



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

28 დეკემბერი 2018 წ.
რუსთავი

ქ.

შესავალი ნაწილი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე დიანა გოგატიშვილი

სხდომის მდივანი თამარ კობაიძე

მოსარჩელე თ----- მ-----ე
წარმომადგენელი ზურაბ მ-----ე

მოპასუხე შპს რ-----ი
წარმომადგენლები დავით მეიშვილი, როინ მიგრიაული

დავის საგანი დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება, პირგასამტეხლოს დაკისრება, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. შპს „რუსთავის ფოლადის“ დირექტორის 2018 წლის 30 აპრილის №76 ბრძანების ბათილად ცნობა თ----- მ-----ისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ;
- 1.2. შპს „რუსთავის ფოლადის“ დირექტორის 2018 წლის 21 მაისის №92 ბრძანების ბათილად ცნობა თ----- მ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
- 1.3. შპს რ-----ისათვის კომპენსაციის დაკისრება 2150 ლარის ოდენობით ყოველთვიურად 2018 წლის 21 მაისიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე. ამასთან, გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველი წლის იანვრის და თებერვლის თვეებში გადასახდელი თანხა განისაზღვროს იანვარში 2650 ლარით, ხოლო

- თებერვალში 2250 ლარით საშემოსავლო გადასახადის გარეშე.
- 1.4. შპს რ-----ისათვის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხის 1454 ლარის დაკისრება;
- 1.5. შპს რ-----ისათვის თ----- მ-----ის სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს 2018 წლის 21 მაისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე მისაღები ანაზღაურებიდან ყოველდღიურად 0,07%-ის ოდენობით დაკისრება.

სარჩელის საფუძვლები

2013 წლიდან მუშაობდა შპს „რ-----ში“, თავდაპირველად ადმინისტრაციის პერსონალის მართვის განყოფილების სპეციალისტად, ხოლო 2016 წლის 1 ივლისიდან ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე. 2018 წლის 30 აპრილის ბრძანებით შპს რ-----ის დირექტორის ბრძანებით გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, რის მიზეზად მიუთითეს თანამშრომლებთან შრომის ხელშეკრულების გაუფორმებლობა და თანამშრომელთა ნაწილთან შრომის ხელშეკრულებების დაგვიანებით გაფორმება. 2018 წლის 21 მაისის ბრძანებით შეუწყდა შრომის ხელშეკრულება, თუმცა ამის შესახებ ბრძანება არ ჩაბარებია და არც სასამართლოშია წარმოდგენილი მისი ასლი. დასაქმებულებთან შრომის ხელშეკრულების მომზადება იურიდიული სამსახურის უფლებამოსილებაში შედის და მის სამსახურებრივ მოვალეობაში არ შედიოდა. სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად დასახელებულია სულიკო სარსევანიძესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების და ბრძანების დაგვიანებით გაფორმება, რასაც ადგილი არ ჰქონია. დასაქმებულებთან ბრძანებების პროექტები ვიზირებისათვის პირადად შეჰქონდა დირექტორთან, რის შემდეგ ფორმდებოდა შესაბამისი ბრძანება და იგზავნებოდა ბუღალტერიაში. სულიკო სარსევანიძესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შეთანხმება და ბრძანება დროულად მომზადდა, მათი ასლი ჩაბარდა მის დას, რომელიც ასევე შპს რ-----ში მუშაობს. ბუღალტერიაში ბრძანება უნდა გაეგზავნა თანამშრომელს ანა ქლიბაძეს და ეს მოსარჩელის მოვალეობაში არ შედიოდა. ამჟამად ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური შპს რ-----ში აღარ არსებობს, შესაბამისად, აღარ არსებოს ის თანამდებობა, სადაც გათავისუფლებამდე მუშაობდა, რის გამოც მისი აღდგენა შეუძლებელია და მოპასუხემ უნდა გადაუხადოს კომპენსაცია გათავისუფლების დღიდან ყოველთვიური ხელფასის სახით გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. მას მინიჭებული აქვს მარტოხელა დედის სტატუსი, რის გამოც სარგებლობს საშემოსავლო გადასახადში შეღავათით და იანვარ-თებერვალში სარგებლობდა ამ შეღავათით, რაც გათვალისწინებული უნდა იქნას კომპენსაციის განსაზღვრის დროს. გათავისუფლების დროს მისთვის არ აუნაზღაურებიათ გამოუყენებელი შვებულება, რომლის თანხაა 1454 ლარი.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ წერილობით შესაგებელში და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ შპს რ-----ი არის ყოფილი რუსთავის

მეტალურგიული ქარხანა და მისი საქმიანობა მომეტებულ საფრთხესთან არის დაკავშირებული. ამის გამო უმნიშვნელოვანესია დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობასთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის სრულყოფილად და დროულად წარმოება, რადგან მნიშვნელოვანია უსაფრთხოების წესების შესახებ მათი გაფრთხილების დოკუმენტირება. დასაქმებულების პირადი საქმეების წარმოება იყო თ----- მ-----ის ვალდებულება, რასაც ჯეროვნად არ ასრულებდა. 78 დასაქმებულის შრომის ხელშეკრულება საერთოდ არ მოიძებნა, ხოლო 22 დასაქმებულებთან დაგვიანებით იყო გაფორმებული ხელშეკრულებები. ამის გამო მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური, რის შემდეგ კვლავ ისეთივე ხასიათის დარღვევა ჩაიდინა. სულიკო სარსევანიძესთან დაგვიანებით გაფორმდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შეთანხმება და შესაბამისი ბრძანება, რის შედეგად სულიკო სარსევანიძეს კანონით დადგენილი ვადის დაგვიანებით ჩაერიცხა კომპენსაცია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. თ----- მ-----ე შპს „რ-----ში“ სხვადასხვა თანამდებობებზე დასაქმებული იყო 2013 წლის მარტიდან. 2016 წლის 1 ივლისიდან 2018 წლის 21 მაისამდე დასაქმებული იყო ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე. მოსარჩელის გათავისუფლების დროისათვის მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 2500 ლარს, რაც განისაზღვრა 2017 წლის 1 ივლისს შრომის ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ შეთანხმებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომის ხელშეკრულება (ს.ფ. 22-23. ტომი 1)
- სარჩელი და დაზუსტებული სარჩელი (ს.ფ. 3-105. 79-91. ტომი 1)
- შესაგებელი (ს.ფ. 130-134. ტომი 1)

3.1.2. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს 2018 წლის 28 თებერვლის გადაწყვეტილებით თ----- მ-----ეს მინიჭებული აქვს მარტოხელა დედის სტატუსი. მას ჰყავს ერთი არასრულწლოვანი შვილი 2012 წლის 11 ოქტომბერს დაბადებული რიჩარდ-ლუკა მ-----ე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სერვისების განვითარების სააგენტოს ბრძანების ასლი (ს.ფ. 62-63. ტომი 1)

3.1.3. შპს „რ-----ში“ განხორციელებული საკადრო და სტრუქტურული ცვლილებების შედეგად 2018 წლის 1 ოქტომბრიდან ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური აღარ არსებობს. საკადრო საკითხების მართვა, საკადრო პოლიტიკის გატარება შპს რ-----ში ამჟამად არის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის ერთერთი

ფუნქცია, ხოლო მას დამატებით აქვს კომპანიის ქონების მართვის კოორდინაციის და კონტროლის, საოფისე შენობის ექსპლოატაციის უზრუნველყოფის ფუნქცია. გათავისუფლებამდე მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის ფუნქციების მსგავსი და ანაზღაურებით ტოლფასი თანამდებობა შპს „რ-----ში“ ამჟამად არ არის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დაზუსტებული სარჩელი (ს.ფ. 306-307. ტომი 1)
- მოპასუხის განცხადება შესაგებლის დაზუსტების შესახებ (ს.ფ. 249-258. ტომი 1)

3.1.4. თ----- მ-----ეს არ გამოუყენებია სრულად 2018 წლის ანაზღაურებადი შვებულება, ხოლო შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ გამოუყენებელი შვებულების თანხა არ მიუღია. მოსარჩელე 2018 წელს შვებულებაში იმყოფებოდა 2018 წლის 15 იანვრიდან 18 იანვრის ჩათვლით. ბრძანების მიხედვით, გამოყენებულია 2017 წლის კუთვნილი შვებულებიდან 4 სამუშაო დღე. 2018 წლის 24 აპრილიდან 27 აპრილის ჩათვლით - 4 სამუშაო დღით, რაც ასევე 2017 წელს გამოუყენებელი შვებულების დღეებია. ამდენად, 2018 წელს მოსარჩელემ ისარგებლა შვებულებით 8 სამუშაო დღის განმავლობაში, რაც არის წინა წლის შვებულების გამოუყენებელი ნაწილი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი და დაზუსტებული სარჩელი (ს.ფ. 3-10. 79-91. ტომი 1)
 - შესაგებლები (ს.ფ. 117-123. 130-137. ტომი 1)
 - შვებულების შესახებ ბრძანებების ასლები (ს.ფ. 113-114)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შპს „რ-----ის“ 2018 წლის 30 აპრილის N76 ბრძანებით მოსარჩელე თ----- მ-----ეს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი – გამოეცხადა სასტიკი საყვედური იმის გამო, რომ რამდენიმე ათეულ თანამშრომელთან დროულად არ გაფორმდა შრომის ხელშეკრულებები. მოსარჩელე შპს რ-----ის 2018 წლის 21 მაისის ბრძანებით გათავისუფლდა ადამიანური რესურსების სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან იმ საფუძვლით, რომ დისციპლინური სახდელის დაკისრებიდან 1 წლის განმავლობაში ჩაიდინა დისციპლინური გადაცდომა, დროულად არ გააფორმა დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შეთანხმება. ბრძანებებში მითითებული დარღვევების ჩადენა მტკიცებულებებით არ დასტურდება.

შპს „რ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 30 აპრილის ბრძანებით თ----- მ-----ეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური დაკისრებული მოვალეობის

არაჯეროვანი შესრულებისათვის, მათდამი გულგრილი დამოკიდებულებისათვის და უყურადღებობისათვის. ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება გამოიხატა ხელშეკრულებების მომზადებისას დაშვებული უხეში დარღვევით, კერძოდ, ხელშეკრულებების რამდენიმე თვით დაგვიანებით მომზადებაში და ამ პროცესის არ დასრულებაში. ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ ეს წარმოადგენს შპს რ-----ის შინაგანაწესის და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის თანამდებობრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული მოვალეობების უხეშ დარღვევას.

მოპასუხის განმარტებით, დისციპლინური სახდელი მოპასუხის დაეკისრა იმის გამო, რომ სამსახურის უწყისში მითითებული 279 ადამიანიდან, რომელსაც მიწერილი აქვს ხელშეკრულების გაფორმების თარიღი, 78 თანამშრომლის გვარი საერთოდ იძებნებოდა ელექტრონულ ბაზაში, ანუ ხელშეკრულებები საერთოდ არ არსებობს. 2017 წლის აპრილსა და მაისში 78 თანამშრომელთან დადასტურებული იყო მომსახურების ხელშეკრულება, თუმცა მისი გაფორმების თარიღად მითითებული იყო 2018 წლის იანვარი, რაც ნიშნავს, რომ თარიღი შეცდომით იყო დაფიქსირებული. 2018 წლის 8 იანვარს 22 თანამშრომელს შეუწყდა მომსახურების ხელშეკრულება, მაშინ როცა 10 თანამშრომელთან 2018 წლის აპრილის თვეში იყო გაფორმებული ხელშეკრულებები, ხოლო 10 თანამშრომელთან საერთოდ არ იყო გაფორმებული ხელშეკრულება, რაც იმას ნიშნავს, რომ მოსარჩელის დაუდევრობით დაშვებული იქნა კომპანიისათვის მნიშვნელოვანი დარღვევები. სახელფასო უწყისში მითითებული თანამშრომლებიდან 25 თანამშრომლის ხელშეკრულება ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში ინახებოდა, თუმცა არც ერთ მათგანს არ ჰქონდა მინიჭებული ნომერი, არ იყო რეგისტრაციაში გატარებული და არ იყო ელექტრონულად ატვირთული.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძვლად მითითებული დარღვევების შესაფასებლად პირველ ყოვლისა უნდა გაირკვეს, რა ფუნქცია ჰქონდა ადამიანური რესურსების სამსახურს და მის უფროსს.

ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის თანამდებობრივი ინსტრუქციის მიხედვით, სამსახურის უფროსი კოორდინაციას უწევს ადამიანური რესურსების მართვას, მორტიტორინგის, ანალიზის, დაგეგმვის და აღრიცხვის, ასევე ტრენინგისა და განვითარების შესაბამის საკადრო პროგრამათა (პერსონალის შერჩევა, შესრულებული სამუშაოს შეფასება/ატესტაცია და ა.შ.) განხორციელების უზრუნველყოფას; უზრუნველყოფს ერთიანი საკადრო პოლიტიკის გატარების ორგანიზებას. წარმართავს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მუშაობას ხელმძღვანელობასთან შეთანხმებით.

სამსახურის ძირითადი ფუნქციები დადგენილია ინსტრუქციის მე-3 მუხლით, რომლის 3.5 პუნქტის მიხედვით, ერთერთი ფუნქციაა ორგანიზაციაში

პერსონალის საქმიანობის მართვის სრულყოფილი საინფორმაციო ბაზის შექმნა, წარმართვა, შესაბამისი დოკუმენტაციის, საკადრო კანცელარიის დროულად და სწორად წარმოების უზრუნველყოფაზე კონტროლი. 3.9 მუხლის მიხედვით, ორგანიზაციის თანამშრომელთა სამუშაო აღწერილობების, თანამდებობრივი ინსტრუქციების შექმნის და /ან საჭიროებისამებრ მათი შინაარსობრივი რედაქციის და განახლების პროცესის უზრუნველყოფა. 3.13 პუნქტის მიხედვით, ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტებისა და მეთოდური დოკუმენტების შემუშავების პროცესზე ზედამხედველობა.

ინსტრუქციის მიხედვით, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსი უშუალოდ ექვემდებარება ორგანიზაციის გენერალური დირექტორის მოადგილეს და დაკისრებული ფუნქციების შესრულებისას ანგარიშვალდებულია მის წინაშე.

ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის დებულების მე-4 მუხლით განსაზღვრულია სამსახურის ფუნქციები და პასუხისმგებლობა. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის ძირითადი ამოცანაა ქარხანაში დასაქმებული ადამიანური რესურსების საინფორმაციო ბაზის უზრუნველყოფა, კვალიფიციური თანამშრომლების შერჩევა და არსებული რესურსების კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ზრუნვა, მათი ეფექტური მართვა, მონიტორინგი და ორგანიზება. სამსახურის ფუნქციაა მიმდინარე საქმის წარმოების დოკუმენტაციის, ხელმძღვანელობის ბრძანებების და დადგენილებების რეგისტრაცია, აღრიცხვა, შენახვა და შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებში გაგზავნა. სამსახურის ფუნქცია თანამშრომელთა სამსახურში მიღება, გათავისუფლება, სხვა სამუშაოზე გადაყვანა, თანამშრომელთა შრომითი საქმიანობის შესახებ ცნობების გაცემა, პირადი საქმეების შევსება და შენახვა. ადამიანური რესურსების მართვის თანამედროვე მეთოდების დანერგვა, ქარხნის პერსონალის მონაცემთა ბაზის შექმნა და მუდმივი განახლება. დებულების მიხედვით, სამსახურის საქმის წარმოებას ახორციელებს დანიშნული პასუხისმგებელი პირი, რომელიც ახდენს დოკუმენტაციის რეგისტრაციას შესაბამისი იდენტიფიკატორის გათვალისწინებით.

შპს რ-----ის შინაგანაწესის მე-3 მუხლით დადგენილია საწარმოში პერსონალის შერჩევის წესი, რომლის 3,4 პუნქტის მიხედვით, გადაწყვეტილება კანდიდატის სამუშაოზე მიღების შესახებ მიიღება ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის და იმ განყოფილების ხელმძღვანელის ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე, რომელმაც წამოაყენა მოთხოვნა პერსონალის შერჩევაზე. ხელმძღვანელის შერჩევისას გენერალური დირექტორის მიერ შპს „რუსთავი ფოლადის“ პოლიტიკის გათვალისწინებით. 3.5 პუნქტის მიხედვით, საბოლოო კანდიდატისათვის შპს „რ-----ში“ სამუშაოს შეთავაზება მზადდება ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის მიერ და შრომითი დასაქმების პროცესი ხორციელდება შრომითი კანონმდებლობის მოთხოვნების შესაბამისად, სამუშაოზე მიღება ხდება ყველა დასტურის, დასაქმებისათვის საჭირო ყველა დოკუმენტის წარმოდგენის შემდეგ.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის დებულების, ამ სამსახურის უფროსის ინსტრუქციის 3.5 მუხლის და შინაგანაწესის 3.4 და 3.5 პუნქტების საფუძველზე, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის ფუნქციაა დასაქმებულებთან შრომის ხელშეკრულების გაფორმება, შრომითი ურთიერთობის პერიოდში წამოჭრილი სხვადასხვა აქტების მომზადება. ინსტრუქციის 3.13 პუნქტის მიხედვით, სამსახურის ფუნქციაა ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების მომზადება, რაც გულისხმობს დამსაქმებლის ბრძანებების მომზადებას სამსახურის კომპეტენციაში არსებულ საკითხებზე, რადგან შპს რ-----ი ადმინისტრაციული ორგანო არ არის და იგი ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტებს არ გამოსცემს. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის ფუნქცია ორგანიზაციის საკადრო საკითხებს შეეხება, რის გამოც სამსახურის ფუნქციას წარმოადგენდა საკადრო საკითხებზე ბრძანებების მომზადება. შინაგანაწესის მიხედვით დასაქმების კანდიდატისათვის სამუშაოს შეთავაზება მზადდება ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს მიერ და შრომითი დასაქმების პროცესი ხორციელდება შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნების შესაბამისად, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ ამ სამსახურის ფუნქცია იყო შესაბამისი შესარჩევი ეტაპების დასრულების შემდეგ შრომის ხელშეკრულების, საწარმოს ხელმძღვანელის შესაბამისი ბრძანების მომზადება ხელმოსაწერად. ამდენად, ადამიანური რესურსების სამსახურის კომპეტენციაში შედიოდა დასაქმებულებთან შრომის ხელშეკრულების გაფორმება, შრომის ხელშეკრულების ტექსტის ხელმოსაწერად წარდგენა და მასზე ხელმოწერის უზრუნველყოფა.

სასამართლო განმარტავს, რომ შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის

მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის დასაბუთების ვალდებულებას საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს აკისრებს, რაც გამომდინარეობს საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მე-4-მე-7 ქვეპუნქტებიდან. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

განსახილველ საქმეში შპს „რ-----ის“ მტკიცების საგანში შედის იმის დადასტურება, თუ რა სამსახურებრივი ვალდებულება დაარღვია მოსარჩელემ.

სასამართლომ უკვე განმარტა, რომ თანამდებობრივი ინსტრუქციის მიხედვით, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის ფუნქცია იყო დასაქმებულებთან შრომის ხელშეკრულებების გაფორმების უზრუნველყოფა, დასაქმებულების შესახებ საინფორმაციო ბაზის სრულყოფილად წარმოება.

მოპასუხის მიერ შესაგებელში მითითებულია, რომ 2018 წლის 1 იანვრიდან თ----- მ-----ეს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელმა დაავალა სახელფასო უწყისის ელექტრონული ბაზის წარმოება, სადაც მიუთითებდა ყოველ თანამშრომელზე ხელშეკრულების გაფორმების თარიღს. ბაზა უნდა განახლებულიყო ყოველთვიურად ხელფასების გაცემის წინ. მოპასუხის განმარტებით, ამით მოსარჩელეს დაევალა ხელშეკრულებების კონტროლი, რის მიუხედავად აღმოჩნდა, რომ შრომის ხელშეკრულებების ნაწილი საერთოდ არ იყო გაფორმებული, ხოლო ნაწილი დაგვიანებით გაფორმდა. მოსარჩელეს დაევალა ამ ხარვეზების აღმოფხვრა, რაც არ შესრულდა.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული დარღვევების ჩადენა (ხელშეკრულებების გაუფორმებლობა ან დაგვიანებით გაფორმება) ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის შრომითი მოვალეობის სერიოზული დარღვევაა, მიუთითებს სამსახურებრივი ვალდებულების გულგრილად და დაუდევრად შესრულებაზე, რადგან სამსახურის ძირთადი ფუნქციაა დასაქმებულთა შესახებ საკადრო

ინფორმაციის სრულყოფილად და დროულად წარმოება, მათთან ხელშეკრულებების გაფორმება. თუმცა, ამგვარი შეფასების საფუძველი არ არსებობს, რადგან სათანადო მტკიცებულებებით არ დასტურდება თ----- მ----- --ის მიერ ამ გადაცდომების ჩადენა.

შესაგებელში მითითებული გარემოებების დადასტურების ვალდებულება მოპასუხეს ეკისრება, რაც მოპასუხემ ვერ შეასრულა. მან სასამართლოს მთავარ სხდომაზე წარმოადგინა იმ დასაქმებულთა სია, რომლებთანაც დაგვიანებით გაფორმდა ან არ გაფორმდა შრომის ხელშეკრულებები. მოპასუხემ ასევე წარმოადგინა ფაქტების კონსტატაციის ოქმი, სადაც ასახულია საწარმოს დირექტორსა და მის მოადგილეს შორის ელექტრონული მიმოწერა და ამ მიმოწერის დროს გაგზავნილი დასაქმებულთა სია.

დასაქმებულთა სია სასამართლომ არ მიიღო იმის გამო, რომ იგი წარმოდგენილი იყო საპროცესო ვადის დარღვევით, სასამართლოს მთავარ სხდომაზე. სასამართლო აღნიშნავს, რომ მხოლოდ დასაქმებულთა სიის წარმოდგენით ვერ დადასტურებოდა მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობის დარღვევა. დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობის მართლზომიერების შეფასებისათვის კონკრეტულად უნდა დადასტურდეს, თითოეულ დასაქმებულთან როდის უნდა გაფორმებულიყო ხელშეკრულება, რა ვადის დაგვიანებით გაფორმდა ხელშეკრულებები, რა ხარვეზებით დაიდო დასაქმებულთან ხელშეკრულებები. სწორედ ამ გარემოებების შეფასების საფუძველზე უნდა დადგინდეს მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომის მნიშვნელობა და მისთვის კონკრეტული დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძვლიანობა.

მოპასუხის მიერ შესაგებელში მითითებულია, რომ სამსახურის უწყისში მითითებული 279 თანამშრომლიდან 78 თანამშრომლის გვარი საერთოდ არ იძებნება, მათი ხელშეკრულებები საერთოდ არ არსებობს. ასევე მითითებულია, რომ 2018 წლის აპრილსა და მაისში 78 თანამშრომელთან დადასტურებული იყო მომსახურების ხელშეკრულება, თუმცა ხელშეკრულების გაფორმების თარიღად მითითებული იყო 2018 წლის იანვარი, რაც იმას ნიშნავს, რომ ხელშეკრულების გაფორმების თარიღი შეცდომით იყო მითითებული, წინააღმდეგ შემთხვევაში იანვარშივე უნდა მომხდარიყო დადასტურება. მოპასუხის განმარტებით, დარღვევაა ასევე ის გარემოება, რომ 2018 წლის 8 იანვარში 22 პირს შეუწყდა შრომის ხელშეკრულება, რომელთაგან 10 პირთან 2018 წლის აპრილში გაფორმდა ხელშეკრულებები, ხოლო 10 პირთან ხელშეკრულება საერთოდ არ იყო გაფორმებული.

მოპასუხის განმარტებებიდან მკაფიოდ არ გამომდინარეობს გადაცდომა იმაში მდგომარეობდა, რომ სახელოფასო ელექტრონულ ბაზაში ხელშეკრულებების გაფორმების თარიღები იყო შეცდომით მითითებული, თუ მითითებული რაოდენობის პირებთან ხელშეკრულებები საერთოდ არ იყო ან დაგვიანებით იყო გაფორმებული. მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, თითოეულ დასაქმებულთან როდის წარმოეშვა შრომითი ურთიერთობა, როდის უნდა გაფორმებულიყო

ხელშეკრულებები, რა ვადის დაგვიანებით გაფორმდა ხელშეკრულებები.

ერთერთ დარღვევად მითითებულია, ელექტრონულ ბაზაში მონაცემების არასრულყოფილად მითითება. შპს რ-----ის შინაგანაწესით და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის დებულებით დადგენილი არ არის დასაქმებულთა საკადრო ინფორმაციის საინფორმაციო ბაზის წარმოების წესი. საქმეში არსებული მტკიცებულებებით არ დასტურდება, როდის შეიქმნა ასეთი მონაცემთა ელექტრონული ბაზა, (იგულისხმება თუ არა ელექტრონული პროგრამა), რა ინფორმაცია უნდა იყოს განთავსებული ამ ბაზაში და შესაბამისი გარემოების წარმოშობიდან რა ვადაში უნდა აისახოს ეს ინფორმაცია.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მხოლოდ დასაქმებულთა ვინაობის მითითება შესაგებელში მითითებული გარემოებების დადასტურებისათვის საკმარისი არ არის. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია ის კონკრეტული დოკუმენტაცია, დასაქმებულებთან შრომის სახელშეკრულებო ურთიერთობის შესახებ შესაბამისი საკადრო დოკუმენტაცია, რომელთა შეფასების შედეგად შესაძლებელია დადგინდეს, რა კონკრეტული დარღვევები გამოვლინდა მოსარჩელის საქმიანობაში.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, 1. თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. 2. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. 3. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

მოპასუხემ მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების დასადასტურებლად წარმოადგინა შპს რ-----ის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი თანამდებობის პირების ელექტრონული მიმოწერა და ფაქტების კონსტატაციის ოქმი.

ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის თემურ გოდერძიშვილის მიერ 2018 წლის 3 მაისს კომპანიის დირექტორის მოადგილის არჩილ მელიქაძისათვის გაგზავნილი ელექტრონული წერილი შეეხება სულიკო სარსევანიძესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების გაფორმების გარემოებებს.

2018 წლის 14 მაისის წერილში მითითებულია, რომ 2018 წლის იანვრის სახელფასო უწყისებში მითითებულია, რომ 279 ადამიანიდან რომელსაც მიწერილი აქვს ხელშეკრულების გაფორმების თარიღი, 78 პირის გვარი ბაზაში საერთოდ არ იძებნება, მათი ხელშეკრულებები საერთოდ არ არსებობს. ასევე 78 ადამიანის ხელშეკრულება დადასტურებულია ელექტრონულად,

მაგრამ 2018 წლის აპრილსა და მაისში, თუმცა გაფორმებულად მითითებულია 2018 წლის იანვარში. შესაბამისად ეს ხელშეკრულებები იანვარშიც არ არსებობდა. გარდა ამისა, 110 ადამიანის ხელშეკრულება ჩათვლილია ელექტრონულად ატვირთულად, თუმცა მათი დასრულების და გაფორმების შესახებ ბაზაში ინფორმაცია არ მოიძებნა. 13 ადამიანის ხელშეკრულება ამჟამად ვიზირების პროცესშია. რკინიგზის განყოფილების ნაწილში უწყისში მითითებულია, რომ 2018 წლის 8 იანვრიდან 22 პირთან შეწყვეტილია ხელშეკრულება, რომელთაგან 10 პირთან ხელშეკრულების გაფორმების თარიღებად მითითებულია 2018 წლის 1 აპრილი (9 პირთან) და 26 აპრილი (1 პირთან). 10 პირს ისე შეუწყდა ხელშეკრულება, რომ მანამდე მათთან არანაირი ხელშეკრულება საერთოდ არ გაფორმებულა, 2 ხელშეკრულება ჩათვლილია ელექტრონულად ატვირთულად, მაგრამ მათი დასრულების და გაფორმების შესახებ ბაზაში ინფორმაცია არ მოიძებნა. იოსებ ნინიაშვილთან დაკავშირებით ხელშეკრულების ხელმოწერელი პროექტის საფუძველზე 1 ტონა გადამუშავებულ ხენჯზე ნაცვლად 3,50 ლარისა იხდიდა 4,37 ლარს.

2018 წლის 18 მაისს ლარისა ხუციშვილის მიერ არჩილ მელიქაძის და თემურ გოდერძიშვილის მიმართ გაგზავნილ ელექტრონულ წერილში აღნიშნულია, რომ მათი დავალების შესაბამისად გადაამოწმა ფაქტიურად არსებული მომსახურების ხელშეკრულებები 2018 წლის სახელფასო უწყისში დაფიქსირებულ მონაცემებთან. ტექნიკური კონტროლის განყოფილების მომსახურების ხელშეკრულებები 14 პირთან უწყისში დათარიღებულია 2017 წლის 12 მაისით, ხოლო ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში არსებული ხელშეკრულებები კი 2017 წლის 31 დეკემბრით, ანუ 7 თვეზე მეტი დაგვიანებით. რკინიგზის განყოფილების თანამშრომლებთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა გადაწყდა რეორგანიზაციის გამო 2017 წლის 9 ოქტომბრის N177 ბრძანებით, რის შედეგად 22 თანამშრომლიდან 2017 წლის 16 ნოემბერს და იმავე წლის 4 დეკემბერს სორტული გლინვის საამქროში სულ დასაქმდა 11 ადამიანი, 9 დარჩა რკინიგზის განყოფილებაში. 2 პირი დასაქმდა ენერგეტიკული უზრუნველყოფის განყოფილებაში და მეტალურგიული ღუმელების შემკეთებელ საამქროში. ამ 22 თანამშრომელთან მომსახურების ხელშეკრულება შეწყვეტილად არის მითითებულია 2018 წლის 8 იანვრიდან, თუცა ეს ხელშეკრულება რეალურად არ არის. სახელფასო უწყისში მითითებული 25 პირის ხელშეკრულება ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში არსებობს, მაგრამ არცერთი ელექტრონულად ატვირთული არ არის, არა აქვს მინიჭებული ნომერი და შესაბამისად, რეგისტრაციაშიც არ გატარებულა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მითითებული ელექტრონული წერილები მხარის ახსნა-განმარტების ტოლფასი მტკიცებითი მნიშვნელობის მტკიცებულებებია. წარმოდგენილი ელექტრონული წერილები არის შპს „რ-----ის“ დირექტორის მოადგილის და საწარმოს ადმინისტრაციის სხვა ხელმძღვანელ პირებს შორის მიმოწერა, სადაც მითითებულია ის გარემოებები, რაც მოპასუხემ სასამართლოში შესაგებელში და სასამართლო სხდომაზე მიუთითა.

შპს რ-----ის შინაგანაწესის, დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების წესის 4.1.2. პუნქტის მიხედვით, საყვედური ან სასტიკი საყვედური არის დისციპლინური ზემოქმედების ზომის სახე, რომლის გამოყენების უფლება გააჩნია ქარხნის დირექტორს დისციპლინური კომიტეტის რეკომენდაციით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, მხარის ახსნა-განმარტება ერთერთი მტკიცებულებაა და აქედან გამომდინარე მტკიცების პროცესში ამათუ იმ გარემოების შეფასებისათვის მისი მტკიცებულებად მითითება დასაშვებია. მაგრამ, ამავე დროს მხარის ახსნა-განმარტება, როგორც მტკიცებულება უნდა შეფასდეს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილი წესით, რომლის მიხედვით, 1. სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. 2. სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის საფუძველზე, მტკიცებულებათა შეფასება სათანადოდ მოტივირებული და დამაჯერებელი უნდა იყოს და უნდა ეფუძნებოდეს შეჯიბრებითობის ფარგლებში მხარეთა მიერ წარდგენილი მტკიცებულებების ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას და არა - სასამართლოს სუბიექტურ მოსაზრებებს. მტკიცებულების გამოკვლევა უპირველესად გულისხმობს არამარტო მისი შინაარსის სრულყოფილ შესწავლა-ანალიზს, არამედ მისი იურიდიული ძალის (დამაჯერებლობის, სარწმუნოების) შემოწმებას **(იხ. სუსგ-ები №ას-406-383-2014; ას-945-895-2015; №ას-824-790-2016; № ას-388-361-2017).**

მხარის ახსნა-განმარტების მნიშვნელობა უპირველეს ყოვლისა არის ის, რომ მხარემ სასამართლოს წინაშე განმარტოს მისი პოზიცია და არგუმენტები - მოსარჩელემ მიუთითოს სარჩელის საფუძვლები, სარჩელის საფუძვლად არსებული ფაქტები, ხოლო მოპასუხემ მიუთითოს სარჩელის საწინააღმდეგო საფუძვლები, მოსარჩელის მიერ დასახელებული ფაქტების საწინააღმდეგო არგუმენტები. სხვა მტკიცებულებებთან შედარებით მხარის ახსნა-განმარტების მტკიცებითი მნიშვნელობის შეფასებისათვის გასათვალისწინებელი, დასადგენი გარემოების შესახებ კიდევ რა მტკიცებულებებია წარმოდგენილი, თავად დასადგენი გარემოება შინაარსის გამო რაიმე თავისებურებით ხომ არ გამოირჩევა და მისი მტკიცებისათვის ამის გამო სპეციალური სახის მტკიცებულება ხომ არ არის საჭირო. ამ შემთხვევაში დისციპლინური სახდელი მოსარჩელეს იმის გამო დაეკისრა, რომ დასაქმებულთა მნიშვნელოვან ნაწილთან არ იყო ხელშეკრულებები გაფორმებული ან დროულად არ დაიდო ხელშეკრულებები, საინფორმაციო ბაზაში არასწორად იყო მითითებული ხელშეკრულებების გაფორმების თარიღები. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ეს დარღვევები მხოლოდ მხარის ახსნა-განმარტებით ვერ დადასტურდება, რადგან სპეციალური სახის მტკიცებულებით - ელექტრონული ბაზის მონაცემებით, დასაქმებულების

შესახებ გამოცემული ბრძანებების და შრომის ხელშეკრულებების თარიღების შედარებით უნდა დადგინდეს გადაცდომების ჩადენის ფაქტები.

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია ფაქტების კონსტატაციის ოქმი, სადაც ასახულია წარმოდგენილი ელექტრონული წერილების საწარმოს კომპიუტერებში არსებობის შესახებ ინფორმაცია. ოქმის პირველი ვიდეოფაილით დასტურდება, რომ 14 მაისს არჩილ მელიქაძისათვის გაგზავნილ ელექტრონულ წერილს ერთვის ცხრილი, სადაც ასახულია თანამშრომელთა სია, თითოეულის ხელფასის ოდენობა და ხელშეკრულების გაფორმების თარიღი. ცხრილში არ არის მითითებული ინფორმაცია, თუ რომელი დასაქმებულის ხელშეკრულების გაფორმების თარიღია შეცდომით მითითებული.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მტკიცებულებებით არ დასტურდება სულიკო სარსევანიძესთან დაკავშირებული დარღვევები, რომლის გამოც მოსარჩელეს შეუწყდა შრომის ხელშეკრულება.

2018 წლის 21 მაისს მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა იმ საფუძვლით, რომ მან განმეორებით ჩაიდინა დისცილინური გადაცდომა დისციპლინური სახდელის დაკისრებიდან 1 წლის ვადაში. კერძოდ, დროულად არ გაფორმდა სულიკო სარსევანიძესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმება.

2018 წლის 3 მაისის ელექტრონულ წერილში თემურ გოდერძიშვილი არჩილ მელიქაძეს განუმარტავს, რომ სულიკო სარსევანიძემ განცხადება ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წარადგინა 2018 წლის 16 აპრილს, და მასზე რეაგირება შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის მუხლის თანახმად უნდა მომხდარიყო 7 კალენდარული დღის ვადაში (22 აპრილამდე). სამსახურს ჰქონდა 5 სამუშაო დღე (16 აპრილიდან 20 აპრილის ჩათვლით) საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ ვადაში განხორციელებისათვის. დირექტორმა შეთანხმება ვიზირებისათვის მიიღო 30 აპრილს, დირექტორის ვიზირების შემდეგ გენერალური დირექტორის მიერ შეთანხმებას ხელი მოეწერა 1 მაისს, ხოლო საბოლოო ანგარიშსწორება სულიკო სარსევანიძესთან მოხდა 2018 წლის 2 მაისს, კანონით დადგენილი ვადის 10 დღიანი გადაცილებით. წერილში მითითებულია, რომ თ----- მ-----ის განმარტებით, დაგვიანება გამოიწვია მისმა შვებულებაში ყოფნამ და ლიკა გერლიანის გადატვირთულობამ, რაც არ არის გასაზიარებელი. თ----- მ-----ე შვებულებაში იყო 2018 წლის 24 აპრილიდან 27 აპრილის ჩათვლით, ანგარიშსწორება კი უნდა მომხდარიყო არაუგვიანეს 22 აპრილისა. ლიკა გერლიანის განმარტება მიუთითებს შეუთანხმებლობას სამსახურის უფროსსა და სპეციალისტს შორის, რადგან ლიკა გერლიანმა დაიწყო შეთანხმების ვიზირების მომზადება, რა დროსაც აღმოჩნდა, რომ შეთანხმების პროექტი უკვე მომზადებული ჰქონდა თ----- მ-----ეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ამ ნორმით დადგენილია დასაქმებულთან საბოლოო ფულადი ანგარიშსწორების გადახდისათვის 7 კალენდარული დღის ვადა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში. ამ შემთხვევაში მხარეებს შორის სადაო არ არის, რომ სულიკო სარსევანიძემ საკუთარი ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა მოითხოვა 2018 წლის 16 აპრილის განცხადებით. ასევე მხარეთა განმარტებით დასტურდება, რომ სულიკო სარსევანიძესთან გაფორმდა შეთანხმება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და მხოლოდ დასაქმებულის ცალმხრივი ნების გამოვლენა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის საკმარისი არ იყო. შრომის კოდექსის 34-ე მუხლით დადგენილი ვადა აითვლება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან, ამ შემთხვევაში შესაბამისი შეთანხმების გაფორმების დღიდან. სასამართლო აღნიშნავს, რომ შეთანხმების დროულად გაფორმება დასაქმებულის ორმხრივი ინტერესში შედის, რადგან ფინანსური ანგარიშსწორების გადახდას უკავშირდება. 34-ე მუხლის საფუძველზე ანგარიშსწორების ვადა იწყება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან, ხოლო თუ ხელშეკრულება შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (მხარეთა წერილობითი შეთანხმება), ანგარიშსწორების ვადა იწყება ამ შეთანხმების გაფორმების დღიდან.

მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულებები იმის შესახებ, თუ როდის გაფორმდა სულიკო სარსევანიძესთან შეთანხმება და ბრძანება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ბრძანებების ჟურნალში როდის დარეგისტრირდა ბრძანება, როდის ჩაბარდა იგი დასაქმებულს. სულიკო სარსევანიძესთან დაკავშირებული დარღვევის მტკიცება დამსაქმებლის ვალდებულებაა, მისთვის ხელმისაწვდომია ამ გარემოებასთან დაკავშირებული ყველა მტკიცებულება, რაც მოპასუხემ არ წარმოადგინა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2018 წლის 30 აპრილის ბრძანების ასლი (ს.ფ. 35. ტომი 1)
- ელექტრონული წერილების ასლები (ს.ფ. 188-194. ტომი 1)
- თანამდებობრივი ინსტრუქცია (ს.ფ. 24-27. ტომი 1)
- სამსახურის დებულება (ს.ფ. 144-148, ტომი 1)
- შინაგანაწესი (ს.ფ. 37-57, ტომი 1)
- ფაქტების კონსტატაციის ოქმი (ს.ფ.211-213 და CD დისკი. ტომი 1)

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობების უხეში დარღვევა არ დასტურდება, რის გამოც მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი დამსაქმებელს არ ჰქონდა. მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა შეუძლებელია მისი თანამდებობის გაუქმების და ტოლფასი

თანამდებობის არარსებობის გამო, რის გამოც კომპენსაციის სახით მოპასუხებ უნდა გადაუხადოს 25 000 ლარი, ასევე გამოუყენებელი შვებულების თანხა. არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა კომპენსაციის დაკისრების შესახებ გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური ანაზღაურების გადახდით, ასევე ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილი, 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი, 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის, 21-ე, 24-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომის ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

თ----- მ-----ესა და შპს რ-----ს შორის შრომითი ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით შრომითი ურთიერთობას წარმოადგენდა.

საქმეში სადაო დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ ბრძანება, ასევე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული ბრძანების ნამდვილობა. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით, რომლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

ამდენად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა იმ საფუძველით, რომ მან დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდგომ 1 წლის განმავლობაში კვლავ ჩაიდინა დისციპლინური გადაცდომა. ორივე ბრძანების საფუძველები ურთიერთკავშირშია, ორივე შემთხვევაში დამსაქმებლის პრეტენზია შეეხება დასაქმებულთა საკადრო ინფორმაციის არასრულყოფილად წარმოებას, საინფორმაციო ბაზის არასწორად წარმოებას, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის დაგვიანებით გაფორმებას.

დისციპლინური პასუხისმგებლობის განმარტებისას აუცილებელია შეფასდეს რა არის თავად შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის არსი. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, 1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამდენად, შრომითი ურთიერთობა არის ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე წარმოშობილი ურთიერთობა, რომლითაც შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებული ასრულებს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულის მიერ მითითებულ სამუშაოს.

ევროპის სოციალური ქარტიის 1-ლი მუხლის თანახმად, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ: 1. ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევას და შენარჩუნებას, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფილობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება; 3. ყველა მუშაკისათვის დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნა და შენარჩუნება; 4. პროფესიული ორიენტაციის განსაზღვრის, მომზადებისა და გადამზადების უზრუნველყოფა.

სოციალური ქარტიის ამ ნორმით აღიარებულია შრომის უფლება, რაც მოიცავს სახელმწიფოს ვალდებულებას ხელი შეუწყოს დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევას და შენარჩუნებას. შრომის უფლება არ გულისხმობს მხოლოდ დასაქმების შესახებ ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, შრომის უფლების რეალიზაცია, ამ უფლების დაცვა ნიშნავს სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს დასაქმებულის მართლზომიერი უფლებების დაცვას. ეს კი მოიცავს დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებას მხოლოდ საამისო საფუძვლის დადასტურების პირობებში.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობაში დასაქმებულის დისციპლინური პასუხისმგებლობა ამ ურთიერთობის მნიშვნელოვანი ასპექტია და მისი მიზანი ერთის მხრივ არის დასაქმებულის ანგარიშვალდებულება. მეორეს მხრივ, სხვა დასაქმებულებზე პრევენციული ზეგავლენა, რათა მოსალოდნელი დისციპლინური პასუხისმგებლობის შიშით ჯეროვნად შეასრულონ დაკისრებული ვალდებულება.

შპს რ-----ის შინაგანაწესის მიხედვით, გათვალისწინებულია 4 სახის დისციპლინური სახდელი: სიტყვიერი შენიშვნა, საყვედური, სასტიკი საყვედური და სამსახურიდან დათხოვნა. 4.1.2. პუნქტის მიხედვით, საყვედური ან სასტიკი საყვედური არის დისციპლინური ზემოქმედების სახე, რომლის გამოყენების უფლება გააჩნია ქარხნის დირექტორს დისციპლინური კომიტეტის რეკომენდაციით. 4.1.3. პუნქტის მიხედვით, სამსახურიდან დათხოვნა არის დისციპლინური ზემოქმედების უკიდურესი ზომა, რომლის გამოყენების უფლება აქვს ქარხნის დირექტორს დისციპლინური კომიტეტის რეკომენდაციით შემდეგ შემთხვევებში: დასაქმებულის მიერ

ხელშეკრულების, სამსახურებრივი ინსტრუქციებითა და სხვა შიდასაქარხნო მიწერილობებით განსაზღვრული მოვალებების სისტემატიური შეუსრულებლობა ან/და დარღვევა.

დებულების 4.2. პუნქტის მიხედვით, დისციპლინური პროცედურები ზემოთაღნიშნული დისციპლინური ზემოქმედების ზომების გამოსაყენებლად უნდა დანერგოს დისციპლინურმა კომიტეტმა წინამდებარე დებულების შესაბამისად. შინაგანაწესის მიხედვით, დისციპლინური კომიტეტის წევრები არიან გენერალური დირექტორის მოადგილე, ფინანსური დირექტორი, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსი, ეკონომიკური უსაფრთხოების დირექტორი, მთავარი ინჟინერი, იმ დასაქმებულის ხელმძღვანელი, რომლის მიმართ გამოიყენება დისციპლინური ზომა. იურიდიული განყოფილების წარმომადგენელი, პროფკავშირის წარმომადგენელი. 5,4 პუნქტის მიხედვით, დისციპლინური კომიტეტის სხდომები აღიწერება ოქმებში.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ თ----- მ-----ისათვის დისციპლინური სასჯელების დაკისრების საფუძვლების სერიოზულობის და მასშტაბურობის გათვალისწინებით, ამ გარემოებების გამოკვლევისათვის აუცილებელია დასაქმებულების მონაცემთა ბაზის შესწავლა, თითოეული დასაქმებულის საკადრო ინფორმაციის, მის შესახებ გამოცემული ბრძანებების შესწავლა, ბრძანებების და ხელშეკრულებების თარიღების შედარება. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ელექტრონული მიმოწერის ასლები და ფაქტებს კონსტატაციის ოქმი არ ასახავს დამსაქმებლის მიერ შინაგანაწესით გათვალისწინებული წესით დისციპლინური სამართალწარმოების პროცედურების ჩატარებას. არც 2018 წლის 30 აპრილის ბრძანებაშია მითითებულია მისი გამოცემის საფუძვლად დისციპლინური კომიტეტის რეკომენდაციის შესახებ, შესაბამისი სხდომის ოქმის შესახებ. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შპს რ-----ი ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მოხსენებითი ბარათი.

შრომითი ხელშეკრულების კერძოსამართლებრივი ბუნება განაპირობებს ხელშეკრულების დადებისას მხარეთა თანასწორობისა და ნების ავტონომიის პრინციპების გავრცელებას. „შრომის ხელშეკრულებას სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ კერძო სამართლის ერთ-ერთი უმთავრესი, მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის და დაქირავებული დამოკიდებულია დამქირავებლის ნებაზე, მის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე.“ (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-1261-1520-09).

ქვემდებარეობის პრინციპი მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლ ნაწილში, რომლის შესაბამისადაც შრომითი ურთიერთობის განმსაზღვრელ კომპონენტად მითითებულია შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს

შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი უმთავრესი ელემენტია ქვემდებარეობა, სუბორდინაცია. კერძოდ, „ქვემდებარეობის და სუბორდინაციისათვის დამახასიათებელია დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ვალდებულება დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ დროში. ეს გულისხმობს იმას, რომ შეთანხმებული პერიოდის განმავლობაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია, განკარგოს და მართოს დასაქმებულის შრომა. დაქვემდებარებული მდგომარეობის მეორე ნიშანია დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად სავალდებულო შრომითი პირობების დადგენა. სამუშაოს შინაარსის განსაზღვრისა და შრომითი პირობების დადგენის გარდა, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, განახორციელოს ზედამხედველობა და კონტროლი დაკისრებული სამუშაოს შესრულებაზე. დამსაქმებელი დასაქმებულს არა მარტო აძლევს მითითებებს, თუ რა უნდა შეასრულოს, არამედ აკონტროლებს სამუშაოს შესრულების ხარისხს. დაქვემდებარების მესამე ნიშანიც სწორედ ზედამხედველობისა და კონტროლის უფლებაა.

შრომის შინაგანაწესი არის იმ ნორმების ერთობლიობა, რომლითაც ორგანიზაციულად მოწესრიგებულია დამსაქმებელ საწარმოში საქმიანობის წესები, შინაგანაწესით დადგენილია ზოგადი წესები, რომელიც ყველა დასაქმებულზე ვრცელდება და საწარმოში დასაქმებულების ქცევის წესებს ადგენს. ამავე დროს შინაგანაწესი ერთგვარად აბალანსებს შრომით ურთიერთობის მონაწილეების ინტერესებს, რადგან აწესებს წახალისების ზომებს და ამავე დროს ადგენს დისციპლინური სახდელის დაკისრების წესებს და პროცედურებს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შინაგანაწესის მიხედვით, საყვედურის ან სასტიკი საყვედური დაკისრებისას დისციპლინური კომიტეტის მიერ სხდომის ჩატარება და მის რეკომენდაციის საფუძველზე ამ სახდელის დაკისრება მხოლოდ პროცედურული წესის დაცვას არ ემსახურება. განსახილველ შემთხვევაში, დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძველად მითითებულია მნიშვნელოვანი გარემოებები, რაც საწარმოს საქმის წარმოების სისტემის გამართულად ფუნქციონირებას, საქმის წარმოების ორგანიზაციული წესების სწორად დადგენას და შესრულებას შეეხება, რის გამოც ამ მასშტაბის დარღვევების გამოვლენისათვის საჭიროა თითოეული დასაქმებულის საკადრო დოკუმენტაციის შესწავლა, შესწავლის შედეგების გაანალიზება. შინაგანაწესით დადგენილი წესით დამსაქმებლის მიერ მითითებული დარღვევები არ გამოკვლეულა. ამასთან, არც სასამართლოში საქმის განხილვისას წარმოადგინა მოპასუხემ ის მტკიცებულებები, რომელთა გამოკვლევის საფუძველზე შეიძლება დადგინდეს თითოეული დასაქმებულის საკადრო საქმის წარმოების დროს დაშვებული დარღვევები.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. თ----- მ-----ეს 2018 წლის 30 აპრილის ბრძანებით დისციპლინური სახდელი დაეკისრა შინაგანაწესით დადგენილი წესის დარღვევით, რის გამოც ამ ბრძანების

გამოცემით დამსაქმებელმა დაარღვია დასაქმებულთან დადებული შრომის ხელშეკრულება, მისი შემადგენელი ნაწილი შრომის შინაგანაწესი, რის გამოც ბრძანება ბათილად უნდა იქნას ცნობილი.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდეგ 1 წლის ვადაში შრომითი მოვალეობის დარღვევის ჩადენას. იმის გამო, რომ 2018 წლის 30 აპრილს დაკისრებული დისციპლინური სახდელი გაუქმდა, ამ საფუძველით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტაც ბათილია, რადგან სახეზე არ არის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდგომ 1 წლის ვადაში შრომის ხელშეკრულების დარღვევის გარემოება.

ამასთან, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხემ ვერც 2018 წლის 30 აპრილის შემდეგ დისციპლინური დარღვევის ჩადენა დაადასტურა. შრომის კოდექსის ზემოთმითითებული ნორმის საფუძველზე შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზია დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდგომ ახალი დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა, შრომითი მოვალეობის ისეთი კონკრეტული დარღვევა, რისთვისაც დისციპლინური პასუხისმგებლობა დაკისრებული არ ჰქონდა. ამავე დროს რადგან ეს ნორმა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას იწვევს, გასათვალისწინებელია დაკისრებული დისციპლინური გადაცდომების არსი, ამ დარღვევით გამოწვეული შედეგი.

დამსაქმებლის მიერ მითითებული ფაქტებიდან გამომდინარე დასაქმებულის ქცევა შესაძლებელია შეფასდეს როგორც გაუფრთხილებელი ქმედება, სამსახურებრივი მოვალეობის უგულისყუროდ შესრულება, დამსაქმებლის ინტერესებისადმი დაუდევრად მოპყრობა. შრომითი ურთიერთობის, როგორც ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობის თავისებურებიდან გამომდინარე დასაქმებულს ევალება მის მოვალეობების გულმოდგინედ და გულისხმიერად შესრულება. ეს მოვალეობა და შესაბამისად მომეტებული პასუხისმგებლობა ეკისრება მენეჯერული თანამდებობის პირს, რადგან იგი ხელმძღვანელობს გარკვეულ სტრუქტურულ ერთეულ, გასცემს მის კომპეტენციაში არსებულ საკითხებზე განკარგულებებს, აწესრიგებს მისდამი ქვემდებარე სამსახურის საქმიანობის ორგანიზაციულ საკითხებს. ასეთი პირი იყო მოსარჩელე, თუმცა დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა მის მიერ მითითებული სერიოზული და უხეში გადაცდომების ჩადენის ფაქტები. რადგან დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა სულიკო სარსევანიძის გათავისუფლების საკითხზე მხარეთა შეთანხმების მომზადების დროს დარღვევების ჩადენა, ეს ფაქტი არც დამოუკიდებლად ქმნის იმის საფუძველს, რომ დასაქმებულის ქცევა შრომითი მოვალეობის უხეშ დარღვევად შეფასდეს და გამართლდეს მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), სამართლებრივი შედეგი ვერ მოჰყვება, რადგანაც არ იყო შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის

უხეში დარღვევა, დისციპლინური სახდელის დაკისრების შემდეგ შრომითი მოვალეობის დარღვევა. შესაბამისად, 2018 წლის 21 მაისის ბრძანება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტის დარღვევით არის გამოცემული და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე ამის გამო ბათილად უნდა გამოცხადდეს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის მიუხედავად, მოსარჩელის გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენა შესაძლებელი არ არის, რადგან მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა გაუქმებულია და არც ტოლფასი თანამდებობა არსებობს შპს რ-----ში.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, 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.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მითითებული ნორმით დადგენილია ერთგვარი თანმიმდევრობა იმ ზომებისა, რომელთა მეშვეობითაც უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებული შრომითი უფლებები უნდა აღდგეს.

ამ ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის გამო მოსარჩელე პირვანდელ სამუშაოზე უნდა აღდგეს, ხოლო ამის შეუძლებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოფილი უნდა იქნას ტოლფას სამუშაოზე მისი დასაქმება. ხოლო ამის შეუძლებლობის შემთხვევაში დამსაქმებელს უნდა დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა.

ამ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა გაუქმებულია, შპს „რ-----ის“ ადმინისტრაციის უფროსს აქვს უფრო ფართო უფლებები ვიდრე საკადრო საკითხების გადაწყვეტა. ამდენად, მოსარჩელის შრომითი უფლებების რესტიტუცია შპს „რუსთავის ფოლადში“ დასაქმებით შესაძლებელი არ არის. შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსიდან გამომდინარე კომპენსაცია არის სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია.

კომპენსაციის საკითხთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლს, რომლის სახელწოდებაა „დაცვის უფლება

დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევებში“. ამ ნორმის „ბ“ პუნქტის მიხედვით, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევებში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ აღიარონ მუშაკთა უფლება, რომელთა დასაქმება შეწყვეტილი იქნება საპატიო მიზეზების გარეშე, სათანადო კომპენსაციაზე ან სხვა შესაბამის დაკმაყოფილებაზე. ქარტიის ამ ნორმას საქართველოს მიერთებული არ არის, მაგრამ შრომის კოდექსი ამ ნორმის მსგავს რეგულაციას ადგენს. ამდენად, ევროპის სოციალური ქარტიის მსგავსად საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით სახელმწიფო აღიარებს საპატიო მიზეზის გარეშე დათხოვნილი პირისათვის კომპენსაციის გადახდის უფლებას.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა არ ადგენს კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის პრინციპებს. შესაბამისად, სასამართლომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში საქმის გარემოებების გათვალისწინებით უნდა დაადგინოს კომპენსაციის ოდენობა სამართლიანობის და გონივრულობის პრინციპის დაცვით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია ერთგვარად ზიანის ანაზღაურების კომპენსაციაა, რადგან პირი სამსახურიდან დათხოვნილია დამსაქმებლის არამართლობიერი ქმედებით, რაც არის დასაქმებულის ქონებრივი დანაკლისის გამომწვევი მიზეზი, იგი ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. ამავე დროს პირის სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის დაკისრება შესაძლებელი არ არის, რადგან იძულებით განაცდური თავისი არსით ის თანხა, რასაც მოსარჩელე დამსაქმებლისგან ხელფასის სახით მიიღებდა შრომის ურთიერთობის საფუძველზე. კომპენსაცია არის ფულადი ანაზღაურება იმისათვის, რომ პირის სამუშაოზე აღდგენა და დასაქმება შეუძლებელია.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 29 აგვისტოს გადაწყვეტილებაში საქმეზე №ას-637-637-2018 საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, ხელახლა დასაქმების პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ.“

კომპენსაცია თავისი არსით არც შრომის კოდექსის და არც სამოქალაქო კოდექსის მიზნებისათვის ზიანის პირვანდელი ანაზღაურების სანაცვლო არითმეტიკულად ექვივალენტური ანაზღაურება არ არის და იგი ვერ

ანაცვლებს დამსაქმებლისაგან მიუღებელ იძულებით განაცდურს, რაც დამსაქმებელს ეკისრება პირის ფაქტობრივად აღდგენამდე. მოსარჩელე მოითხოვს კომპენსაციის დაკისრებას სამუშაოდან გათავისუფლების მომენტიდან მიუღებელი ყოველთვიური ხელფასის სახით გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, რაც შრომის კოდექსის მიზნებიდან გამომდინარე კომპენსაციის არსს ეწინააღმდეგება. აღდგენის შეუძლებლობის გამო კომპენსაციის გადახდის მიზანი ერთდროულად დასაქმებულის მიერ განცდილი მატერიალური დანაკარგის და მორალური ზიანის ანაზღაურებაა. ამ შემთხვევაში კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ მხარეებს შორის უვადო შრომითი ურთიერთობა იყო ჩამოყალიბებული, რის გამოც უკანონოდ რომ არ დაეთხოვათ სამსახურიდან, მოსარჩელე ამ დრომდე შრომით ურთიერთობაში იქნებოდა მოპასუხესთან. მოპასუხეს დროის მცირე მონაკვეთში შრომითი მოვალეობების დარღვევისათვის ორჯერ დაუსაბუთებლად დაეკისრა სახდელი, რასაც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა მოჰყვა და რაც დასაქმებულისათვის ფსიქოლოგიური ტრამვის, განცდების საფუძველია. ამასთან, მოსარჩელე არის მარტოხელა დედა, ჰყავს არასრულწლოვანი შვილი, რომელსაც მარტო ზრდის და ამის გამო საგადასახადო კოდექსის საფუძველზე საგადასახადო შეღავათებითაც სარგებლობს. ამდენად, მოსარჩელისთვის დასაქმებას და ამის შედეგად შრომის ანაზღაურების მიღებას განსაკუთრებული სოციალური მნიშვნელობა აქვს. კომპენსაციის მიზანი არ არის შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტით გამოწვეული ქონებრივი დანაკარგის სრულად ანაზღაურება (ამ ინტერესების რეალიზაცია განაცდურის დაკისრებით ხდება), ფულადი კომპენსაციის მიზანი ერთგვარად არის დასაქმებულის მიერ განცდილი მორალური ზიანის კომპენსირება და დამსაქმებლისათვის ქონებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრება პირის უკანონოდ დათხოვნისათვის. ამ გარემოებების გამო კომპენსაციის დაკისრება ყოველთვიური ანაზღაურებით გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე მხარეთა თანასწორობის პრინციპს დაარღვევს, რადგან კომპენსაციის სრული ოდენობის განსაზღვრა დამოკიდებული ხდება მხარეთა ქმედებებზე, რადგან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა მხარეთა მიერ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების გამოყენებაზეა დამოკიდებული. ზემოთაღნიშნული გარემოებების გამო კომპენსაციის ოდენობად უნდა განისაზღვროს 25 000 ლარი (მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასის (დაუბერგავი) 10 თვის თანხა).

სასამართლოს მიაჩნია, რომ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა მიუღებელი შვებულების დაკისრების შესახებ.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მიხედვით, 1. შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე კოდექსის 22-ე მუხლის 1-ლი

ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

ამ ნორმის თანახმად, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ვადა შეადგენს სულ მცირე 24 სამუშაო დღეს. საქართველოს შრომის კოდექსის 26-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები. დეკლარაციით აღიარებულია შრომის უფლება და დასვენების უფლება. დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

დეკლარაციის 24-ე მუხლით აღიარებულია, რომ ყოველ ადამიანს აქვს დასვენებისა და მოცალეობის უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით.

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-2 მუხლის მიხედვით, შრომის სამართლიანი პირობებით უზრუნველყოფის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. დაადგინონ ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების გონივრული რაოდენობა და უზრუნველყონ სამუშაო კვირის თანმიმდევრული შემცირება, რამდენადაც ამის შესაძლებლობას იძლევა შრომის პროდუქტიულობის ზრდისა და სხვა შესაბამისი ფაქტორები; 2. დააწესონ ანაზღაურებადი სახელმწიფო დღესასწაულები; 3. დაადგინონ არა ნაკლებ ოთხი კვირის ხანგრძლივობის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება; 4. აღმოფხვრან საშიში და არაჰიგიენური სამუშაოებთან დაკავშირებული საფრთხე, ხოლო იმ შემთხვევაში თუ შეუძლებელია ასეთი საფრთხის აღმოფხვრა ან შემცირება, უზრუნველყონ სამუშაო საათების შემცირება ან დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება; 5. დაადგინონ ყოველკვირეული დასვენების დღეები, რომლებიც უნდა ემთხვეოდეს შესაბამის ქვეყანაში ან რეგიონში ტრადიციით ან ჩვეულებით აღიარებული დასვენების დღეს. 6. დასაქმების დაწყების თარიღიდან არა უგვიანეს ორი თვისა უზრუნველყონ მუშაკთა წერილობითი ფორმით ინფორმირება, კონტრაქტის ან შრომითი ურთიერთობების ძირითადი ასპექტის შესახებ; 7. უზრუნველყონ ის მუშაკები, რომლებიც ასრულებენ ღამის სამუშაოებს, ასეთი სამუშაოებისათვის გათვალისწინებული შეღავათებით. სოციალური ქარტიის ეს ნორმა საქართველოსთან მიმართებაში ძალაშია 2005

წლის 1 ოქტომბრიდან. ამდენად, სოციალური ქარტიის ამ დებულებიდან გამომდინარეობს, რომ შრომის უფლების შინაარსში შედის არ მარტო დასაქმების და შრომის ანაზღაურების მიღების უფლება, არამედ დასვენების უფლება, შვებულებით სარგებლობის უფლება, რაც უნაზღაურდება დასაქმებულის ხარჯზე.

ამდენად, საერთაშორისო სამართლის აქტებით, საქართველოს კონსტიტუციის და საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, დასვენების უფლება შრომის თავისუფლების მნიშვნელოვანი ასპექტია.

საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილია დასაქმებულის უფლება ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. კანონი ასევე ითვალისწინებს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს დასაქმებულს აუნაზღაურდება გამოუყენებელი შვებულების თანხა, თუმცა უპირობოდ ყველა დასაქმებულისათვის ამ თანხის ანაზღაურებას კანონი არ ითვალისწინებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მეოთხე პუნქტის მიხედვით, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

სასამართლო განმარტავს, რომ გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საკითხში შრომის კოდექსის დებულებები შეესაბამება „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციას და ევროპის სოციალურ ქარტიას.

„ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ყოველ პირს, რომლის მიმართაც წინამდებარე კონვენცია გამოიყენება, უფლება აქვს ერთი წლის ხანგრძლივობით უწყვეტი მუშაობის შემდეგ ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით, რომელიც სულ ცოტა ექვსი სამუშაო დღის ტოლი იქნება. ამ კონვენციის მე-3 მუხლის მიხედვით, ყოველი პირი, რომელიც შვებულებაში გადის წინამდებარე კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად, შვებულების მთელი ხანგრძლივობის განმავლობაში იღებს: ა) ან თავის ჩვეულებრივ გასამრჯელოს, რომელიც გამოთვლილია ეროვნული კანონებით ან წესებით, მისი ნატურით ანაზღაურების, თუ ასეთი არსებობს, ფულადი ეკვივალენტის დანამატით; ბ) ან კოლექტიური შეთანხმებით განსაზღვრულ გასამრჯელოს.

კონვენციის მე-6 მუხლით დადგენილია, რომ კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დამჭირავებელთა მიზეზით დათხოვნილი პირი ამ კონვენციის თანახმად მისი კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ გასამრჯელოს.

აღნიშნული კონვენცია საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის

1993 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით. შესაბამისად, საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებით აღიარებულია დამსაქმებლის უფლება ყოველწლიურად ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით, ასევე აღიარებულია დასაქმებულის უფლება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს მიიღოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება. თუმცა, კონვენცია და საქართველოს შრომის კოდექსი გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას ითვალისწინებს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით.

ამ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „თ“ პუნქტის საფუძველზე, დამსაქმებლის, სამუშაოს მიმცემის ინიციატივით, რის გამოც დამსაქმებელს ეკისრება გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურება.

მოსარჩელე 2018 წელს შვებულებაში იმყოფებოდა 2018 წლის 15 იანვრიდან 18 იანვრის ჩათვლით და 2018 წლის 24 აპრილიდან 27 აპრილის ჩათვლით - 4 სამუშაო დღით, სულ 8 სამუშაო დღის განმავლობაში, რაც 2017 წელს გამოუყენებელი შვებულების დღეებია. ამდენად, 2018 წელს მოსარჩელემ ისარგებლა შვებულებით, რაც არის წინა წლის შვებულების გამოუყენებელი ნაწილი. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი ფიქსირებული თანხით განისაზღვრებოდა და შეადგენს თვეში 2500 ლარს, ხოლო შვებულების თანხა განისაზღვრება წინა თვის ანაზღაურების ოდენობით. 2018 წლის კუთვნილი შვებულებით მოსარჩელეს არ უსარგებლია, მან გამოიყენა წინა წლის შვებულების დარჩენილი ნაწილი, ხოლო 2018 წლის შვებულების ანაზღაურება მას არ მიუღია (ამის დამადასტურებელი მტკიცებულება მოპასუხეს არ წარმოუდგენია). ამდენად, სასარჩელო მოთხოვნის ოდენობის გათვალისწინებით მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 1454 ლარის გადახდა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

ამ ნორმით გათვალისწინებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, შრომის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის გადაიხადოს პირგასამტეხლო.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ ნორმაში გათვალისწინებულ ნებისმიერ ანაზღაურებასა და ანგარიშსწორებაში იგულისხმება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე (მათ შორის არამართლობიერად შეწყვეტამდე) წარმოშობილი ანაზღაურების ვალდებულება და ეს ნორმა არ შეეხება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონოდ ცნობის გამო გადაწყვეტილებით

დაკისრებული განაცდურის ან კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებას.

პირგასამტეხლოს არსი განმარტებულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლში, რომლის მიხედვით, პირგასამტეხლო - მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა - მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. ამავე კოდექსის 419-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, კრედიტორს არ შეუძლია ერთდროულად მოითხოვოს პირგასამტეხლოს გადახდაც და ვალდებულების შესრულებაც, თუკი პირგასამტეხლო არ არის გათვალისწინებული იმ შემთხვევებისათვის, როცა მოვალე თავის ვალდებულებებს არ ასრულებს დადგენილ დროში.

ამდენად, პირგასამტეხლოს გადახდის საფუძველია ვალდებულების დარღვევა, რომლის შემდეგ წარმოიშობა პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება. ამ შემთხვევაში შრომის კოდექსით გათვალისწინებულია პირგასამტეხლოს გადახდა ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის. ამ ნორმის საფუძველზე დამსაქმებელს - მოვალეს ეკისრება პირგასამტეხლო ფულადი ანაზღაურების ვალდებულების დროულად შეუსრულებლობისათვის. შესაბამისად, პირგასამტეხლოს დაკისრებისათვის უმნიშვნელოვანესია გადახდის ვადის გარემოების დადგომა, დასაქმებულის მიერ მიერ ანაზღაურების გადახდის ვალდებულების შესრულების ვადის გადაცილება, რაც დასაქმებულს წარმოუშობს პირგასამტეხლოს მიღების მოთხოვნას.

პირგასამტეხლოს სამართლებრივი ბუნებიდან გამომდინარე, შრომის კოდექსის 31-ე მუხლში მითითებული შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ნებისმიერი ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება გულისხმობს შრომის ურთიერთობის შეწყვეტამდე გადაუხდელ ფულად ანაზღაურებას, ხელფასს, ასევე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის კანონით გათვალისწინებულ კომპენსაციას და იმ თანხას, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამო დამსაქმებელმა უნდა გადაიხადოს შეწყვეტიდან არაუგვიანეს 7 დღისა. 31-ე მუხლში არ იგულისხმება შრომის ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტის გამო იძულებით განაცდურის ანაზღაურების ან აღდგენის შეუძლებლობის გამო კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება, რადგან ეს ვალდებულებები მხოლოდ შრომის ხელშეკრულების მხარეებს შორის დავის შემთხვევაში წარმოიშობა. იძულებითი განაცდურის ან კომპენსაციის თანხის გადახდის ვალდებულება შრომის ხელშეკრულების შესრულების პერიოდში წარმოშობილი ვალდებულება არ არის, იგი სასამართლო გადაწყვეტილებით წარმოიშობა დასაქმებულის უკანონო დათხოვნის შემთხვევაში და მათი გადახდის დაგვიანებისათვის შრომის კოდექსით პირგასამტეხლო დადგენილი არ არის.

მოსარჩელეს არ მოუთხოვია საშვებულებო ანაზღაურების გადაუხდელობისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრება. მან მოითხოვა ყოველთვიურად მისაღები ხელფასის თანხის გადახდის დაგვიანებისათვის პირგასამტეხლო, რაც შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არ არის და მოსარჩელის ეს მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს განმარტების საკითხზე მოიხმობს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებას საქმეზე №ას-268-255-2016, სადაც საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ 31-ე მუხლის მესამე ნაწილიდან გამომდინარე: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი;

ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს. გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდღიან ვადას (სშკ-ის 34-ე მუხლი)...... სშკ-ის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) ყოვნდება. განსახილველ შემთხვევაში, შრომის ანაზღაურების დაყოვნების გამო, სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა 2011 წლის 22 თებერვლიდან 2012 წლის 10 აპრილამდე დაეკისრა და 2014 წლის 10 ივლისს აუნაზღაურდა. რაც შეეხება 2012 წლის 10 აპრილიდან 2014 წლის 10 ივლისამდე დროის მონაკვეთში მითითებული თანხის ანაზღაურების დაყოვნების გამო აღძრულ მოთხოვნას, სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცევა, რადგან იგი უკვე აღარ წარმოადგენს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში წარმოშობილ მოთხოვნას - შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო დაყოვნებული თანხის პროცენტის ანაზღაურების შესახებ. სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სადავო პერიოდში მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის მოსარჩელის მიერ მიუღებლობა, მისთვის შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნებასთან ვერ გაიგივდება, რადგან, რეალურად, ზემომითითებული დროის მონაკვეთში მოსარჩელე შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების მოცდენის სუბიექტი კი აღარ არის, არამედ სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით მის სასარგებლოდ დადგენილი თანხის დაყოვნების სუბიექტია და ეს ვითარება მას სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული კანონისმიერი საურავის მიღების უფლებას არ ანიჭებს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა ბრძანებების ბათილად ცნობაზე დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელისათვის სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი 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. ამ ნორმის მე-3 ნაწილის მიხედვით, თუ ორივე მხარე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, მაშინ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეულ ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო.

მოსარჩელე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელე განთავისუფლებულია შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ანაზღაურების მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, რის გამოც კომპენსაციის და შვებულების ანაზღაურების დაკისრების მოთხოვნაზე სასამართლო ხარჯების სახელმწიფო ბიუჯეტში ეკისრება მოპასუხეს და სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს დაკისრებული თანხის 3%-ს, რაც არის 793,62 ლარი. სახელმწიფო ბაჟი უნდა გადაიხადოს შემდეგ ანგარიშზე - ხაზინის ერთიანი ანგარიში, ბანკის კოდი - TRESGE22, ანგარიშის სახაზინო კოდი №30063150;

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. თ----- მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
 - 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს რ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 30 აპრილის №76 ბრძანება თ----- მ-----ისათვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ;
 - 1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „რ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 21 მაისის ბრძანება თ----- მ-----ესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
 - 1.3. შპს „რ-----ს“ დაეკისროს თ----- მ-----ისათვის კომპენსაციის 25 000 ლარის გადახდა;
 - 1.4. შპს „რ-----ს“ დაეკისროს თ----- მ-----ისათვის შვებულების თანხის 1454 ლარის გადახდა;
 - 1.5. არ დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნები გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების და პირგასამტეხლოს ანაზღაურების შესახებ;
2. შპს რ-----ს დაეკისროს თ----- მ-----ისათვის სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;
3. შპს რ-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო

ბაჟის 793,62 ლარის გადახდა;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
5. 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 რუსთავის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

დიანა გოგატიშვილი