



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

13.02.2019 წ.

ქ. ზესტაფონი

შესავალი ნაწილი
ზესტაფონის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ელენე ოსაძე
სხდომის მდივანი სოფიო რობაქიძე

მოსარჩელე უ-- ჩ-----,

წარმომადგენლები კ---- ფ-----,

გ-----,

მოპასუხე შპს ი----- -

თ-----ი),

წარმომადგენელი: ცენტრის დირექტორი დ-----;

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანების და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ბრძანების ბათილად ცნობა.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს „ი-----
-----ს (თ-----ის) დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის N2017/12/22-132/ო
ბრძანება მოსარჩელე უ-- ჩ----- სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. მოპასუხე შპს „ი----- ს----- ს----- ც----- (თ-----ი)" (ს.კ
4-----) მოსარჩელე უ-- ჩ----- (3.5 1-----) სასარგებლოდ დაეკისროს 2017
წლის 22 დეკემბრიდან 2018 წლის 01 ივლისამდე პერიოდში მოსარჩელის
სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების გამო, იძულებითი მოცდენის
დროისათვის მიუღებელი შრომის ანაზღაურების გადახდა, ხელზე ასაღები
ხელფასის სახით თვეში 560 ლარის ოდენობით (კანონმდებლობით
გათვალისწინებული საშემოსავლო გადასახადების გარდა), საერთო ჯამში 3520
ლარის ოდენობით.

1.3. მოპასუხე შპს „ი----- ს----- ს----- ც----- (თ-----ი)" (ს.კ 4-
-----) დაეკისროს მოსარჩელე უ-- ჩ----- (3.5 1-----) სასარგებლოდ 2017

წლის ნოემბრის და 2017 წლის 22 დეკემბრამდე მიუღებელი სახელოსო დავალიანების 921.16 ლარის გადახდა (კანონმდებლობით გათვალისწინებული საშემოსავლო გადასახადების გარდა);

1.4. მოპასუხე შპს „ი----- ს----- ს----- ც----- (თ-----ი)“ (ს.კ 4-----) მოსარჩელე უ-- ჩ----- (3.5 1-----) სასარგებლოდ დაეკისროს სახელოსო დავალიანების ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის ხელზე ასაღები დაყოვნებული თანხის 0,07%, შემდეგი სახით:

1.4.1. 2017 წლის ივნისის თვის მიუღებელი ხელოსის 280 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 ივლისიდან 2018 წლის 06 აპრილამდე დაყოვნებული 280 დღისათვის 53,2 ლარი ($280 \text{ დღე} \times 0,19 \text{ ლ.} = 53,2 \text{ ლ.}$).

1.4.2. 2017 წლის ივლისის მიუღებელი ხელოსის-560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 აგვისტოდან 2017 წლის 23 ნოემბრამდე დაყოვნებული 114 დღისათვის 44,46 ლარი ($114 \text{ დღე} \times 0,39 \text{ ლ.} = 44,46 \text{ ლ.}$).

1.4.3. 2017 წლის ივლისის მიუღებელი ხელოსის ნაწილის - 231 ლარის 0,07%, 2017 წლის 23 ნოემბრიდან დაყოვნების ყოველ დღეზე 0.16 ლარი 2018 წლის 06 აპრილამდე დაყოვნებული 134 დღისათვის 21,44 ლარი ($134 \text{ დღე} \times 0,16 \text{ ლ.} = 21,44 \text{ ლ.}$).

1.4.4. 2017 წლის აგვისტოს მიუღებელი ხელოსის - 560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 სექტემბრიდან 2017 წლის 15 დეკემბრამდე დაყოვნებული 105 დღისათვის 40,95 ლარი ($105 \text{ დღე} \times 0,39 \text{ ლ.} = 40,95 \text{ ლ.}$).

1.4.5. 2017 წლის აგვისტოს მიუღებელი ხელოსის ნაწილის - 200 ლარის 0,07% 2017 წლის 15 დეკემბრიდან დაყოვნების ყოველ დღეზე 0.14 ლარი 2018 წლის 06 აპრილამდე დაყოვნებული 111 დღისათვის 15,54 ლარი ($111 \text{ დღე} \times 0,14 \text{ ლ.} = 15,54 \text{ ლ.}$).

1.4.6. 2017 წლის სექტემბრის მიუღებელი ხელოსის-560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 ოქტომბრიდან 2018 წლის 13 იანვრამდე დაყოვნებული 105 დღისათვის 40,95 ლარი ($105 \text{ დღე} \times 0,39 \text{ ლ.} = 40,95 \text{ ლ.}$).

1.4.7. 2017 წლის სექტემბრის მიუღებელი ხელოსის ნაწილის - 200 ლარის 0,07% 2018 წლის 13 იანვრიდან დაყოვნების ყოველ დღეზე 0.14 ლარი 2018 წლის 06 აპრილამდე დაყოვნებული 82 დღისათვის 11,48 ლარი ($82 \text{ დღე} \times 0,14 \text{ ლ.} = 11,48 \text{ ლ.}$).

1.4.8. 2017 წლის ნოემბრის მიუღებელი ხელოსის - 560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 დეკემბრიდან დაყოვნების ყოველ დღეზე 0.39 ლარი კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1.4.9. 2017 წლის დეკემბრის მიუღებელი ხელოსის - 407,16 ლარის 0,07% 2018 წლის 1 იანვრიდან დაყოვნების ყოველ დღეზე 0.28 ლარი კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

მოსარჩელის პოზიცია:

2017 წლის 16 ივნისს შესაბამისი დაწესებულების ხელმძღვანელის ბრძანების საფუძველზე მუშაობა დაიწყო შპს „ი-----ხარეო ს----- ცენტრში

ბ----- თანამდებობაზე. 2017 წლის ივლისის თვეში მასსა და მოპასუხეს შორის გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და შრომითი ურთიერთობის ვადად განისაზღვრა 1 (ერთი) წელი, საიდანაც 6 თვე შეადგენდა გამოსაცდელ ვადას.

2018 წლის იანვარში უთხრეს, რომ ცოტა ხნით არ ევლო სამსახურში და პერიოდულად დაუძახებდნენ სამსახურებრივ საქმიანობასთან დაკავშირებით. მოსარჩელეს სამსახურებრივი კომპიუტერი წაღებული ჰქონდა სახლში, რადგან მიაჩნდა, რომ მუშაობდა და გამოძახებისთანავე შეასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას.

2018 წლის 18 ივლისს მოსარჩელე მივიდა დაწესებულებაში და უთხრეს, რომ გათავისუფლებული იყო 2017 წლის დეკემბრიდან. თუ იგი

გათავისუფლებული იყო 2017 წლის 22 დეკემბრიდან, ამის შესახებ არც დაწესებულების ხელმძღვანელს უთქვამს რამე და არც რაიმე სახის დოკუმენტი გადაუციათ.

მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება - ხელზე ასაღები თანხა შეადგენდა 560 ლარს. ხელფასის თანხები თავის დროზე არ ირიცხებოდა, ყოველთვის აგვიანებდა, რაც დასტურდება საბანკო ამონაწერით. ვინაიდან ანაზღაურება ხდებოდა დაგვიანებით, შრომის კოდექსის საფუძველზე, დამსაქმებელი ვალდებულია გადაუხადოს ვადაგადაცილებულ დღეებზე 0.07 %. მოსარჩელეს საერთოდ არ მიუღია 2017 წლის ნოემბრისა და 2017 წლის 22 დეკემბრამდე მისაღები ხელფასი - 926.16 ლარი.

დაწესებულების ხელმძღვანელის ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძველად მითითებულია დაწესებულების რეორგანიზაცია და ოპტიმიზაცია, რაც არ განხორციელებულა. დასაქმებული წინასწარ გაფრთხილებული არ ყოფილა მოსალოდნელი რეორგანიზაციის შესახებ და არც კომპენსაცია მიუციათ. მოსარჩელე დაწესებულებიდან წამოვიდა იმ პირობით, რომ პერიოდულად დაუძახებდნენ საბუღალტრო საქმიანობის შესასრულებლად. მას გააჩნდა შრომითი ხელშეკრულებისადმი კანონიერი ნდობა და ელოდა შრომის ანაზღაურებასაც. ვინაიდან თავდაპირველი შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებდა ერთწლიან პერიოდს, ამასთან მოსარჩელე უკანონოდაა გათავისუფლებული სამსახურიდან, მას წარმოეშვა განაცდურის მოთხოვნის საფუძველი ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს ი-----ს - (თ-----ი)

დირექტორმა წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო. მანვე სასამართლო სხდომაზე განმარტა, რომ სარჩელი არის დაუსაბუთებელი. ის რომ ბუღალტრმა არ იცოდა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, წარმოუდგენელია. 2018 წლის 18 ივლისამდე მოსარჩელემ ორჯერ აიღო ხელფასი ერთხელ 360 ლარი, მეორეჯერ ცხრაას ლარზე მეტი თანხა. მოსარჩელემ იცოდა, რომ გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან. მოსარჩელეს უთხრეს, რომ თუ საჭირო იქნებოდა და დასჭირდებოდათ, დაუძახებდნენ თავიდან, რცა არ ნიშნავს, რომ ის მუშაობდა. მათ არ გააჩნიათ მოსარჩელის ფინანსური დავალიანება. როცა ხდებოდა სახელმწიფოდან

თანხების ჩამორიცხვა, იმ დღესვე ან მეორე დღესვე ხდებოდა ხელფასების გაცემა, შესაბამისად, თანხის დაყოვნებას მათი მხრიდან ადგილი არ ჰქონია. ჯანდაცვის სისტემაში დაახლოებით 4 თვე ვერ ღებულობს დასაქმებული ხელფასს. აღნიშნული შრომით ხელშეკრულებაში არ მიეთითება, თუმცა სიტყვიერად ყველა დასაქმებულს უმარტავენ ხელშეკრულების გაფორმების დროს.

2017 წლის დეკემბერს განხორციელდა რეორგანიზაცია-ოპტიმიზაცია, რაც შეეხო ადმინისტრაციას, საფინანსო ნაწილს, ე.წ საშუალო რგოლს - მედდების ხელმძღვანელობას. 2017 წლის დეკემბრის თვეში ყველა თანამშრომელი იქნა გაფრთხილებული შესაძლო შემცირებაზე, მოსარჩელის ხელმოწერაც არის დაფიქსირებული გაფრთხილებაზე. მოსარჩელეს ასევე ჩაბარდა გათავისუფლების დოკუმენტი მაგრამ აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება იქნება კანცელარიაში.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე უ-- ჩ-----მ 2017 წლის 16 ივნისიდან მუშაობა დაიწყო შპს „ი-----ხარეო ს----- ცენტრში ბ----- თანამდებობაზე დაწესებულების ხელმძღვანელის N2017/06/16 33კ ბრძანების საფუძველზე. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2017 წლის ივლისის თვეში და შრომითი ურთიერთობის ვადად განისაზღვრა 1 (ერთი) წელი. ერთწლიანი ვადიდან გამოსაცდელი ვადა შეადგენდა 6 თვეს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- მოპასუხე შპს ი-----ს - (თ-----ი) დირექტორის ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა- განმარტებები.

3.1.2. 2017 წლის 10 ივლისს მოსარჩელე უ-- ჩ-----სა და მოპასუხე შპს ი----- ს----- ს----- ც----- (თ-----ი) შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით. მოსარჩელე დაინიშნა ბ----- თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით განისაზღვრა 700 ლარით. მოსარჩელის ხელზე ასაღები ხელფასი საშემოსავლო გადასახადის გარშე შეადგენდა 560 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა- განმარტებები.

3.1.3. მოსარჩელე უ-- ჩ-----ს ხელფასი უნდა მიეღო თვეში ერთხელ, დამსაქმებლის სახელფასო პროცედურის შესაბამისად უნაღდო

ანგარიშსწორების წესით, დასაქმებულის საბანკო ანგარიშზე გადარიცხვის გზით. კერძოდ საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამიდან მოპასუხისათვის თანხების გადმორიცხვის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა განმარტება.

3.1.4. მოსარჩელე უ-- ჩ-----ს 2017 წლის 23 ნოემბერს ჩაერიცხა ივლისის თვის ხელფასიდან 329 ლარი. აგვისტოს თვის ხელფასიდან 360 ლარი ჩაერიცხა 2017 წლის 15 დეკემბერს. სექტემბრის ხელფასიდან 560 ლარი ჩაერიცხა 2018 წლის 13 იანვარს. 2018 წლის 06 აპრილს ჩაერიცხა ხელფასის სახით 957 ლარი რომელიმე თვის მითითების გარეშე. ხოლო 2017 წლის ხელფასი 560 ლარი ჩაერიცხა ანგარიშზე 2018 წლის 14 ივლისს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- მხარეთა განმარტება.

3.2. სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელეს არ მიუღია 2017 წლის ნოემბრის თვის ხელფასი 560 ლარი და 2017 წლის 22 დეკემბრამდე ხელფასი 361.16 ლარის ოდენობით, ჯამში 921.16 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;

3.2.2. მოსარჩელისათვის 2017 წლის ივნისის თვის აუნაზღაურებელი ხელფასი შეადგენს 280 ლარს, ხოლო მისი 0,07% 2017 წლის 1 ივლისიდან 2018 წლის 06 აპრილამდე (იხ. 3.1.4 პუნქტი) დაყოვნებული 280 დღისათვის შეადგენს 53,2 ლარს ($280 \text{ დღე} \cdot 0,19\% = 53,2 \text{ ლ.}$).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;

3.2.3. მოსარჩელეს 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასი 560 ლარი არ მიუღია 2017 წლის 23 ნოემბრამდე (იხ. 3.1.4. პუნქტი) და მისი 0,07% 2017 წლის 1 აგვისტოდან 2017 წლის 23 ნოემბრამდე (ხელფასის ჩარიცხვის დრო) დაყოვნებული 114 დღისათვის შეადგენს 44,46 ლარს ($114 \text{ დღე} \cdot 0,39\% = 44,46 \text{ ლ.}$).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;

3.2.4. მოსარჩელეს 2017 წლის ივლისის თვის ხელფასიდან მიუღებელი დარჩა 2017 წლის 23 ნოემბრისათვის 231 ლარი, რომელიც ჩაერიცხა 2018 წლის 06 აპრილს, 134 დღის დაგვიანებით. დაყოვნების ყოველ დღეზე აღნიშნული თანხის 0,07%, შეადგენს 0.16 ლარს. დაყოვნებული 134 დღისათვის კი შეადგენს 21,44 ლარს ($134 \text{ დღე} \times 0,16 \text{ ლ.} = 21,44 \text{ ლ.}$).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;

3.2.5. მოსარჩელისათვის 2017 წლის აგვისტოს თვის აუნაზღაურებელი ხელფასის - 560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 სექტემბრიდან 2017 წლის 15 დეკემბრამდე (ხელფასის ჩარიცხვის დრო) დაყოვნებული 105 დღისათვის შეადგენს 40,95 ლარს ($105 \text{ დღე} \times 0,39 \text{ ლ.} = 40,95 \text{ ლ.}$).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;

3.2.6. მოსარჩელეს 2017 წლის აგვისტოს თვის მიუღებელი ხელფასის დარჩენილი ნაწილი - 200 ლარი ჩაერიცხა 2018 წლის 06 აპრილს, 111 დღის დაგვიანებით. აღნიშნული თანხის 0,07%, დაყოვნების ყოველ დღეზე შეადგენს 0.14 ლარს. დაყოვნებული 111 დღისათვის კი შეადგენს 15,54 ლარს ($111 \text{ დღე} \times 0,14 \text{ ლ.} = 15,54 \text{ ლ.}$).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;

3.2.7. მოსარჩელისათვის 2017 წლის სექტემბრის მიუღებელი ხელფასის- 560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 ოქტომბრიდან 2018 წლის 13 იანვრამდე (ხელფასის ჩარიცხვის დრო) დაყოვნებული 105 დღისათვის შეადგენს 40,95 ლარს ($105 \times 0,39 \text{ ლ.} = 40,95 \text{ ლ.}$).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;

3.2.8. მოსარჩელეს 2017 წლის სექტემბრის თვის ხელფასიდან 560 ლარიდან ნაწილი 360 ლარის ოდენობით ჩაერიცხა 2018 წლის 13 იანვარს. ხოლო ხელფასის დარჩენილი ნაწილი - 200 ლარი ჩაერიცხა 2018 წლის 06 აპრილს, 82 დღის დაგვიანებით. აღნიშნული თანხის 0,07%,

დაყოვნების ყოველ დღეზე შეადგენს 0.14 ლარს. დაყოვნებული 82 დღისათვის კი შეადგენს 11.48 ლარს ($82 * 0,14 \text{ ლ.} = 11.48 \text{ ლ.}$).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;

3.2.9. 2017 წლის ნოემბრის თვის ხელფასი მიუღებელი აქვს და ხელფასის - 560 ლარის 0,07% ყოველ დაყოვნებულ დღეზე შეადგენს 0.39 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;

3.2.10. 2017 წლის დეკემბრის თვის ხელფასი მიუღებელი აქვს და შეადგენს 407.16 ლარს. მიუღებელი ხელფასის - 407,16 ლარის 0,07% ყოველ დაყოვნებულ დღეზე შეადგენს 0.28 ლარს;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება;

3.2.11. მოსარჩელე უ-- ჩ----- დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ. მოპასუხეს არ გაუფრთხილებია მოსარჩელე სავარაუდო გათავისუფლების შესახებ და არც ჩაუბარებია მისთვის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება. გათავისუფლების შესახებ მოსარჩელისათვის ცნობილი გახდა, მხოლოდ 2018 წლის ივლისში. აღნიშნული კი წარმოშობს 2017 წლის 22 დეკემბრიდან 2018 წლის 01 ივლისამდე პერიოდში მოსარჩელის სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების გამო, იძულებითი მოცდენის დროისათვის მიუღებელი შრომის ანაზღაურების გადახდის საფუძველს, რაც ხელზე ასაღები ხელფასის სახით შეადგენს თვეში 560 ლარს, საერთო ჯამში კი 3520 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- მოსარჩელის ახსნა-განმარტებები;

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებული მასალებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებისა და საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად

სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ უ-- ჩ----- სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;
საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, მე-6, 31-ე, 32-ე, 37-38-ე, 44-ე, 53-ე მუხლები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე, 105-ე მუხლებით;

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“

„ სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი“

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით“ განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად 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.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები, რომელთა შორისაა საქართველო, აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით დაცული შრომის უფლება გარანტირებულია საქართველოს შიდა კანონმდებლობით. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით დაცული შრომის უფლება აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში. შრომის უფლების კონსტიტუციით აღიარებით სახელმწიფოს მიზანია იზრუნოს სოციალურ-ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესებაზე, თავისი მოქალაქეების დასაქმების უზრუნველყოფის

ხელშეწყობაზე და ამ უფლების სამართლებრივ რეგულირებაზე. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დატმოს ეს სამუშაო. ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო.

6.2. შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით, შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელი აქტებით, რომლებშიც ასახულია დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმები, რომლებიც აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი);

ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. მე-2 ნაწილის თანახმად კი, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის შესაბამისად ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

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

ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.

**მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე უ-- ჩ-----სა და მოპასუხე შპს ი-----
----- ს----- ს----- ც----- (თ-----ი) შორის შრომითი
ურთიერთობა წარმოიშვა 2017 წლის 16 ივნისიდან დირექტორის
ბრძანების საფუძველზე, რაც უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების**

**დადებას. რომლის თანახმად უ-- ჩ----- დაინიშნა ბ-----
თანამდებობაზე 2017 წლის 16 ივნისიდან 6 თვის გამოსაცდელი ვადით.**

**სადავო არ არის, რომ 2017 წლის 10 ივლისიდან მხარეთა შორის
გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების
ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 01 ივლისამდე. მოსარჩელე დაინიშნა ბ-----
----- თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური დარიცხული ხელფასი
განისაზღვრა 700 ლარით, ხოლო ხელზე ასაღები ხელფასი
საშემოსავლო გადასახადის გარეშე შეადგენდა 560 ლარს.**

6.3. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

**განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე უ-- ჩ-----მ მიიჩნია რა მისი
შრომითი უფლებები დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის
მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.**

ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო განმარტავს, რომ სახელმწიფომ ყველა ზომა უნდა მიიღოს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში, ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატია - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი უფლება, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის

შესაძლებლობა.

6.4. სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლებით. შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ მათ მიერ მითითებულ გარემოებებს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, 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.

შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე - დასაქმებული, რომელიც სადავოდ ხდის მისი სამსახურიდან დათხოვნას, შრომის ანაზღაურების მიღების საკითხს, ვერ დაადასტურებს მისი უფლებების დარღვევას, შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. **(საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებები საქმე № ას-194-185-2016, 2016 წლის 29 ივლისი);**

6.5. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით დადგენილია შრომითი ხელშეკრულების

შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლები. აღნიშნული სამართლებრივი ნორმიდან გამომდინარე დამსაქმებელი მხოლოდ კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას არის უფლებამოსილი შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, რაც უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელე უ-- ჩ-----სთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შპს „ი-----ს თ-----ის“ დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის ბრძანებით, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ადმინისტრაციული სამსახურის რეორგანიზაცია და ოპტიმიზაცია. ამ მიზნით შემცირდა საფინანსო - ეკონომიკური სამსახურის საშტატო ნუსხა ერთი ერთეულით და რეორგანიზაციის გამო დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლდა ბ----- უ-- ჩ----- 2017 წლის 22 დეკემბრიდან.

მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხე მხარის მიერ მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება სამართლებრივად დაუსაბუთებელია, მისი შინაარსიდან გამომდინარე მოსარჩელე უ-- ჩ----- გათავისუფლებულია სამუშაოდან აღნიშნული დაწესებულების **ადმინისტრაციული სამსახურის რეორგანიზაციისა და ოპტიმიზაციის მოტივით**, რასაც ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი, რომელიც ასევე იმპერატიულად განსაზღვრავს დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის პირობებს, რომლის დაცვაც სავალდებულოა დამსაქმებლის მიერ.

6.6 შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

აღნიშნული სამართლებრივი ნორმის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის საფუძველი გახდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ

არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რაც აუცილებლად უნდა იწვევდეს სამუშაო ძალის შემცირებას. ანუ ორივე გარემოება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად. თავისუფალი მეწარმეობის და კონკურენციის განვითარება დაუშვებელია ადამიანური ღირსების შელახვის ხარჯზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ერთობლივად უნდა შემოწმდეს ეკონომიკური გარემოება, რაც იწვევს სამუშაო ძალის შემცირებას, ისევე როგორც – ორგანიზაციული ან ტექნოლოგიური ცვლილებები, რისი შედეგიცაა სამუშაო ძალის შემცირება

საწარმოს რეორგანიზაცია, თავისთავად, არ განაპირობებს მოსარჩელის სამუშაოდან უპირობო გათავისუფლებას. რეორგანიზაცია მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერ საფუძველს, თუ დადგინდება შტატების ან/და ხელფასის შემცირების აუცილებლობა. არსებობდა თუ არა პირის სხვა სამუშაო ადგილზე დასაქმების შესაძლებლობა.

მოსარჩელემ მიიჩნია რა მისი განთავისუფლება უკანონოდ, მტკიცების ტვირთი გადავიდა მოპასუხეზე, რაც მის მიერ განხორციელებული ვერ იქნა. დამსაქმებელს უნდა წარმოედგინა და დაესაბუთებინა გარემოებები, რომელიც სასამართლოს შეუქმნიდა რწმენას, რომ უ-- ჩ--- ---- სამსახურიდან გათავისუფლება შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე იყო მიზანშეწონილი და კანონიერი, მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული, რომ ადგილი ჰქონდა ადმინისტრაციული სამსახურის რეორგანიზაციას და ოპტიმიზაციას და ამ მიზნით აუცილებელი იყო შტატების შემცირება საფინანსო - ეკონომიკური სამსახურში.

6.7. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი ადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს. შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა მართლობიერად მიიჩნევა თუ იგი კანონით დადგენილი წესითაა შეწყვეტილი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 355-ე მუხლის თანახმად ხელშეკრულებიდან გასვლა ხდება ხელშეკრულების მეორე მხარისათვის შეტყობინებით. შესაბამისად ხელშეკრულების შეწყვეტის ნების გამოვლენა ნამდვილად მიიჩნევა მეორე მხარისათვის მისი ჩაბარების მომენტიდან. აღნიშნულიდან გამომდინარე სავალდებულოა ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება გადაეცეს მოწინააღმდეგე მხარეს.

აღნიშნული მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით,

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

ამავე კოდექსის მეორე პუნქტის თანახმად კი დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა დადსტურებული უტყუარი მტკიცებულებებით, რომ კანონით დადგენილი წესით მოხდა მის მიერ მოსარჩელის ინფორმირება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. აღნიშნული ინფორმაციის ჩაბარების მტკიცებულება წარმოდგენილი ვერ იქნა, შესაბამისად მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება ვადამდე ადრე შეწყვეტილად ვერ ჩაითვლება.

6.8. განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მე-8 მუხლი ადგენს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების შეწყვეტის წინაპირობებს. კერძოდ 8.2. პუნქტის თანახმად ხელშეკრულება შეიძლება ვადამდე შეწყდეს დამსაქმებლის ინიციატივით, თუ დასაქმებული არღვევს ამ ხელშეკრულებით განსაზღვრულ ერთ/რამდენიმე/ყველა პირობას.

**სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელი შპს „ი-----
-- ს----- ს----- ცენტრში (თ-----ი)“ განხორციელებულ
რეორგანიზაციასა და ოპტიმიზაციასთან დაკავშირებით
შემოიფარგლა მხოლოდ ზეპირი განმარტებით. მანვე მიუთითა, რომ
სავარაუდო შემცირების შესახებ გაფრთხილებულ იქნა მოსარჩელე უ--
ჩ-----, რომელსაც ჩაბარდა კიდევ სამსახურიდან გათავისუფლების
ბრძანება, თუმცა აღნიშნულის დამადასტურებელი რაიმე სახის
მტკიცებულება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი არ ყოფილა.
აღნიშნულის მტკიცების ვალდებულება კი მოპასუხეს აკისრია.**

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ უ--
ჩ----- სამუშაოდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე
მუხლის პირველი ნაწილის მოთხოვნათა დაუცველად. ამავ მუხლის მესამე
პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად კი დაუშვებელია შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი
პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს „ი-----ს (თ-----ი)“ დირექტორის მიერ არაკანონიერად გამოცემული სადავო ბრძანება მოსარჩელე უ-- ჩ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

6.9. ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება.

სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან,

ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

6.10. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი, რაც მოცემულ შემთხვევაში გამოიხატება იძულებითი მოცდენით მიუღებელ ხელფასში, ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულებს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება. შესაბამისად **უ-- ჩ-----ათვის** მიყენებული ზიანი განისაზღვრება მისი მიუღებელი ხელფასით და იძულებითი განაცდურით.

სასამართლო აქვე დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.

აღნიშნულიდან გამომდინარე დათხოვნის თაობაზე მიღებული აქტის ბათილად ცნობისა და მოსარჩელისათვის იმ მიუღებელი შემოსავლის დაკისრება, რასაც **უ-- ჩ-----** მიიღებდა იმ შემთხვევაში, **შპს „ი-----**
----- (თ-----ს) არამართლზომიერად რომ არ დაერღვია მისი უფლებანი, ქმნის საფუძველს იმისა, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 700 ლარის, ანაზღაურება დათხოვნიდან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადით.

იქედან გამომდინარე, რომ მხარეთა შორის დადებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადა ამოიწურა 2018 წლის 01 ივლისს, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოპასუხის სასარგებლოდ შრომითი ხელშეკრულების ვადაში მიუღებელი ხელფასი, იძულებით განაცდური ხელფასის სახით ყოველთვიურად ხელზე ასაღები 560 ლარის ანაზღაურება 2017 წლის 22 დეკემბრიდან 2018 წლის 01 ივლისამდე თანხით 3560 ლარი.

6.11. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტების თანახმად შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მე-3 მუხლის თანახმად დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენს დარიცხული ხელფასის სახით 700 ლარს. ხელფასი გაიცემა როგორც წესი თვეში ერთხელ

დამსაქმებლის სახელფასო პროცედურის შესაბამისად უნაღდო ანგარიშსწორების წესით დასაქმებულის საბანკო ანგარიშზე გადარიცხვის გზით. მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილია საბანკო ამონაწერი სს „თიბისი ბანკიდან“ 2017 წლის 01 იანვრიდან 2018 წლის 06 აგვისტომდე პერიოდისათვის, რომლითაც უტყუარად დგინდება ხელფასის არასრული სახით დარიცხვის თარიღი და ოდენობა. მოპასუხე მხარეს კი აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულება არც შესაგებელთან ერთად და არც სასამართლო განხილვის შესაბამის ეტაპზე არ წარმოუდგენია. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ ვერ მოახდინა მტკიცების ტვირთის რეალიზაცია და სასამართლოს ვერ წარმოუდგინა მოსარჩელისათვის ხელფასის ანაზღაურების დამადასტურებელი საკმარისი მტკიცებულებები, რითაც დაასაბუთებდა შესაგებლის საფუძვლიანობასა და გააქარწყლებდა მოსარჩელის მოთხოვნის მართებულობას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების მიხედვით დასაქმებულთათვის განსაზღვრულია ხელფასის კონკრეტული ოდენობა, რისი ყოველთვიურად ანაზღაურების ვალდებულებაც ხელშეკრულების შეწყვეტამდე გააჩნია დამსაქმებელს.

6.12. 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 პროცენტი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულს ანგარიშსწორების დაყოვნებული ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება აქვს მხოლოდ მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, ანუ, როდესაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ და დამსაქმებელმა დაარღვია შრომითი ანაზღაურების წესი.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მხარეები ერთმანეთთან იმყოფებოდნენ შრომით ურთიერთობაში, ამასთან მხარეთა შორის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა 2018 წლის 01 ივლისს, გარდა ამისა, მოპასუხე არასრული ოდენობითა და დაგვიანებით ახდენდა მოსარჩელისათვის კუთვნილი ხელფასის ჩარიცხვას, მოპასუხის მიერ დაირღვა შრომის ხელშეკრულების მე-3 პუნქტით დადგენილი წესი შრომის ანაზღაურების შესახებ. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს პირგასამტეხლოს ანაზღაურება ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე 0.07%-ის ოდენობით 2017 წლის 01 ივლისის შრომის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, გადაწყვეტილების 3.2.2 – 3.2.10 ფაქტობრივ გარემოებებში მითითებული

ოდენობით საშემოსავლო გადასახადის გარეშე.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხე მხარემ ვერ უზრუნველყო მასზე გადასული მტკიცების ტვირთის რეალიზება. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა მოსარჩელის სასარგებლოდ.

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. შესაბამისად, მიუღებელი ხელფასისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს, რაც შეადგენს 140.07 ლარს.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

კონკრეტულ საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 250-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. მოსარჩელე უ-- ჩ----- (პ/ნ 1-----) სარჩელი დაკმაყოფილდეს:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს „ი-----
-----ს (თ-----ის) დირექტორის 2017 წლის 22 დეკემბრის N2017/12/22-132/ო
ბრძანება მოსარჩელე უ-- ჩ----- სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. მოპასუხე შპს „ი----- ს----- ს----- ც----- (თ-----ი)" (ს.კ
4-----) მოსარჩელე უ-- ჩ----- (პ.ნ 1-----) სასარგებლოდ დაეკისროს 2017
წლის 22 დეკემბრიდან 2018 წლის 01 ივლისამდე პერიოდში მოსარჩელის
სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების გამო, იძულებითი მოცდენის
დროისათვის მიუღებელი შრომის ანაზღაურების გადახდა, ხელზე ასაღები

ხელფასის სახით თვეში 560 ლარის ოდენობით (კანონმდებლობით გათვალისწინებული საშემოსავლო გადასახადების გარდა), საერთო ჯამში 3520 ლარის ოდენობით.

1.3. მოპასუხე შპს „ი----- ს----- ს----- ც----- (თ-----ი)“ (ს.კ 4-----) დაეკისროს მოსარჩელე უ-- ჩ----- (3.5 1-----) სასარგებლოდ 2017 წლის ნოემბრის და 2017 წლის 22 დეკემბრამდე მიუღებელი სახელფასო დავალიანების 921.16 ლარის გადახდა (კანონმდებლობით გათვალისწინებული საშემოსავლო გადასახადების გარდა);

1.4. მოპასუხე შპს „ი----- ს----- ს----- ც----- (თ-----ი)“ (ს.კ 4-----) მოსარჩელე უ-- ჩ----- (3.5 1-----) სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის ხელზე ასაღები დაყოვნებული თანხის 0,07%, შემდეგი სახით:

1.4.1. 2017 წლის ივნისის თვის მიუღებელი ხელფასის 280 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 ივლისიდან 2018 წლის 06 აპრილამდე დაყოვნებული 280 დღისათვის 53,2 ლარი ($280 \text{ დღე} \times 0,19 \text{ ლ.} = 53,2 \text{ ლ.}$).

1.4.2. 2017 წლის ივლისის მიუღებელი ხელფასის-560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 აგვისტოდან 2017 წლის 23 ნოემბრამდე დაყოვნებული 114 დღისათვის 44,46 ლარი ($114 \text{ დღე} \times 0,39 \text{ ლ.} = 44,46 \text{ ლ.}$).

1.4.3. 2017 წლის ივლისის მიუღებელი ხელფასის ნაწილის - 231 ლარის 0,07%, 2017 წლის 23 ნოემბრიდან დაყოვნების ყოველ დღეზე 0.16 ლარი 2018 წლის 06 აპრილამდე დაყოვნებული 134 დღისათვის 21,44 ლარი ($134 \text{ დღე} \times 0,16 \text{ ლ.} = 21,44 \text{ ლ.}$).

1.4.4. 2017 წლის აგვისტოს მიუღებელი ხელფასის - 560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 სექტემბრიდან 2017 წლის 15 დეკემბრამდე დაყოვნებული 105 დღისათვის 40,95 ლარი ($105 \text{ დღე} \times 0,39 \text{ ლ.} = 40,95 \text{ ლ.}$).

1.4.5. 2017 წლის აგვისტოს მიუღებელი ხელფასის ნაწილის - 200 ლარის 0,07% 2017 წლის 15 დეკემბრიდან დაყოვნების ყოველ დღეზე 0.14 ლარი 2018 წლის 06 აპრილამდე დაყოვნებული 111 დღისათვის 15,54 ლარი ($111 \text{ დღე} \times 0,14 \text{ ლ.} = 15,54 \text{ ლ.}$).

1.4.6. 2017 წლის სექტემბრის მიუღებელი ხელფასის-560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 ოქტომბრიდან 2018 წლის 13 იანვრამდე დაყოვნებული 105 დღისათვის 40,95 ლარი ($105 \text{ დღე} \times 0,39 \text{ ლ.} = 40,95 \text{ ლ.}$).

1.4.7. 2017 წლის სექტემბრის მიუღებელი ხელფასის ნაწილის - 200 ლარის 0,07% 2018 წლის 13 იანვრიდან დაყოვნების ყოველ დღეზე 0.14 ლარი 2018 წლის 06 აპრილამდე დაყოვნებული 82 დღისათვის 11,48 ლარი ($82 \text{ დღე} \times 0,14 \text{ ლ.} = 11,48 \text{ ლ.}$).

1.4.8. 2017 წლის ნოემბრის მიუღებელი ხელფასის - 560 ლარის 0,07% 2017 წლის 1 დეკემბრიდან დაყოვნების ყოველ დღეზე 0.39 ლარი კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1.4.9. 2017 წლის დეკემბრის მიუღებელი ხელფასის - 407,16 ლარის 0,07% 2018 წლის 1 იანვრიდან დაყოვნების ყოველ დღეზე 0.28 ლარი კანონიერ ძალაში

შესული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხე შპს „ი----- ს----- ს----- ც----- (თ-----ი)“ (ს.კ 4-----) მოსარჩელე უ-- ჩ----- (3.6 1-----) სასარგებლოდ დაეკისროს საქმეზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;

3. მოპასუხე შპს „ი----- ს----- ს----- ც----- (თ-----ი)“ (ს.კ 4-----) დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის 140.07 ლარის გადახდა, რომელიც ჩაირიცხოს შემდეგ კოდზე - 300193150;

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

მოსამართლე:

ელენე ოსაძე