არ გამოუხატავს, თუმცა მოთხოვნილზე მეტი ოდენობით ხელფასის გაზრდის შემთხვევას ადგილი არ ჰქონია (იხ. 16.07.2018 სხდომის ოქმი (იხ. 16.07.2018 სხდომის ოქმი 12:10-12:38)).

დაკითხულ მოწმეთა ჩვენებებიდან სასამართლო მიიჩნევს, რომ სადავო გარემოებასთან მიმართებაში საქმისათვის ნაკლებ მნიშვნელობის მქონეა მოწმეთა - ირ-----ვილის, ამ-----ვილის, გი-----ძის, ლა-----ლის, მა-----უ-----ლის, ნა-----ლის ჩვენებები, ვინაიდან, როგორც მათი ჩვენებებით ირკვევა, ისინი გარიგებაში ცვლილებების შეტანის პროცესს არ ესწრებოდნენ და მათი ჩვენებებით არ დგინდება უშუალოდ კომპანიის დირექტორის მხრიდან გამოვლენილი ნების შინაარსი ზუ-----ძის ხელფასის ოდენობასთან დაკავშირებით. დასახელებული მოწმეები მიუთითებენ მხოლოდ კომპანიის დოკუმენტაციაში (ბრძანებასა და საშტატო განრიგში) არსებულ ურთიერთ შეუსაბამობაზე, ასევე კომპანიაში არსებულ პრაქტიკაზე ხელფასის ოდენობის გაყოფასთან დაკავშირებით, რაც ბუნებრივია, ვერ იქნება

გაზიარებული შეცდომის დადგენის საფუძვლად. მხოლოდ მოწმე ლე-----ს-----ის გამოკითხვით დგინდება, რომ ზუ-----ძის ხელფასის 2000 ლარამდე გაზრდისა და ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ წინადადება მისი მხრიდან იქნა ინიცირებული, რასაც ასევე ეთანხმებოდა ზუ-----ძეც. იმის გათვალისწინებით, რომ ხელფასის გაზრდის შესახებ ბრძანების გამოცემას საფუძვლად დაედო ლ. ას-----ის სამსახურეობრივი წერილი, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს ამ წერილობითი დოკუმენტის სამართლებრივ შეფასებას. მოწმე ლ. ას-----ის ჩვენებით და მისივე სამსახურეობრივი წერილით დგინდება, რომ 2016 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით, ზუ-----ძე ასრულებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულზე მეტი მოცულობის სამუშაოს, რის გამოც ლ. ას-----ემ, როგორც შუამავალმა რგოლმა სამსახურეობრივი წერილით მიმართა კომპანიის დირექტორს, ალ-----ს და სამუშაოს მოცულობის გაზრდასთან ერთად იშუამდგომლა ზ. ხა-----ის ხელფასის ოდენობის 2000 ლარამდე გაზრდის შესახებ.

საქმეში წარმოდგენილია სს „RM-----er“-ის შინაგანაწესი, რომლის 7.1. პუნქტის მიხედვით, სს „RM-----er“-ის სახელფასო პოლიტიკა მიმართულია კონკურენტუნარიანი ხელფასების დაწესებაზე, რაც ითვალისწინებს საწარმოში დასაქმებულთათვის მოტივაციის ამაღლებას, მათ შორის ხელფასების მომატებას, მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხისა და რაოდენობის შესაბამისად. საწარმოში ყოველი დასაქმებულის ხელფასი კონფიდენციალურია, რომლის ოდენობაც განსაზღვრულია საშტატო განაწესით ან შრომითი ხელშეკრულებით, თანამდებობისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით.

სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ გარემოებას, რომ წარმოდგენილ წერილში არ არის გამოკვეთილი წინადადება სხვა კომპანიაში - შპს „RM----Id“-ში ზ. ხა-----ის დასაქმებასთან დაკავშირებით. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გამოხატული ნება ცალსახად მიმართულია სს „RM-----er“-ში დაკისრებული მოვალეობის შესაბამისად ადექვატური ანაზღაურების მიღებისკენ. იმის გათვალისწინებით, რომ ზუ-----ძის ხელფასი სს „RM-----er“-ში იმ დროისათვის შეადგენდა 1400 ლარს, მოთხოვნა შეეხებოდა მხოლოდ 600 ლარით გაზრდას. იმდენად, რამდენადაც ბრძანება გამოცემული იქნა სამსახურეობრივი წერილის საფუძველზე და ამ ორი დოკუმენტის შინაარსში ადგილი აქვს გარკვეულ შეუსაბამობას, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამსახურეობრივი წერილის შესაბამისად უნდა განიმარტოს ბრძანებაში გამოხატული ნება, რომელშიც ხელფასის გაზრდის ნიშნულად ნაცვლად 600 ლარისა, მიეთითა 1000 ლარი. ამ თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია ასევე აღინიშნოს, რომ დამსაქმებლის აქცეპტი განხორციელდა ლე-----ს-----ის სამსახურეობრივ წერილზე დირექტორის ალ-----ის რეზოლუციით, რაც ტექნიკური მხარის შესრულების დროს საფუძვლად დაედო მის შემდგომ შედგენილ დოკუმენტებს. სპეციალისტმა ნუ-----ლმა განმარტა, რომ ბრძანების ტექსტის შედგენის დროს, მან იხელმძღვანელა სწორედ სამსახურეობრივი წერილით და ზეპირი კომუნიკაცია არავისთან ჰქონია. სასამართლო ასევე მხედველობაში იღებს

იმასაც, რომ გარდა სამსახურეობრივი წერილისა, საქმეში არ იკვეთება სხვა გარემოებები ან პირობები, რომლებიც შეიძლებოდა განხილულიყო ხელფასის 1000 ლარამდე მომატების საფუძველად. ამასთან, სასამართლო ვერ გაიზიარებს შეგებებული სარჩელის ავტორის მოსაზრებას შპს „RM----Id“-ში პარალელური დასაქმების სანაცვლოდ ხელფასის მომატებასა და ორივე კომპანიაში თანაბარი ხელფასების გაცემასთან დაკავშირებით შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზედაც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად მიჩნეულია კანონის მიერ.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ამავე კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, კი შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

დადგენილია, რომ 2015 წლის 25 სექტემბერს, ზუ-----ძესა და სს „RM-----er“-ს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით მხარეები ერთხელ უკვე შეთანხმდნენ შრომის ანაზღაურების ოდენობაზე და ამ არსებით პირობაში ცვლილების შეტანა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის შინაარსიდან გამომდინარე საჭიროებდა ორივე მხარის თანხმობას. სასამართლო ასევე მიუთითებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 24-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად იურიდიული პირი არის განსაზღვრული მიზნის მისაღწევად შექმნილი, საკუთარი ქონების მქონე, ორგანიზებული წარმონაქმნი, რომელიც თავისი ქონებით დამოუკიდებლად აგებს პასუხს და საკუთარი სახელით იძენს უფლებებსა და მოვალეობებს, დებს გარიგებებს და შეუძლია სასამართლოში გამოვიდეს მოსარჩელედ და მოპასუხედ. მოცემულ შემთხვევაში, მართალია, შპს „RM----Id“ და სს „RM-----er“ ერთ ჯგუფში შემავალი კომპანიებია, თუმცა აღნიშნული სუბიექტები, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები, თავიანთი სახელით დამოუკიდებლად გამოდიან მესამე პირებთან ურთიერთობებში. შესაბამისად, შპს „RM----Id“-ში დანიშნული ხელფასი არ შეიძლება ჩაითვალოს სს „RM-----er“-ში დანიშნული ხელფასის მომატებად. გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ შეგებებული სარჩელის ავტორის მოსაზრების გაზიარების შემთხვევაშიც, ზუ-----ძეს, სს „RM-----er“-ში დანიშნული ხელფასი 1400 ლარიდან 1000 ლარამდე უნდა შემცირებოდა, რისი უფლებაც დამსაქმებელს, დასაქმებულთან შეთანხმების გარეშე არ ჰქონდა. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით კი, არ დგინდება ზუ-----ძის თანხმობა სს „RM-----er“-ში დანიშნული ხელფასის შემცირების თაობაზე. ამდენად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ სს „RM-----er“-ი დაეთანხმა ამავე კომპანიაში დასაქმებული პირისათვის ხელფასის 2000 ლარამდე გაზრდის

შეთავაზებას, ხოლო შპს „RM----Id“-მა დამოუკიდებლად გააფორმა შრომითი ხელშეკრულება ზუ-----ძესთან. მიუხედავად იმისა, რომ მესამე პირებთან ურთიერთობებში ორივე იურიდიულ პირს ერთიდაიგივე პირი წარმოადგენდა, ხელფასის მომატებისა და ახალი შრომის ხელშეკრულების გაფორმების ნება გამოვლენილი იქნა ორი სხვადასხვა სუბიექტის მიერ.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების დადგენის მიზნით სასამართლო უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოწმეთა ჩვენებები (იხ. 16.07.2018 წლის სხდომის ოქმი; 24.07.2018წ. სხდომის ოქმი)
- სამსახურეობრივი წერილი (ს.ფ. 70)
- შინაგანაწესი (ს.ფ. 102-115)
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 28-30)
- ბრძანება ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ (ს.ფ. 32)

3.2.2. სასამართლო დადგენილად ვერ მიიჩნევს ზ. ხა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად ბრძანებებში მითითებულ გარემოებას დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის შესახებ, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ სს „RM-----er“-ის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 18 დეკემბრის N16233 ბრძანებით და შპს „RM----Id“-ის გენერალური დირექტორის 2017 წლის 18 დეკემბრის N12413 ბრძანებით, ზუ-----ძე 2017 წლის 19 დეკემბრიდან გათავისუფლდა ორივე კომპანიაში დაკავებული თანამდებობიდან. სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად ორივე ბრძანებაში მითითებულია ერთიდაიგივე საფუძველი - შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა, კერძოდ, 2016 წლის ნოემბრიდან - 2017 წლის ოქტომბრამდე შეცდომით ზედმეტად დარიცხული ხელფასის (სულ 16510,48 ლარის) შესაბამისი სამსახურისათვის შეუტყობინებლობა და არაკეთილსინდისიერად მიღებული შემოსავლის განზრახ დაფარვა. ბრძანების საფუძვლად მითითებულია შპს „RM----Id“-ის კორპორაციული დირექტორის 2017 წლის 18 ოქტომბრის N15081 ბრძანების საფუძველზე შექმნილი კომისიის დასკვნა.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 2015 წლის 25 სექტემბერს, სს „RM-----er“-სა და ზუ-----ძეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება N216. ხელშეკრულების თანახმად, ზუ-----ძე სს „RM-----er“-ში დაინიშნა წყალმომარაგების სამსახურის უფროსად 2016 წლის 25 სექტემბრამდე და მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1360 ლარით. ფაქტობრივად კი იგი ყოველთვიურად ხელფასის სახით იღებდა 1400 ლარს. სს „RM-----er“-ის 2016 წლის 22 ნოემბრის ბრძანებით, ზუ-----ძეს 1000 ლარით გაეზარდა ხელფასი. გარკვეული პერიოდის განმავლობაში იგი იღებდა ამ ბრძანების შესაბამის ხელფასს 2400 ლარის ოდენობით. საქმის მასალებით ასევე დგინდება, რომ ზუ-----ძისათვის ცნობილი იყო სამსახურეობრივი წერილის შესახებ და ჰქონდა მოლოდინი ხელფასის 2000 ლარამდე გაზრდის შესახებ.

თუმცა, ზედმეტად დარიცხული ხელფასის შესახებ ზუ-----ქემ მაინც შეატყობინა მის უშუალო უფროსს, სს „RM-----er“-ის მთავარ ენერგეტიკოსს ლე---ს-----ეს, რომელიც მხოლოდ მითითებით შემოიფარგლა და ურჩია მის თანამშრომელს გადაემოწმებინა აღნიშნული ინფორმაცია კადრების სამსახურში. თავად კი, კომპანიის ხელმძღვანელობა საქმის კურსში არ ჩაუყენებია. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა შეაფასოს ჰქონდა თუ არა ზუ-----ქის მხრიდან ვალდებულების უნებ დარღვევას ადგილი, რაც გამოიხატება დასაქმებულის არაკეთილსინდისიერ ქცევაში. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს თუ რა ვალდებულებები ეკისრებოდათ მხარეებს ერთმანეთის მიმართ შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის მიხედვით.

სს „RM-----er“-ისა და შპს „RM----ld“-ის შინაგანაწესის 3.1.1 პუნქტის მიხედვით, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად, სათანადოდ და კვალიფიციურად სრული მოცულობით შეასრულოს თანამდებობრივი ინსტრუქციით, სამუშაოს აღწერის დანართით, ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დაკისრებული სამსახურეობრივი მოვალეობები. მათ შორის: დაუყოვნებლივ აცნობოს **დამსაქმებელს ან უშუალო ხელმძღვანელს** ისეთი გარემოების წარმოქმნის შესახებ, რომელიც საფრთხეს უქმნის დამსაქმებლის ინტერესებს, მის ქონებას ან მესამე პირთა სიცოცხლეს ან ჯანმრთელობას. შინაგანაწესის 3.3.6. პუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ყოველთვიურად გადაუხადოს დასაქმებულს ხელფასი დადგენილ ვადებში და ოდენობით, ხოლო 3.2.1. პუნქტის შესაბამისად, დასაქმებული უფლებამოსილია მიიღოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო და შესაბამისი ხელფასი.

მოცემული დავის განხილვისას, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ გარიგება წარმოადგენდა შეცდომით დადებულ გარიგებას ხელფასის 400 ლარით გაზრდის ნაწილში და მიიჩნია, რომ მხარის მიერ გამოვლენილი ნება ნამდვილი იყო ხელფასის მხოლოდ 600 ლარით გაზრდის ნაწილში. თუმცა, აღნიშნულის შესახებ უნდა ევარაუდა თუ არა ზუ-----ქეს სასამართლოს მსჯელობის საგანს წარმოადგენს. პირველ რიგში, სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის საფუძველზე, ლ. ას-----ის სამსახურეობრივ წერილზე. როგორც საქმის მასალებით დგინდება, ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის ინიციატორი უშუალოდ დამსაქმებელი არ ყოფილა. ხელფასის მომატების წინადადების შეთავაზება იმავე კომპანიაში დასაქმებული შუამავალი პირის მიერ განხორციელდა სამსახურეობრივი წერილის გაგზავნით. დამსაქმებლის აქცეპტი განხორციელდა ლე-----ს-----ის სამსახურეობრივ წერილზე დირექტორის აღ-----ის რეზოლუციით, რაც ტექნიკური მხარის შესრულების დროს საფუძვლად დაედო მის შემდგომ შედგენილ დოკუმენტებს. ამდენად, საგულისხმოა, რომ დამსაქმებელი ოფერენტი არ ყოფილა და თავდაპირველად მას არ გამოუვლენია ნება კონკრეტული ოდენობით ხელფასის გაზრდის შესახებ. შეცდომაში ეჭვის შეტანის საფუძველს იძლეოდა მხოლოდ ბრძანებაში გაკეთებული შენიშვნა იმის თაობაზე, რომ ხელფასის გაზრდა ეფუძნებოდა ლ.

ას----ის მიერ შედგენილ სამსახურეობრივ წერილს, თუმცა არც აღნიშნული ვარაუდი იყო საკმარისი იმისათვის, რომ დასაქმებულის ქმედება არაკეთილსინდისიერ ქცევად მიჩნეულიყო, ვინაიდან, მან გაზრდილი ოდენობით დარიცხული ხელფასის შესახებ აცნობა თავის უშუალო ხელმძღვანელს, რითაც ზედმიწევნით შეასრულა შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულება. სხვა პირებისათვის შეტყობინების ვალდებულება კი, მას წარმოდგენილი შინაგანაწესით არ ეკისრებოდა. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ზუ-----ძის მხრიდან ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევას ადგილი არ ჰქონია.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებული მტკიცებულებების გამოკვლევის საფუძველზე სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოებები იმის თაობაზე, რომ სს „RM-----er“-ის მიერ არსებითი შეცდომის საფუძველზე იქნა გამოვლენილი ნება და ნაცვლად 2000 ლარისა, ზუ-----ძეს ხელფასის სახით შეცდომით ერიცხებოდა 2400 ლარი; სადავო პერიოდში ზუ-----ძეს ხელფასის სახით ზედმეტად დაერიცხა 4000 ლარი, შესაბამისად, სს „RM-----er“-ის შეგებებული სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და ზუ-----ძეს უნდა დაეკისროს სს „RM-----er“-ისათვის ზედმეტად მიღებული თანხების დაბრუნება; საქმეზე ასევე არ დადგინდა ზუ-----ძის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რის გამოც ზუ-----ძის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ; ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სს „RM-----er“-ისა და შპს „RM----ld“-ის ბრძანებები სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და ზუ-----ძის სასარგებლოდ მოპასუხეებს უნდა დაეკისროთ კომპენსაციის გადახდა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- 5.1.** საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
- 5.2.** საქართველოს შრომის კოდექსი;
- 5.3.** ევროპის სოციალური ქარტია.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის თანახმად გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილების თანახმად, ნების გამოვლენა, რომელიც მოითხოვს მეორე მხარის

მიერ მის მიღებას, ნამდვილად ჩაითვლება იმ მომენტიდან, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან.

აღნიშნული მუხლის თანახმად, ნების გამოვლენის განმარტებისას, ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან. ცხადია, რომ „ეს გონივრული განსჯა“ უნდა ემყარებოდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს, კერძოდ, ნების გამოვლენის განმარტება უნდა განხორციელდეს ნების მიმღების შემეცნების შესაძლებლობათა გათვალისწინებით. ამგვარი განმარტების დროს გათვალისწინებული უნდა იქნეს ყველა ხელშესახები გარემოება, რომელიც ამ შემთხვევას ახასიათებს. ხელშეკრულების გამონათქვამების განმარტების დროს უნდა დადგინდეს მხარის შინაგანი ნების შესაბამისობა მის გამონათქვამებასთან. ხელშეკრულების განმარტების მიზანი მისი შინაარსის დადგენაა (იხ. სუსგ 23.02.2015წ. №ს-1144-1090-2014 <http://prg.supremecourt.ge/DetailViewCivil.aspx>).

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ სს „RM-----er“-სა და ზუ-----ძეს შორის, 2015 წლის 25 სექტემბერს გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში შრომითი ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში შეტანილი იქნა ცვლილება სს „RM-----er“-ის დირექტორის ბრძანებით. ბრძანების გამოცემის საფუძვლად მითითებულია ამავე კომპანიაში დასაქმებული პირის ლე-----ს-----ის სამსახურეობრივი წერილი, რომლითაც მოთხოვნილი იქნა ზუ-----ძისათვის ხელფასის გაზრდა 2000 ლარამდე. იმ დროისათვის ზუ-----ძის ხელზე ასაღები ხელფასი სს „RM-----er“-ში შეადგენდა 1400 ლარს. სს „RM-----er“-ის დირექტორი დაეთანხმა სამსახურეობრივი წერილის მოთხოვნას და ხელმოწერით გადაუგზავნა უფლებამოსილ პირებს ტექნიკური დამუშავებისათვის. ბრძანების ტექსტი მომზადებული იქნა სპეციალისტის მიერ სამსახურეობრივ წერილზე დაყრდნობით. ბრძანებაში მითითებული იქნა „გაეზარდოს ხელფასი 1000 ლარი“.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 73-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, არსებით შეცდომად ითვლება, როცა პირს სურდა დაედო სხვა გარიგება და არა ის, რომელზედაც მან გამოთქვა თანხმობა;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 72-ე მუხლი უფლებამოსილ პირს ანიჭებს შეცვლების უფლებას მაშინ, როდესაც შეცვლება არსებითია. სსკ-ის 73-ე მუხლი აკონკრეტებს სსკ-ის 72-ე მუხლის შინაარსს და ჩამოთვლის არსებითი შეცდომის იმ სახეებს, რომლებიც შეცვლების საფუძველს ქმნიან. აუცილებელია აღინიშნოს, რომ კანონში არსებული ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი.

იურიდიულ ლიტერატურაში განმარტებულია, რომ ნების გამოვლენის ნიშნებში დაშვებული შეცდომა მოცემულია მაშინ, როდესაც პირის რეალური და

გამოხატული ნება ერთმანეთს არ ემთხვევა. შეცდომა უნდა იყოს ნების გამომვლენი პირისათვის შეუცნობადი. ნების გამოვლენის ნიშნებში დაშვებული შეცდომის შემთხვევაში ნების გამომვლენი შეცდომას უშვებს ნების გარეგნულ ჩამოყალიბებაში. შეცდომა სახეზეა მაშინ, როდესაც გამოვლენილი ნება არ შეიცავს იმ ნიშნებსა და შინაარსს, რომელიც ნების გამომვლენს რეალურად სურდა, ანუ იგი არ შეესაბამება გამომვლენის რეალურ ნება-სურვილს. როგორც წესი, ნების გამომვლენი (მექანიკურად) წერილობით ან ზეპირად უშვებს არსებით შეცდომას. იურიდიულ ლიტერატურაში გაზიარებული მოსაზრების თანახმად სსკ-ის 73-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი მოიცავს არა მარტო გარიგების ტიპში დაშვებულ შეცდომას, არამედ მასში შეიძლება მოაზრებულ იქნეს ასევე ნების გამოვლენის ნიშნებში დაშვებული შეცდომებიც. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ სამოქალაქო კოდექსი არ შეიცავს ზემოაღნიშნული შემთხვევის მოწესრიგების ცალკე ნებას, მიზანშეწონილია სამოქალაქო კოდექსის 73-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ფართოდ განიმარტოს და მასში იქნეს გათვალისწინებული ნების გამოვლენის ნიშნებში დაშვებული (ე.წ. მექანიკური) არსებითი შეცდომის შემთხვევები. ამაზე მეტყველებს ისიც, რომ შუამავლის მიზეზით დაშვებული შეცდომაც ნების გამოვლენის ნიშნებში დაშვებული შეცდომის ერთ-ერთი სახეობაა, თუმცა იგი სსკ-ის მე-80 მუხლში გვხვდება (იხ. მსჯელობა სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, ავტორთა კოლექტივი, წიგნი 1, 2017, გვ. 416-418).

განსახილველ შემთხვევაში იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელი დაეთანხმა ლ. ას-ის სამსახურეობრივ წერილს, ხოლო ბრძანების პროექტი მომზადდა სამსახურეობრივი წერილის საფუძველზე, რომელიც თავის მხრივ, ემყარებოდა სპეციალისტის აღქმას და არა დამსაქმებლის ზეპირ მითითებებს, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა, ნების გამოვლენის ნიშნებში დაშვებული არსებითი შეცდომა, ვინაიდან, სამსახურეობრივ წერილში მითითებული გარემოებები არ იძლევა მისი სხვაგვარი განმარტების შესაძლებლობას. ამასთან, სასამართლო არ იზიარებს შეგებებული სარჩელის ავტორის მოსაზრებას, რომლის მიხედვით მართალია, დამსაქმებელი დაეთანხმა სამსახურეობრივ წერილში მითითებულ ოდენობამდე თანხის გაზრდის წინადადებას, თუმცა აღნიშნული დაკმაყოფილებული იქნა იმგვარად, რომ ზ. ხა-ე დასაქმდა სხვა კომპანიაში და ორივე კომპანიაში დანიშნული ხელფასები გაიყო (მსჯელობა მოცემულია გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტში).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 72-ე მუხლის თანახმად, გარიგება შეიძლება საცილო გახდეს, თუ ნების გამოვლენა მოხდა არსებითი შეცდომის საფუძველზე.

მოცემულ შემთხვევაში იმის გათვალისწინებით, რომ ნების გამოვლენა საცილო გახდა არსებითი შეცდომის საფუძველზე, სს „RM-----er“-ის 2016 წლის 22 ნოემბრის ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი იმ ნაწილში, რომლითაც დადგინდა, რომ ზუ-----ძეს 1000 ლარით გაეზარდა ხელფასი და უნდა განისაზღვროს, რომ ზუ-----ძეს, ნაცვლად 1000 ლარისა, ხელფასი გაეზარდა

600 ლარით. აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მოსაზრებას იმის თაობაზე, რომ შეცილება განხორციელდა კანონით გათვალისწინებული ვადის დარღვევით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 79-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შეცილება უნდა მოხდეს შეცილების საფუძვლის შეტყობის მომენტიდან ერთი თვის ვადაში.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ზედმეტად დარიცხული ხელფასების გამოვლენის მიზნით სს „RM-----er“-ისა და შპს „RM----ld“-ის დირექტორის 2017 წლის 18 ოქტომბრის N15081 და N11702 ბრძანებებით სს „RM-----er“-სა და შპს „RM----ld“-ში შეიქმნა თანამშრომლებისათვის ფაქტობრივად ანაზღაურებული ხელფასებისა და პრემიების შეთანხმებულ და დადგენილ ოდენობებთან თანაფარდობის შემსწავლელი კომისია. კომისიამ მუშაობა დაასრულა 2017 წლის 14 დეკემბერს. დასკვნაში მიეთითა, რომ წყალმომარაგების სამსახურის უბნის უფროსს ზუ------ძეს 2016 წლის დეკემბრიდან - 2017 წლის სექტემბრის პერიოდში ერიცხებოდა წინასწარ განსაზღვრულ ხელფასზე (ხელზე ასაღებ 2000 ლარზე) მეტი ოდენობა 3400 ლარი ხელზე ასაღები. შესაბამისად, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ შეცილების საფუძვლისა და შეცილებაზე პასუხისმგებელი პირის შესახებ სს „RM-----er“-ისათვის ცნობილი გახდა 2017 წლის 14 დეკემბერს. სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება სს „RM-----er“-მა მიიღო 2017 წლის 18 დეკემბერს, რომელშიც მიუთითა შეცილების საფუძველიც. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სს „RM-----er“-ის მიერ განხორციელებული მოქმედებები მოწმობს იმას, რომ იგი შეეცილა დასაქმებულს ზედმეტად დარიცხული ხელფასის ნაწილში და აღნიშნული შეცილება განხორციელა ერთთვიანი ვადის დაცვით. აღნიშნული ვადა კი უნდა აითვალოს მხარისათვის შეცილების მომენტიდან და არა როგორც ამას მოპასუხე მხარე მიუთითებს -სასამართლოსთვის მიმართვიდან.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 976-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, პირს, რომელმაც სხვას ვალდებულების შესასრულებლად რაიმე გადასცა, შეუძლია მოსთხოვოს ვითომ-კრედიტორს (მიმღებს) მისი უკან დაბრუნება, თუ ვალდებულება გარიგების ბათილობის ან სხვა საფუძვლის გამო არ არსებობს, არ წარმოიშობა ან შეწყდა შემდგომში;

მოსარჩელე ითხოვს მოპასუხე ზუ------ძისათვის მოსარჩელე სს „RM-----er“-ის სასარგებლოდ ზედმეტად დარიცხული ხელფასის - 12060.98 ლარის დაბრუნებას. მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოთხოვნილი პერიოდის გათვალისწინებით, ზუ------ძისათვის ზედმეტად დარიცხული ხელფასი შეადგენს 4000 ლარს, რის გამოც მოპასუხეს უნდა დაეკისროს შეცდომით დარიცხული თანხის მოსარჩელისათვის დაბრუნება 4000 ლარის ოდენობით.

6.2. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ

აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან;

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას (საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლი).

საქართველოს შრომის კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, ეს კოდექსი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა;

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილ იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. სასამართლო აღნიშნავს, რომ რამდენადაც მხარეთა შორის სადავო არ არის მათ შორის გაფორმებული ხელშეკრულების შრომით-სამართლებრივი ხასიათი, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგება არ ექცევა რაიმე სპეციალური კანონით გათვალისწინებულ მოწესრიგების სფეროში და იგი ექვემდებარება შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმებით დადგენილ რეგულირებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის I პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხი მოწესრიგებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლებით.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობები შეწყვეტილ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე 2017 წლის 18 დეკემბერს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ „საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“ (იხ. სუსგ Nას-941-891-2015, 29.01.2016; შდრ. საქმე N1124-1080-2016, 10.03.2017წ)

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვაზე, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნას ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. სწორედ აღნიშნული მიზნის განხორციელებას ემსახურება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებები, რომელთა შესაბამისად, ამ ნორმის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევის შემთხვევაში. 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 გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად. საკასაციო სასამართლომ არაერთ საქმეში დაადგინა, რომ დამსაქმებლისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სსკ-ის 115-ე მუხლი) იხ. სუსგ-ები Nას-1155-1086-2015, N ას-549-517-2010, Nას-545-513-2012)

მოცემულ საქმეზე სადავოს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო ზუ-----ძის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება. მოპასუხის მითითებით, ზუ-----ძის უხეში დარღვევა გამოიხატა 2016 წლის ნოემბრიდან - 2017 წლის ოქტომბრამდე შეცდომით ზედმეტად დარიცხული ხელფასის (სულ 16510,48 ლარის) შესაბამისი სამსახურისათვის შეუტყობინებლობასა და არაკეთილსინდისიერად მიღებული შემოსავლის განზრახ დაფარვაში. იმის გათვალისწინებით, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად მიჩნევა ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული საქმის კონკრეტული გარემოებები.

საქმის მასალებით კი დადგენილია, რომ 2015 წლის 25 სექტემბერს, სს „RM-----er“-სა და ზუ-----ძეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება N216. ხელშეკრულების თანახმად, ზუ-----ძე სს „RM-----er“-ში დაინიშნა წყალმომარაგების სამსახურის უფროსად 2016 წლის 25 სექტემბრამდე და მისი ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1360 ლარით. ფაქტობრივად ზუ-----ძე ყოველთვიურად ხელფასის სახით იღებდა 1400 ლარს. სს „RM-----er“-ის 2016 წლის 22 ნოემბრის ბრძანებით, ზუ-----ძეს 1000 ლარით გაეზარდა ხელფასი. გარკვეული პერიოდის განმავლობაში იგი იღებდა ამ ბრძანების შესაბამის ხელფასს 2400 ლარის ოდენობით. მოცემული დავის განხილვისას, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანის შესახებ გარიგება წარმოადგენდა შეცდომით დადებულ გარიგებას ხელფასის 400 ლარით გაზრდის ნაწილში და მიიჩნია, რომ მხარის მიერ გამოვლენილი ნება ნამდვილი იყო ხელფასის მხოლოდ 600 ლარით გაზრდის ნაწილში. საქმის მასალებით დგინდება, რომ ზუ-----ძემ ზედმეტად დარიცხული ხელფასის შესახებ შეატყობინა მის უშუალო უფროსს, სს „RM-----er“-ის მთავარ ენერგეტიკოსს ლე-----ს-----ეს, რითაც ზედმიწევნით შეასრულა შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულება. სხვა პირებისათვის შეტყობინების ვალდებულება კი, მას წარმოადგენილი შინაგანაწესით არ ეკისრებოდა. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ზუ-----ძის მხრიდან სს „RM-----er“-თან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევას ადგილი არ ჰქონია. სასამართლო ასევე ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მოსაზრებას ნდობის დაკარგვის გამო ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერებასთან დაკავშირებით შემდეგ გარემოებათა გამო:

ვალდებულების სერიოზული დარღვევის დეფინიცია განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში. ქართული შრომის კანონმდებლობის თანახმად, შრომის შეწყვეტის ლეგიტიმური საფუძველია ვალდებულების უხეში დარღვევა. იურიდიულ ლიტერატურაში გავრცელებული მოსაზრების თანახმად, დასაქმებულის ქცევით განპირობებული საფუძველები შეიძლება დაიყოს შემდეგ ჯგუფებად: დასაქმებულის მოვალეობათა სპექტრში შემავალი ვალდებულების დარღვევა; საწარმოში დადგენილი წესრიგის დარღვევა; შრომის ხელშეკრულების თანხმლები ვალდებულებების დარღვევა; ნდობის დაკარგვა.

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსი თანხვედრაშია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 კონვენციის მიდგომასთან. 1919 წელს ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 1982 წელს მიღებული N158-ე კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ იმისათვის, რათა შრომითი ურთიერთობები იყოს ნაყოფიერი, იგი უნდა ეფუძნებოდეს ორმხრივ ნდობას. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმების კონტექსტში კეთილსინდისიერი მოქმედების მოთხოვნა არ გულისხმობს დამსაქმებლის ლოიალობის აბსოლუტურ ვალდებულებას, აუცილებელია „ნდობის დაკარგვის“ საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერების შემოწმების მიზნით მხედველობაში იქნეს მიღებული კავშირი „ნდობისა და ერთგულების განსაკუთრებულ ბორჯილს“ შორის, ანუ რომ არა ეს შემთხვევა, იქნებოდა თუ არა მომავალში დასაქმებულის საქმიანობაში ეჭვის შეტანა საფუძველი ვალდებულების შეუსრულებლობის კუთხით. იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებული სამსახურიდან ხელშეკრულების პირობების დარღვევის ელემენტზე მითითებით თავისუფლდება, უნდა ვლინებოდეს ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესით გაწერილი ქცევის იმ სტანდარტების დარღვევა, რაც დასაქმებულის მიმართ დამსაქმებლის ნდობას გააქარწყლებს და გამოირიცხავს მისთვის უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას. სასამართლოს შეფასებით, საქმის მასალებით არ დასტურდება მოსარჩელის მხრიდან იმ შინაარსის გადაცდომა, რაც გამოიწვევდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ნდობის დაკარგვაზე მითითებით. სასამართლო ასევე მხედველობაში იღებს დამსაქმებლის ბრალეულ მოქმედებასაც, რაც საბოლოოდ გახდა კიდევ ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი. ამრიგად, დამსაქმებლის და დასაქმებულის ბრალის ხარისხისა და შრომის სამართალში მოქმედი პროპორციულობის, გონივრული და თანაზომიერების პრინციპების გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის ქცევა არ შეიცავდა საკმარისად სერიოზულ საფუძველს იმისათვის, რომ დამსაქმებელს მასთან შრომითი ხელშეკრულება შეეწყვიტა, რის გამოც სს „RM-----er“-ის მიერ

გამოვლენილი ნება ზუ-----ძისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არამართლზომიერად უნდა ჩაითვალოს, ხოლო სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება უკანონოდ.

6.3. სასამართლოს შეფასებით ასევე უკანონოა შპს „RM----Id“-ის დირექტორის ბრძანება ზუ-----ძის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს შრომით სამართლებრივ დავაში მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალურ წესზე, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. მოცემულ შემთხვევაში იმი გათვალისწინებით, რომ სადავოდ არის გამხდარი სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერება, რომელიც უნდა შემოწმდეს შრომის სამართალში მოქმედი ნორმებით, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სწორედ იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და რომლის თანახმად სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი დასკვნის საფუძველია ასევე პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არა ჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. ამდენად, დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საკმარისი საფუძვლის არსებობის მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. განსახილველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, თუ როგორ მივიდა დამსაქმებელი დასკვნამდე, რომლის თანახმადაც არსებობდა მისი მხრიდან ზუ-----ძის სამსახურიდან გათავისუფლების წინაპირობების გამოყენების საფუძველი, დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილი არ ყოფილა. კერძოდ, საქმეში წარმოდგენილი არცერთი მტკიცებულებებით არ დგინდება ზუ-----ძის მიერ შპს „RM----Id“-თან გაფორმებული ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არა ჯეროვნად შესრულების ფაქტი.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზუ-----ძის სარჩელი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.4. მოსარჩელე ზუ-----ძე ითხოვს ორივე კომპანიაში გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე აღდგენას და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას.

შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს შეწყვეტამდე არსებული ვითარების აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი განთავისუფლებით მიაღდა.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე, რომლის მიხედვით 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.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ზუ-----ძის მიერ დაკავებულ პოზიციაზე, ორივე კომპანიის წყალმომარაგების უბნის უფროსის თანამდებობას სს „RM-----er“- სა და შპს „RM----ld“-ში იკავებს თ. მა-----ძე, 2018 წლის 26 თებერვალს მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. ასევე დადგენილია, რომ სს „RM-----er“-ის საშტატო განაწესის მიხედვით, სს „RM-----er“-ში გათვალისწინებულია წყალმომარაგების უბნის უფროსის თანამდებობაზე 1 საშტატო ერთეული. საქმეში წარმოდგენილი ბრძანების მიხედვით კი, შპს „RM----ld“-ის საშტატო განაწესში 2016 წლის 01 ნოემბრიდან დაშვებულია წყალმომარაგების სამსახურის უფროსის 1 საშტატო ერთეული. იმის გათვალისწინებით, რომ ზუ-----ძესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებები უკანონოდ შეწყდა, სახეზე გვაქვს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობიდან გამომდინარე მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრების ფაქტობრივ-სამართლებრივი წანამძღვრები. სასამართლოს მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობასთან ერთად სამართლიანი იქნება მოპასუხეებს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროთ კომპენსაცია.

სასამართლოს მიერ დადგენილად იქნა მიჩნეული, რომ ზუ-----ძის ყოველთვიური ანაზღაურება გათავისუფლებამდე სს „RM-----er“- ში შეადგენდა 2000 ლარს, ხოლო შპს „RM----ld“-ში - 1000 ლარს. საქმის მასალებით ასევე დადგენილია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, ზუ-----ძე გარკვეული პერიოდის განმავლობაში დასაქმებული იყო სხვა ორგანიზაციაში, საიდანაც მიღებული აქვს ხელფასი. ყოველივე აღნიშნულის, ასევე დასაქმებულის ასაკის გათვალისწინებით, სასამართლო კომპენსაციის გონივრულ ოდენობად მიიჩნევს სს „RM-----er“- იდან გათავისუფლების ნაწილში 13000 ლარს, ხოლო შპს „RM----ld“-ში - 7000 ლარს.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. 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 განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს ამ კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ზუ-----ძის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და სასამართლოს გადაწყვეტილებით ბათილად იქნა ცნობილი შპს „RM---ld“-ის აღმასრულებელი დირექტორის 2017 წლის 18 დეკემბრის N12413 ბრძანება და ბათილად იქნა ცნობილი სს „RM-----er“-ის აღმასრულებელი დირექტორის 2017 წლის 18 დეკემბრის N16233 ბრძანება. სარჩელის აღძვრისას ზუ-----ძის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი იქნა 200 ლარი, თითოეული ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნაზე 100-100 ლარი. ვინაიდან, შპს „RM---ld“-ის აღმასრულებელი დირექტორის ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი, შპს „RM---ld“-ს ზუ-----ძის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით. რაც შეეხება სს „RM-----er“-ის აღმასრულებელი დირექტორის ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნაზე ზუ-----ძის მიერ 100 ლარის ოდენობით გადახდილ სახელმწიფო ბაჟს, უნდა მოხდეს ზუ-----ძისა და სს „RM-----er“-ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100-100 ლარის ურთიერთგაქვითვა შემდეგ გარემოებათა გამო: სს „RM-----er“-ის სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხე ზუ-----ძის მიმართ დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და ზუ-----ძეს დაეკისრა სს „RM-----er“-ისათვის ზედმეტად დარიცხული ხელფასის დაბრუნება 4000 ლარის ოდენობით. ამასთან, სს „RM-----er“ შეგებებული სარჩელით მოითხოვდა ზუ-----ძისათვის 12060,98 ლარის გადახდის დაკისრებას, შესაბამისად, დაკმაყოფილდა მოთხოვნის 33% ($4000/12060,98$). სს „RM-----er“ სარჩელის აღძვრისას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადაიხადა სახელმწიფო ბაჟი 361,80 ლარის ოდენობით, ხოლო აღნიშნული თანხის 33% შეადგენს 119,39 ($361,80 \cdot 33/100$). ზუ-----ძისა და სს „RM-----er“-ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100-100 ლარის ურთიერთგაქვითის შემდეგ დარჩენილი სახელმწიფო ბაჟის 19,39 ლარის ($119,39 - 100$) გადახდა უნდა დაეკისროს ზუ-----ძეს სს „RM-----er“-ის სასარგებლოდ.

7.2. საქართველოს 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.

მოსარჩელე ზუ-----ძის მოთხოვნა დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; მოპასუხე სს „RM-----er“-ს მოსარჩელე ზუ-----ძის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის

სახით 13 000 ლარის გადახდა, ხოლო მოპასუხე შპს „RM----Id“-ს მოსარჩელე ზუ-----ძის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 7 000 ლარის გადახდა. კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში მოსარჩელე ზუ-----ძე განთავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, შესაბამისად, დაკისრებული თანხის პროპორციულად სს „RM-----er“-ს და შპს „RM----Id“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროთ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა. ვინაიდან, სს „RM-----er“-ს მოსარჩელე ზუ-----ძის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 13 000 ლარის გადახდა, რომლის 3% შეადგენს 390 ლარს, სს „RM-----er“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 390 ლარის გადახდა, ხოლო შპს „RM----Id“-ს მოსარჩელე ზუ-----ძის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით 7 000 ლარის გადახდა, რომლის 3% შეადგენს 210 ლარს, შპს „RM----Id“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 210 ლარის გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიებები სასამართლოს მიერ გამოყენებული არ ყოფილა.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 244-ე, 249-ე, 259¹, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ზუ-----ძის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
 - 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „RM----Id“-ის აღმასრულებელი დირექტორის 2017 წლის 18 დეკემბრის N12413 ბრძანება;
 - 1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „RM-----er“-ის აღმასრულებელი დირექტორის 2017 წლის 18 დეკემბრის N16233 ბრძანება;
 - 1.3. მოპასუხე სს „RM-----er“-ს მოსარჩელე ზუ-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 13 000 ლარის გადახდა;
 - 1.4. მოპასუხე შპს „RM----Id“-ს მოსარჩელე ზუ-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 7 000 ლარის გადახდა;
2. სს „RM-----er“-ის შეგებებული სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
 - 2.1. ნაწილობრივ ბათილად იქნეს ცნობილი „RM-----er“-ის 2016 წლის 22 ნოემბრის ბრძანება N1043/ბ მხარეთა შორის არსებულ შრომით ხელშეკრულებაში, შრომის ანაზღაურების ცვლილების შეტანის ნაწილში და დადგენილ იქნეს, რომ 2016 წლის 01 ნოემბრიდან მოპასუხე ზუ-----ძეს შრომის ანაზღაურება გაეზარდა ხელზე ასაღები 600 ლარით, ნაცვლად 1000 ლარისა;

2.2. მოპასუხე ზუ-----ძეს სს „RM-----er“-ის სასარგებლოდ დაეკისროს ზედმეტად დარიცხული ხელფასის დაბრუნება 4000 ლარის ოდენობით.

3. მოპასუხე შპს „RM----ld“-ს მოსარჩელე ზუ-----ძის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით;
4. მოპასუხე შპს „RM----ld“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 210 ლარის გადახდა;
5. მოპასუხე სს „RM-----er“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 390 ლარის გადახდა;
6. მოსარჩელე ზუ-----ძეს მოპასუხე სს „RM-----er“-ის სასარგებლოდ დაეკისროს შეგებებული სარჩელის ავტორის მიერ შეგებებულ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 19,39 ლარის ოდენობით.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარისათვის ჩაბარებიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბოლნისის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.
8. 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 ბოლნისის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ია ლაბაძე