

N 3-----

N 2/7362-17



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

25.12.2018 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია

სხდომის მდივანი ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე - ა---- ზ-----ე

წარმომადგენელი - ლ---- გ-----ი

მოპასუხე - შპს „ბ-----ი“

წარმომადგენლები: შ----- ღ-----ე, ა-- ს-----

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა; სამუშაოზე აღდგენა;
იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურება;
ზეგა--კვეთური შრომის ა--ზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2017 წლის 03 თებერვლის N-ბრძანება, ა---- ზ-----ესთან, 2017 წლის 04 თებერვლიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.2. მოსარჩელე ა---- ზ-----ე აღდგენილ იქნეს შპს „ბ-----ში“ უფროსი კონსულტანტის თა--მდებობაზე;

1.3. მოპასუხე შპს „ბ-----ს“ ა---- ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურება ყოველთვიურად 350 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით, 2017 წლის 04 თებერვლიდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.4. მოპასუხე შპს „ბ-----ს“ ა---- ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ზეგა--კვეთური სამუშაოს ა--ზღაურება 873.60 ლარის ოდენობით;

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე 2016 წლის აპრილის თვიდან, 2016 წლის 11 ივლისამდე მუშაობდა შპს „ბ-----ში“ კონსულტანტის პოზიციაზე და მისი დარიცხული შრომის ა--ზღაურება შეადგენდა თვეში 312.50 ლარს. მოსარჩელე 2016 წლის 20 სექტემბრიდან კვლავ დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში, ნოემბრის თვემდე კონსულტანტის, ხოლო ნოემბრის თვიდან უფროსი კონსულტანტის პოზიციაზე. მოსარჩელის ხელზე მისაღები შრომის ა--ზღაურება უფროსი კონსულტანტის პოზიციაზე 2016 წლის 20 დეკემბრიდან შეადგენდა თვეში 350 ლარს. შპს „ბ-----ის“ მხრიდან შრომის ა--ზღაურების სისტემას, ხელფასის გარდა შეადგენდა საბონუსე სქემა, რაც გაიცემოდა ყოველთვიურად, თუმცა უცნობია მისი გამოანგარიშების ფორმულა და წესი. „ბ-----ი გალერეას“ დეკემბრის თვის შესასრულებელი გეგმა წინა თვეებისაგან განსხვავებით, განსაკუთრებით მაღალი იყო (320 000 ლარი), რაც შესრულდა 97%-ით. შესაბამისად, კონსულტანტებს, მათ შორის მოსარჩელეს გააჩნდა გონივრული მოლოდინი, რომ ბონუსი იქნებოდა ბევრად მაღალი, ვიდრე სხვა თვეებში. 2017 წლის 2 თებერვალს კონსულტანტებს, მათ შორის მოსარჩელეს ჩაერიცხა ბონუსი 614 ლარის ოდენობით. აღნიშნულმა გამოიწვია კონსულტანტების, მათ შორის მოსარჩელის უკმაყოფილება. ისინი შეეცადნენ მენეჯმენტთან გაერკვიათ ბონუსის ოდენობა და მიეღოთ ახსნა-განმარტება ბონუსის გამოანგარიშების თაობაზე. მათ უკმაყოფილებას და მოთხოვნას არ გამოუწვევია ობიექტის მუშაობის შეფერხება. მიუხედავად აღნიშნულისა, ბ-----ის დირექტორის 2017 წლის 03 თებერვლის ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელემ მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობით დასაბუთება (შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 პუნქტი). მოპასუხემ 2017 წლის 16 თებერვლის წერილით აცნობა, რომ მოსარჩელემ 2017 წლის 2 თებერვალს არ შეასრულა ხელმძღვანელების მითითებები, დაარღვია შრომის ხელშეკრულების და შინაგა--წესის მოთხოვნები, არ დაემორჩილა ხელმძღვანელის მითითებებს, სამუშაო ვითარებაში, მომხმარებლის თანდასწრებით, ხელმძღვანელობის მიმართ იქცეოდა აგრესიულად, რაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, გახდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი ნაცვლად შრომის კოდექსის 14-ე მუხლით დადგენილი 40 საათისა, კვირაში მუშაობდა საშუალოდ 60 საათი. შესაბამისად მოპასუხეს 2016 წლის სექტემბრის თვიდან, გათავისუფლების დღემდე ეკისრება ზეგა--კვეთური სამუშაოს ა--ზღაურება, რაც ჯამში შეადგენს 873.60 ლარს და რაც მოპასუხის მიერ არ არის ა--ზღაურებული.

მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელემ 2017 წლის 02 თებერვალს აგრესიული ფორმით გა--ხორციელა კომუნიკაცია ხელმძღვანელთან, სამუშაო ადგილას, სამუშაო ვითარებაში, მომხმარებლის თანდასწრებით, უმეტესაღყოფიერად დატოვა სამუშაო პოზიცია, არ დაემორჩილა ხელმძღვანელების მითითებას, მათ მიმართ იქცეოდა აგრესიულად, შეურაცმყოფელად და არაეთიკურად. შესაბამისად შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე 2017 წლის 3 თებერვლის ბრძანებით, მასთან შეწყდა შრომის ხელშეკრულება. რაც შეეხება ზეგა--კვეთურად შესრულებული სამუშაოს ა--ზღაურებას, მოპასუხის განმარტებით ა---- ზ----ე კვირის განმავლობაში მუშაობდა 45 საათს. მისი ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო სრულად არის ა--ზღაურებული ბონუსის სისტემით.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე 2016 წლის 20 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო შპს „ბ-----ში“ კონსულტანტის, ხოლო დეკემბრიდან უფროსი კონსულტანტის პოზიციაზე. მოსარჩელის ხელზე მისაღები შრომის ა--ზღაურება უფროსი კონსულტანტის პოზიციაზე 2016 წლის 20 დეკემბრიდან შეადგენდა თვეში 350 ლარს. შრომის ა--ზღაურებასთან ერთად დასაქმებულს ეძლეოდა დამატებითი ა--ზღაურება გამომუშავების და დამსაქმებლის მიერ ჩამოყალიბებული საბონუსე სისტემის მიხედვით.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2016 წლის 20 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულება;
- 20.12.2016წ. შეთანხმება, ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ.
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. მოპასუხის 2017 წლის 03 თებერვლის N- ბრძანებით, 2017 წლის 4 თებერვლიდან მოსარჩელესთან შეწყდა შრომის ხელშეკრულება.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;

- 2017 წლის 03 თებერვლის ბრძანება.
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. ა---- ზ----ემ 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;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. 2017 წლის 16 თებერვლის N2- წერილით, მოპასუხემ ა---- ზ----ეს აცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თა--ხმად შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია - „დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგა--წესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა“, კერძოდ მოსარჩელემ 2017 წლის 02 თებერვალს აგრესიული ფორმით გა--ხორციელა კომუნიკაცია ხელმძღვანელთან, სამუშაო ადგილას, სამუშაო ვითარებაში, მომხმარებლის თანდასწრებით, უმეტესწილად დატოვა სამუშაო პოზიცია, არ დაემორჩილა ხელმძღვანელების მითითებას, მათ მიმართ იქცეოდა აგრესიულად, შეურაცხყოფელად და არაეთიკურად.

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

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევას.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის სადავოა ის გარემოება, ჩაიდინა თუ არა მოსარჩელემ დისციპლინური გადაცდომა და იყო თუ არა აღნიშნული გადაცდომა უხეში დარღვევა.

სხდომაზე დადგინდა, რომ 2017 წლის 2 თებერვალს მოსარჩელეს ჩაერიცხა

ბონუსი 614 ლარის ოდენობით. აღნიშნულმა გამოიწვია მისი უკმაყოფილება. ის შეეცადა ხელმძღვანელთან გაერკვია, რატომ ჩაერიცხა ბონუსის სახით მხოლოდ 614 ლარი, რასაც მოჰყვა ხმამაღალი საუბარი. აღნიშნული ქმედება არ შეიძლება შეფასდეს, როგორც ვალდებულების უხეში დარღვევა.

სასამართლო არ იზიარებს მოპასუხის განმარტებას, რომ მოსარჩელემ ბონუსის ჩარიცხვასთან დაკავშირებით პროტესტი გამოხატა სამუშაო დროს, რამაც შეაფერხა კომპანიის მუშაობა, რამდენადაც მოწმეთა ჩვენებებით დადგენილია, რომ იმ დროს როდესაც ა---- ზ----ემ ხელმძღვანელობასთან გამოთქვა უკმაყოფილება ბონუსის ოდენობასთან დაკავშირებით მისი სამუშაო საათი უკვე დასრულებული იყო და მუშაობას გა--გრძობდა მისი შემცვლელი. ამასთან მოწმეთა ჩვენებებით არც ის დასტურდება, რომ ა---- ზ----ის ქმედება იყო არაეთიკური და შეურაცმყოფელი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხის მიერ შესაგებელში მითითებული და სასამართლო სხდომაზე გაუღერებული მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლები, კერძოდ ის ფაქტები, რაც მოპასუხემ ჩათვალა მოსარჩელის მხრიდან ვალდებულების უხეშ დარღვევად, არ დასტურდება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ვალდებულების არა თუ უხეშ, არამედ საერთოდ დარღვევას.

3.1.2. მოსარჩელის მიერ არ არის შესრულებული კვირაში 5 საათზე მეტი დროით ზეგა--კვეთური სამუშაო. ხოლო შესრულებული ზეგა--კვეთური სამუშაოს ა--ზღაურება მოსარჩელეს მიღებული აქვს.

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის აღრიცხვის დოკუმენტით დასტურდება, რომ ჯამში ა---- ზ----ის ფაქტობრივი სამუშაო დრო შეადგენდა 45 საათს.

მხარეთა შორის არსებული 2016 წლის 20 ოქტომბრის შრომის ხელშეკრულების მეორე მუხლის 2.1 მუხლის მიხედვით, დასაქმებულის სამუშაო დრო, განისაზღვრება 40 საათიანი სამუშაო კვირით. საჭიროების მიხედვით საქმის მოცულობიდან გამომდინარე შესაძლებელია დასაქმებულს მოუწიოს ზეგა--კვეთური სამუშაოს შესრულება, რაზეც დასაქმებული აცხადებს თანხმობას. ამავე ხელშეკრულების მე-3 მუხლის 3.3 პუნქტის თა--ხმად ხელფასთან ერთად შეიძლება მიეცეს დამატებითი ა--ზღაურება გამომუშავების ან დამსაქმებლის მიერ ჩამოყალიბებული საბონუსე სისტემის მიხედვით.

მოსარჩელეს დასაქმებიდან, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე მოპასუხისაგან მიღებული აქვს თანხები ბონუსის სახით, რაც სასამართლოს

აზრით მოიცავს ზეგა--კვეთური სამუშაოს შესრულების ა--ზღაურებას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომითი კანონმდებლობის დარღვევით, შესაბამისად მისი გათავისუფლების ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, მოსარჩელე ა---- ზ----ე აღდგენილ უნდა იქნეს შპს „ბ-----ში“ უფროსი კონსულტანტის თა--მდებობაზე და მოპასუხემ უნდა აუნაზღაუროს მოსარჩელეს გა--ცდური ხელფასი 2017 წლის 04 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 350 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით. რაც შეეხება მოთხოვნას ზეგა--კვეთური სამუშაოს ა--ზღაურების 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-13, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 394-ე, 408-ე, 411-ე მუხლები.

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 თა--ხმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ა--ზღაურების სა--ცვლოდ.

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 "ზ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგა--წესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თა--ხმად, სამოქალაქო

უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

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

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელის მიერ შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო. სასამართლო განმარტავს, რომ ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.“

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის გა--წილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათა--ბარი შესაძლებლობები გა--პირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე

აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თა--მშრომელმა დაარღვია გარკვეული ეთიკის ნორმები, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა მოსარჩელის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტი. შესაბამისად, სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას (იხ. 3.2.1. სადავო ფაქტ. გარემოება).

მოსარჩელის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის უტყუარად დადასტურების შემთხვევაშიც, კი საქართველოს კანონმდებლობითა და საერთაშორისო აქტებით დადგენილი ნორმებიდან გამომდინარე, სასამართლოს არათა--ზომიერად მიაჩნია მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიღებული ღონისძიება, რადგან საქმის მასალებიდან გამომდინარე მოსარჩელის ქმედებით, მოპასუხეს რაიმე სახის, მით უფრო ხელშესახები ზიანი არ მისდგომია. ასეთ შემთხვევაში სასამართლო თვლის, რომ სრულიად საპირწონე იქნებოდა მოსარჩელისათვის ისეთი სახდელის შეფარდება, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე უფრო მსუბუქი იქნებოდა. თუმცა საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების ერთობლიობით არ დგინდება მოსარჩელის მიერ გადაცდომის ჩადენის ფაქტი.

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

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელის თა--მდებობიდან გაათავისუფლების შესახებ უკანონოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თა--ხმად, 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, ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბათილად იქნა ცნობილი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა მისი პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. შესაბამისად, მოსარჩელე აღდგენილ უნდა იქნეს შპს „ბ-----ში“ უფროსი კონსულტანტის თა--მდებობაზე.

6.3. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თა--ხმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ა--ზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აა--ზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ა--ზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ა--ზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი და--კლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თა--ხმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ა--ზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ა--ზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერად.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელის ხელზე ასაღები შრომის ა--ზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 350 ლარს (იხ. 3.1.1 უდავო ფაქტ. გარემოება).

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილების არამართლზომიერად ცნობის გამო მოპასუხემ ვერ მიიღო შრომის ა--ზღაურება, რაც წარმოშობს მოპასუხის ვალდებულებას მოსარჩელეს აუნაზღაუროს მიუღებელი ხელფასი. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის

გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ 2017 წლის 04 თებერვლიდან. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი მოცდენის დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და მოპასუხე შპს „ბ-----ს“ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი გა--ცდურის, 2017 წლის 04 თებერვლიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 350 ლარის გადახდა.

6.4. შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მესამე პუნქტის მიხედვით ზეგა--კვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს. ამავე მუხლის მეოთხე პუნქტის მიხედვით ზეგა--კვეთური სამუშაო ა--ზღაურდება ხელფასის საათობრივი გა--კვეთის გაზრდილი ოდენობით.

დადგენილია, რომ დასაქმებიდან ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ა---- ზ----ეს მოპასუხისაგან ყოველთვიურად მიღებული აქვს თანხები ბონუსის სახით, ჯამში 1337,09 ლარი, რაც სასამართლოს აზრით, მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულების მე-2 მუხლის 2.1 და მე-3 მუხლის 3.3. პუნქტის თა--ხმად, თავისთავად მოიცავს ზეგა--კვეთური სამუშაოს შესრულების ა--ზღაურებას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა ზეგა--კვეთური სამუშაოს ა--ზღაურების შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს უსაფუძვლობის გამო.

7. საპროცესო ხარჯები

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თა--ხმად, 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 გა--ცდურის ოდენობის გათვალისწინებით შეადგენს 4200 ლარს.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად ამ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟია 126 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 უკა--სკნელის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 26 ლარის გადახდა.

ზეგა--კვეთური სამუშაოს ა--ზღაურების მოთხოვნის ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. მოსარჩელე მოთხოვნის ამ ნაწილში განთავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდისაგან. შესაბამისად, საქ. სსკ-ის 55-ე მუხლის თა--ხმად, 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 ა---- ზ-----ის სარჩელი შპს „ბ-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, თა--მდებობაზე აღდგენის, იძულებით გა--ცდურისა ა--ზღაურებისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ბ-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 03 თებერვლის N- ბრძანება ა---- ზ-----ესთან 2017 წლის 04 თებერვლიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;
3. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ა---- ზ-----ე მოპასუხე შპს „ბ-----ში“ უფროსი კონსულტანტის თა--მდებობაზე;
4. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ბ-----ს“ ა---- ზ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურება ყოველთვიურად 350 ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით 2017 წლის 04 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე და მოსარჩელე ა---- ზ-----ის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა;
5. შპს „ბ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 26 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