



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

30 იანვარი, 2019 წელი
რუსთავი

ქ.

შესავალი ნაწილი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე მაია შოშიაშვილი
სხდომის მდივანი გიორგი ჩუბინიძე

მოსარჩელე: თ----- ჯ----

მოპასუხე: შპს „ვ-----“

წარმომადგენელი: დ----- ხ-----

დავის საგანი: გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. შპს „ვ-----“-სათვის გამოუყენებელი შვებულების ასანაზღაურებლად 2017 წლის აპრილის თვიდან 300 ლარის და 2018 წლის აპრილიდან აგვისტოს თვემდე 150 ლარის დაკისრება.

სარჩელის საფუძვლები:

2017 წლის აპრილიდან 2018 წლის აგვისტომდე თ----- ჯ---- მუშაობდა მცველად მოპასუხესთან. შრომის ანაზღაურება შეადგენს 300 ლარს ყოველთვიურად. ოჯახური პირობების გამო, პირადი განცხადების საფუძველზე შეწყდა მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა. მოპასუხემ არ აუნაზღაურა გამოუყენებელი შვებულების თანხა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ წერილობით შესაგებელში და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო შემდეგი გარემოებების გამო:

მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა საკუთარი განცხადების საფუძველზე, რის გამოც მას შვებულების ანაზღაურება კანონის საფუძველზე არ მიეცა. მას შვებულებით არ უსარგებლია და არც მოუთხოვია. იგი ნებაყოფლობით წავიდა სამსახურიდან პირადი განცხადებით. ამდენად, მოსარჩელეს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება არ ჰქონდა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის აპრილიდან 2018 წლის აგვისტომდე მოსარჩელე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა მოპასუხესთან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 9 აპრილის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 50-54. ტომი 1);
- 2018 წლის 01 აგვისტოს ბრძანება (ს.ფ. 56. ტომი 1).

3.1.2. თ----- ჯ---- შპს „ ვ----- -ში დასაქმებული იყო 11 თვეზე მეტი დროის განმავლობაში და ჰქონდა შვებულებით სარგებლობის უფლება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება, ბრძანებები.

3.1.3. . მოსარჩელე თ----- ჯ----სთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2018 წლის 01 აგვისტოს მოსარჩელის (დასაქმებულის) ინიციატივით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 01 აგვისტოს ბრძანება (ს.ფ. 56 .ტომი 1).
- თ.ჯ----ს პირადი განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ (ს.ფ. 49, ტ.1.).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. თ----- ჯ----ს შვებულებით სარგებლობის თაობაზე განცხადებით არ მიუმართავს მოპასუხისათვის. მას შვებულებით სარგებლობა არ მოუთხოვია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

მხარეთა ახსნა-განმარტება.

მოსარჩელემ ვერ წარმოადგინა განცხადება, რაც მის მიერ შვებულების მოთხოვნის თაობაზე მოპასუხისათვის მიმართვას დაადასტურებდა.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაუდონ საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, გარემოებები, რომელიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის თანახმად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს სასამართლო სხდომაზე მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არ არსებობის შესახებ. მოსაზრებები, რომელიც საფუძვლად უდევს სასამართლოს შინაგან რწმენას უნდა აისახოს გადაწყვეტილებაში.

მოსარჩელემ კერ დაადასტურა მის მიერ შვებულების მოთხოვნის შესახებ მოპასუხისათვის მიმართვის ფაქტი, ამასთან, იგი პირადი განცხადებით გათავისუფლდა სამსახურიდან, აქედან გამომდინარე მას გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება არ წარმოშობია, რის გამოც სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს, რადგან დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს ამ თანხის ანაზღაურებას კანონი არ ითვალისწინებს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი, 21-ე, 22-ე, 26-ე მუხლები, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი,

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები

ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენცია

ევროპის სოციალური ქარტია

6. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის თანახმად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის წერილობით განცხადება არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის მიზანია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა.

სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის თანახმად, ნების გამოვლენა, რომელიც მოითხოვს მეორე მხარის მიერ მის მიღებას, ნამდვილად ჩაითვლება იმ მომენტიდან, როცა იგი მეორე მხარეს

თ----- ჯ----ს განცხადება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ წარედგინა მოპასუხეს, რომელმაც თანხმობა განაცხადა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე შესაბამისი ბრძანების გამოცემით. მხარეებს შორის არ დადებულია შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე, არ არის განსაზღვრული დასაქმებულისათვის გადასახდელი თანხის ოდენობა ან სხვა რაიმე პირობები, რასაც ექნებოდა მბოჭავი, მხარეთათვის სავალდებულო ძალა, შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დასაქმებულის ინიციატივით და არა მხარეებს შორის დადებული შეთანხმებით.

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია.

აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, 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 სასამართლოს მომართა თავისი შრომითი უფლების დასაცავად, ხოლო ხელყოფილად მიიჩნევს მის უფლებას, მიიღოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება.

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.

ამდენად, ადამიანის უფლებათა დეკლარაციით შრომის უფლება და დასვენების უფლება აღიარებულია და დაცულია, როგორც ცივილიზებული თანამედროვეობის არსებობისა და ადამიანთა ყოფისათვის უმნიშვნელოვანესი უფლებები.

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.

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

ამდენად, საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულია შრომის თავისუფლება, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ 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 განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განხორციელო, შეინარჩუნო და

დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობა მართალია სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, მაგრამ სხვა კერძოსამართლებრივი ურთიერთობისგან იგი იმით განსხვავდება, რომ დასაქმებული ერთგვარად დამსაქმებლისადმი დაქვემდებარებულ ურთიერთობაშია, ნებაყოფლობით თანხმდება დაემორჩილოს დამსაქმებლის მიერ შემუშავებულ წესებს, შრომის დისციპლინას და შინაგანაწესს. „შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას“ (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 26.07.2016წ. განჩინება საქმეზე N ას-98-94-2016).

ამ თავისებურების გათვალისწინებით შრომის კოდექსი დამსაქმებლის უფლებების დამცავ მთელ რიგ ნორმებს შეიცავს და ეფუძნება დასაქმებულის სასარგებლო წესთა უპირატესობის პრინციპს. „შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში დამსაქმებელი ძლიერ მხარედ იმიტომ გამოდის, რომ თავად არის ხელშეკრულების ძირითადი პირობების დამტკმელი და შემთავაზებელი დასაქმებულისათვის, ეს უკანასკნელი კი საკუთარ უფლება-მოვალეობათა წონასწორობას ამგვარ არაკლასიკურ (დაქვემდებარებულ) ურთიერთობაში სწორედ სამართლიანობის პირობებში შეინარჩუნებს“ (იხ. უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 3 თებერვლის განჩინება საქმე Nას-1000-961-2016).

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

შრომის კოდექსის მართალია ეფუძნება დასაქმებულის სასარგებლო წესთა უპირატესობის პრინციპს, მაგრამ ეს ნიშნავს, რომ დამსაქმებელს მხოლოდ ვალდებულებები ეკისრება დასაქმებულის მიმართ. შრომით ურთიერთობაში აღიარებულ ამ პრინციპის მიზანია დაიცვას დასაქმებული დამსაქმებლის დაუსაბუთებელი და არაკეთილსინდისიერი გადაწყვეტილებისაგან და ამით უზრუნველყოფილი იყო შრომით ურთიერთობაში სამართლიანობა და უფლებრივი წონასწორობა. ამ მიზანს ემსახურება შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულისათვის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, თუმცა საერთაშორისო ხელშეკრულების მიხედვითაც გამოუყენებელი შვებულების თანხა მიეცემა იმ დასაქმებულს, ვისთანაც შრომით ურთიერთობის დასრულება დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით. 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.

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 .

აღნიშნული ნორმა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას ითვალისწინებს ისეთ შემთხვევებში, როცა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ინიციატორი არის დამსაქმებელი, სამუშაოს მიმცემი.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით, დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვების გამო. ამდენად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დასაქმებულის ინიციატივით, შრომის კოდექსი კი ასეთ შემთხვევაში გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას არ ითვალისწინებს.

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.

თ----- ჯ----სთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა თავად დასაქმებულის მოთხოვნით. ამდენად, მოსარჩელის მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების შესახებ უსაფუძვლოა და მისი დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი არ არსებობს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის თანახმად, 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. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად მოსარჩელე გათავისუფლებულია საშვებულებო თანხის ანაზღაურების მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან. სარჩელის დაკმაყოფილებაზე

უარის თქმის გამო მოპასუხისათვის ამ თანხის ანაზღაურების საფუძველი არ არსებობს, რის გამო ამ საქმეზე სასამართლო ხარჯები უნდა ანაზღაურდეს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 247-ე, 249-ე, 257-ე, 257¹ -ე, 259¹-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. არ დაკმაყოფილდეს თ----- ჯ----ს სარჩელი მოპასუხე შპს „ვ-----“-ს მიმართ გამოუყენებელი შვებულების ასანაზღაურებლად 2017 წლის აპრილის თვიდან 300 ლარის და 2018 წლის აპრილიდან აგვისტოს თვემდე 150 ლარის დაკისრების თაობაზე.
3. გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი არ დაიშვება.

მოსამართლე

მაია შოშიაშვილი