



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

11.12.2018 წელი

ქ. თბილისი

**თბილისის საქალაქო სასამართლო  
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**

**მოსამართლე** თეა ბერაია  
**სხდომის მდივანი** ირაკლი გამსახურდია

**მოსარჩელე** - ბ---- მ-----ი  
**წარმომადგენელი** - ს----- მ-----ე

**მოპასუხე** - შპს „კ----- ს-----ი“  
**წარმომადგენლები:** კ----- თ-----, თ----- ბ-----, ი----- კ-----ე

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა; სამუშაოზე აღდგენა;  
იძულებით განაცდურის ანაზღაურება;  
ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება;  
პირგასამტეხლოს დაკისრება;

### **აღწერილობითი ნაწილი:**

#### **1. სასარჩელო მოთხოვნა**

**1.1.** ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „კ----- ს-----ის“ ბიზნეს განვითარების მენეჯერის 2017 წლის 06 ივლისის ბრძანება, 2017 წლის 31 ივლისიდან ბ---- მ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

**1.2.** მოსარჩელე ბ---- მ-----ი აღდგენილ იქნეს შპს „კ----- ს-----ში“ დამლაგებლის (დიასახლისის) თანამდებობაზე;

**1.3.** მოპასუხე შპს „კ----- ს-----ს“ მოსარჩელის ბ---- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 31 ივლისიდან

გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 300 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით;

**1.4** დაეკისროს მოპასუხეს სამსახურში მიღების დღიდან (17.04.2017წ), სამსახურიდან გათავისუფლებამდე, ყოველ სამუშაო კვირაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის 74.88 ლარის გადახდა.

**1.5** დაეკისროს მოპასუხეს, ნებისმიერი ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნებისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის დაკისრება, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან, სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

### **სარჩელის საფუძვლები**

მოსარჩელე 2017 წლის 17 აპრილიდან უვადოდო დაინიშნა და მუშაობდა შპს „ჰ-----ს-----ში“ დამლაგებლის (დიასახლისის) პოზიციაზე. დარიცხული შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 375 ლარს. 2017 წლის 25 ივლისამდე იგი ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას. 25 ივლისიდან, 31 ივლისის ჩათვლით იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე. 2017 წლის 01 აგვისტოს, როდესაც გამოცხადდა სამსახურში, უთხრეს, რომ გათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან. 2017 წლის 20 ოქტომბერს ბ-----მ-----მა წერილობით მიმართა მოპასუხეს და შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება. 2017 წლის 13 ნოემბერს მოსარჩელეს ჩაბარდა მოპასუხის შეტყობინება, სადაც მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელისვე სურვილით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ აღნიშნული განთავისუფლების შესახებ ბრძანება არის უკანონო და დაუსაბუთებელი, რამდენადაც მას არ მიუმართავს მოპასუხისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის მოთხოვნით. მოსარჩელემ ასევე მიუთითა, რომ სამუშაოს დაწყების დღიდან, გათავისუფლებამდე, კვირაში, ნაცვლად შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი 40 საათისა, სამუშაოს ასრულებდა 56 საათის განმავლობაში. ზეგანაკვეთური სამუშაო მოპასუხეს მოსარჩელისათვის არა აქვს ანაზღაურებული.

### **მოპასუხის პოზიცია**

**2.1.** მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა 2017 წლის 15 აპრილიდან. იგი დასაქმებული იყო დიასახლისის პოზიციაზე და შრომითი ურთიერთობის მოქმედების ვადა, კომპანიაში დანერგილი პრაქტიკის თანახმად განისაზღვრა სამი თვით. ამ პერიოდში დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხის შესაბამისად გადაწყდებოდა

ხელშეკრულების გაგრძელების საკითხი. მოსარჩელის დარიცხული შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 375 ლარს, მოსარჩელის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირაში 48 საათს არ აღემატებოდა, რაც მოსარჩელის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობას. შესაბამისად მოთხოვნა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების შესახებ უსაფუძვლოა. ასევე უსაფუძვლოა, მოსარჩელის მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ, რამდენადაც მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა, მისივე სურვილით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. მოპასუხის მითითებით, სარჩელი ასევე ხანდაზმულია.

## **ფაქტობრივი გარემოებები**

### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.1.1.** მოსარჩელე 2017 წლის 17 აპრილიდან მუშაობდა შპს „ჰ----- ს-----ში“ დიასახლისის პოზიციაზე. მის სამუშაო ადგილად განისაზღვრა ქალაქი თბილისი, ქავთარაძის ქ. N1-ში მდებარე სავაჭრო ცენტრი „აიჯი მოლი-საბურთალო“. მოსარჩელის დარიცხული შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 375 ლარს, ხოლო ხელზე ასაღები ხელფასი 300 ლარს. 2017 წლის 31 ივლისამდე მოსარჩელე მოპასუხესთან იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

**3.1.2.** შპს „ჰ----- ს-----ის“ ბიზნესის განვითარების მენეჯერის 2017 წლის 06 ივლისის ბრძანებით, 2017 წლის 31 ივლისიდან, ბ-----თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 06 ივლისის ბრძანება;

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

**3.1.3.** 2017 წლის 20 ოქტომბერს ბ---- მ-----მა წერილობით მიმართა მოპასუხეს და შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მოსარჩელის 2017 წლის 20 ოქტომბრის წერილი;
- საფოსტო გზავნილი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

**3.1.4.** 2017 წლის 13 ნოემბერს მოსარჩელეს ჩაბარდა მოპასუხის შეტყობინება, სადაც მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელისვე სურვილით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- მოპასუხის წერილი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

### **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.2.1.** მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ შრომითი ურთიერთობის მოქმედების ვადა შეადგენდა სამ თვეს, თუმცა ამის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება წარმოდგენილი არ არის.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1<sup>1</sup> პუნქტის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.

ამავე მუხლის 1<sup>2</sup> პუნქტის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ამ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარე არ მიუთითებს ზემოაღნიშნულ პუნქტში მითითებულ იმ გარემოებებზე, რომლების არსებობის შემთხვევაშიც შესაძლებელი იქნებოდა შრომის ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით დადება.

განსახილველ შემთხვევაში ვინაიდან უდაოა, რომ მოსარჩელე სამ თვეზე მეტი ვადით - 2017 წლის 17 აპრილიდან, 2017 წლის 31 ივლისის ჩათვლით იმყოფებოდა მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობაში, ხოლო მოპასუხეს არ წარმოუდგენია იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იყო დადებული, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა.

**3.2.2.** დასაქმებულს - ბ--- მ-----ს არ გამოუხატავს ნება, შრომითი ურთიერთობის საკუთარი ნებით შეწყვეტის თაობაზე.

საქმეში არ არსებობს მოსარჩელე ბ--- მ-----ის წერილობითი განცხადება, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მოსარჩელის განმარტებით მას არც წერილობით და არც ზეპირად არ მიუმართავს მოპასუხისათვის აღნიშნულის თაობაზე. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა, რომ ბ--- მ-----მა თუნდაც ზეპირად გამოხატული, საკუთარი ნებით შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. ეს ფაქტი ვერც მოპასუხის მიერ წარმოდგენილმა მოწმემ გულისა ბერუაშვილმა დაადასტურა. მით უმეტეს, რომ ამ უკანასკნელის მოხსენებითი ბარათი დაედო საფუძვლად მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, სადაც ის აღნიშნავდა, რომ ბ--- მ-----მა გამოთქვა სამსახურიდან წასვლის სურვილი. თუმცა როგორც აღინიშნა მან ეს ფაქტი სასამართლო სხდომაზე ვერ დაადასტურა.

**3.2.3.** მოსარჩელე არ ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს.

მოსარჩელისვე განმარტებით მისი სამუშაო საათების ხანგრძლივობა მხარეთა შეთანხმებით კვირაში განისაზღვრა 48 საათით. მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ მის მიერ ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაო დღის ხანგრძლივობა კვირის

განმავლობაში აჭარბებდა 48 საათს. შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის და „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის N329 დადგენილებით დამტკიცებული „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის“ პირველი პუნქტის „ტ“ ქვეპუნქტით კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევის დარგში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირაში შეადგენს 48 საათს. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე არ ასრულებდა ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, რადგან მოპასუხე საქმიანობას ეწეოდა ისეთ დარგში, რომელშიც სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეადგენს კვირაში 48 საათს, ხოლო მოსარჩელის მხრიდან კვირაში 48 საათზე მეტი ხანგრძლივობით სამუშაოს შესრულების ფაქტი ვერ დადასტურდა.

## **სამოტივაციო ნაწილი:**

### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომითი კანონმდებლობის დარღვევით, შესაბამისად მისი გათავისუფლების ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, მოსარჩელე ბ---- მ-----ი აღდგენილ უნდა იქნეს შპს „კ----- ს-----ში“ დამლაგებლის (დიასახლისის) თანამდებობაზე და მოპასუხემ უნდა აუნაზღაუროს მოსარჩელეს განაცდური ხელფასი 2017 წლის 31 ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 300 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით. რაც შეეხება მოთხოვნას, იძულებითი განაცდურისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების დაყოვნების გამო, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველდღიურად 0.07 პროცენტის დაკისრების შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს უსაფუძვლობის გამო.

### **5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა**

**5.1.** საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-14, მე-17, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი.

### **6. სამართლებრივი შეფასება**

**6.1.** საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ

დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელის ნებით.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოპასუხემ 2017 წლის 06 ივლისის ბრძანებით, 2017 წლის 31 ივლისიდან, ბ---- მ-----თან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

დადგენილია, რომ ბ---- მ-----ს არ გამოუხატავს ნება, შრომითი ურთიერთობის საკუთარი ნებით შეწყვეტის თაობაზე. საქმეში არ არსებობს მოსარჩელე ბ---- მ-----ის წერილობითი განცხადება, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მოსარჩელეს არც წერილობით და არც ზეპირად არ მიუმართავს მოპასუხისათვის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. ამასთან ნიშანდობლივია, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისას, უნდა არსებობდეს დასაქმებულის წერილობითი განცხადება სამუშაოს დატოვების შესახებ. როგორც აღინიშნა არა თუ წერილობითი, არამედ, ზეპირი ნების გამოვლენაც კი არ დასტურდება, მოსარჩელის მხრიდან სამუშაოს დატოვების თაობაზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალავს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

**6.2.** 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბათილად არის ცნობილი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. შესაბამისად, მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს შპს „კ----- ს-----ში“ დამლაგებლის (დიასახლისის) თანამდებობაზე.

**6.3.** საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურება მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში შეადგენდა ყოველთვიურად 375 ლარს (300 ლარს ხელზე) (იხ. 3.1.1 უდავო ფაქტ. გარემოება).

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2017 წლის 31 ივლისიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის, **2017 წლის 31** ივლისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 300 (ხელზე მისაღები) ლარის გადახდა.

**6.4.** მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს - მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებით განაცდური ხელფასის 300 ლარის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა 2017 წლის 31 ივლისიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე.

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

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს, საქართველოს

უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ივნისის №ას-699-653-2017 გადაწყვეტილებაზე, რომლის თანახმად: „, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნებისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის დაკისრების მოთხოვნათა ნაწილში სარჩელის უარყოფის შესახებ დადგენილია მყარი სასამართლო პრაქტიკა იხ., სუსგ №ას-285-271-2016 , 27 აპრილი, 2015 წელი, რომელშიც საკასაციო პალატამ იმსჯელა იძულებითი განაცდურის სახით დაკისრებული თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0,07 პროცენტის დაკისრების სამართლებრივი საფუძვლების არსებობაზე და განმარტა: „პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრებაზე მოსარჩელის მოთხოვნას სამართლებრივად ვარგისი საფუძველი არ გააჩნია, რადგან სშკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ხოლო თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, რასაც მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია“.

მოცემულ შემთხვევაში, დავა არ ეხება მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში არსებულ ფულად ვალდებულებას. რის გამოც, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

**6.5.** შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.

იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხე საქმიანობას ეწევა ისეთ დარგში, რომელშიც სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეადგენს კვირაში 48 საათს და მხარეთა შორის არსებობდა შეთანხმება კვირაში 48 საათიანი სამუშაო გრაფიკის შესახებ, მისი ანაზღაურება კი თავიდანვე შეთანხმებული იყო ხელშეკრულებით გადასახდელ ხელფასში, ხოლო მოსარჩელის მხრიდან კვირაში 48 საათზე მეტი ხანგრძლივობით სამუშაოს შესრულების ფაქტი არ

დასტურდება, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა, შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის საფუძველზე ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების შესახებ უსაფუძვლოა. შესაბამისად უსაფუძვლოა მოთხოვნა ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს მოთხოვნის შესახებ.

**6.6.** სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელის სარჩელი ხანდაზმულია.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველზე წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

ამ შემთხვევაში, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

უდავოა, რომ 2017 წლის 20 ოქტომბერს ბ---- მ-----მა წერილობით მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველზე წერილობითი დასაბუთება. მოსარჩელემ მოპასუხის წერილობითი დასაბუთება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველზე შესახებ, მიიღო 2017 წლის 13 ნოემბერს. სარჩელი სასამართლოში წარდგენილია 2017 წლის 15 ნოემბერს. ამდენად მოსარჩელის მიერ დაცულია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით დადგენილი დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა, შესაბამისად სარჩელი არ არის ხანდაზმული.

აქვე სასამართლო მიუთითებს, რომ, ამ შემთხვევაში, არ შეიძლება გავრცელდეს 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული

ხანდაზმულობის 30 დღიანი ვადა, რადგან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 31 ივლისიდან და მოსარჩელემ მოპასუხეს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთება მოსთხოვა 2017 წლის 20 ოქტომბერს, 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით დადგენილი, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლების 30 დღიანი ვადის გასვლის შემდეგ.

## **7. საპროცესო ხარჯები**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 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 შემთხვევაში, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად დავის საგნის ფასი უნდა განისაზღვროს უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის - ქონებრივ-სამართლებრივი დავის საგნის ფასის მიხედვით, რაც სსკ-ის 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ერთი წლის განმავლობაში ასაღები სახელფასო განაცდურის ოდენობის გათვალისწინებით შეადგენს 3600 ლარს.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად ამ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟია 108 ლარი.

იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მიერ გადახდილია, სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით და სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს დაკმაყოფილებული სარჩელის პროპორციულად მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს, ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 8 ლარის გადახდა.

ზეგანაკვეთური ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. მოსარჩელე მოთხოვნის ამ ნაწილში განთავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდისაგან. შესაბამისად, საქ. სსკ-ის 55-ე მუხლის თანახმად, ამ ნაწილში სახელმწიფო ბაჟი არ ეკისრება მხარეებს.

## **სარეზოლუციო ნაწილი**

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

## **გადაწყვეტა:**

1. ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს ბ---- მ-----ის სარჩელი შპს „კ---- ს-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის, იძულებით განაცდურის, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „კ---- ს-----ის“ ბიზნეს განვითარების მენეჯერის 2017 წლის 06 ივლისის ბრძანება 2017 წლის 31 ივლისიდან ბ---- მ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
3. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ბ---- მ-----ი შპს „კ---- ს-----ში“ დამლაგებლის (დიასახლისის) თანამდებობაზე;
4. დაეკისროს მოპასუხე შპს „კ---- ს-----ს“ ბ---- მ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 300 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით 2017 წლის 31 ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ოდენობით გადახდა;
5. შპს „კ---- ს-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 8 ლარის გადახდა.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში, მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

## **მოსამართლე**

თეა ბერაია

