



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

01 მარტი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელები - მ--- მ-----ა, შ---- ტ-----ი, ე----- ა-----ი, ნ---- ი----
-----ე, ნ---- მ-----ა, ს-----ე ს-----ი, ი---- პ-----ი, გ---- ჩ-----ე

მოსარჩელების წარმომადგენელი - გ----- მ-----ი

მოპასუხე - შპს „კ-----ი“

მოპასუხის წარმომადგენლები - ც----- ჩ-----ე

დავის საგანი - სახელოფასო დავალიანებისა და გამოუყენებელი შვებულების
ანაზღაურება, კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ მ--- მ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს
კომპენსაციის გადახდა ორი თვის ხელფასის ოდენობით, 6 600 ლარი
(საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების
გარეშე);

1.2. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ შ---- ტ-----ის სასარგებლოდ
დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა ორი თვის ხელფასის ოდენობით, ჯამში
2 400 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული
გადასახადების გარეშე);

1.3. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ ე----- ა-----ის სასარგებლოდ

დაეკისროს 3 048 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) გადახდა, საიდანაც 348 ლარი არის 2018 წლის მარტის თვის ხელფასის ნაწილი, 1 800 ლარი ორი თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაცია, ხოლო 900 ლარი გამოუყენებელი შვებულების თანხა;

1.4. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ ნ--- ი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 1 000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;
(დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა, ტ. 2, ს.ფ. 35)

1.5. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ ნ--- მ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს 2 148 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) გადახდა, საიდანაც 348 ლარი არის 2018 წლის მარტის თვის ხელფასის ნაწილი, ხოლო 1 800 ლარი ორი თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაცია;

1.6. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ ს-----ე ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 3 000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) გადახდა, საიდანაც 1 000 ლარი არის 2018 წლის მარტის თვის ხელფასი, ხოლო 2 000 ლარი ორი თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაცია;

1.7. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ ი--- პ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 4 500 (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ლარის გადახდა, საიდანაც 1 500 ლარი არის 2018 წლის მარტის თვის ხელფასი, ხოლო 3 000 ლარი ორი თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაცია;

1.8. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ გ--- ჩ---ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის თებერვალსა და მარტში გაუცემელი ხელფასის ანაზღაურება 5 826 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით.
(დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა, ტ.2, ს.ფ. 35)

მოსარჩელეთა წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელები დასაქმებულნი იყვნენ მოპასუხე შპს „კ-----ში“ სხვადასხვა თანამდებობებზე. კერძოდ, ს-----ე ს-----ი იკავებდა საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის თანამდებობას, ე----- ა-----ი, ნ--- ი-----ე და ნ--- მ-----ა ბუღალტრის, ხოლო მ--- მ-----ა მთავარი ბუღალტრის

თანამდებობებს, შ----- ტ-----ი იყო სამეურნეო სამსახურის უფროსი და გ---
-- ჩ---ე კი საცალო გაყიდვების დირექტორი. ს-----ე ს-----ის სახელფასო
ანაზღაურება შეადგენდა 1 000 ლარს, ე----- ა-----ის და ნ--- მ-----ას
ხელფასი განისაზღვრებოდა 900-900 ლარით, ნ--- ი-----ის - 1 000 ლარით, მ---
მ-----ას ხელფასი იყო 3 300 ლარი, შ----- ტ-----ის - 1 200 ლარი, ი--- პ-----
---ის 1 500 ლარი, ხოლო გ--- ჩ---ეს ერიცხებოდა ხელფასის სახით 4 200 ლარი.

სარჩელში მითითებულია, რომ 2018 წლის აპრილის თვის დასაწყისში, კერძოდ
1-2 რიცხვში მოპასუხე კომპანიის ხელმძღვანელობის მიერ მოსარჩელეებს
ზეპირად განემარტათ, რომ ისინი აღარ მუშაობდნენ „კ-----ში“ და
აეკრძალათ კომპანიის ოფისში გამოცხადება. გ--- ჩ---ესთან მიმართებაში
სარჩელში განმარტებულია, რომ მან საკუთარი ნებით შეწყვიტა შრომითი
ურთიერთობა კომპანიასთან.

მოსარჩელე მხარე აღნიშნავს, რომ მოპასუხემ არ შეასრულა ნაკისრი
ვალდებულება ანაზღაურებინა მოსარჩელეთათვის გადასახდელი
თანამდებობრივი სარგო სრულად, შვებულების თანხები და ამავედროულად,
გათავისუფლების მიუხედავად, კომპანიას არ ჩაურიცხავს ორი თვის ხელფასის
ოდენობით კომპენსაცია რიგ შემთხვევებში.

კერძოდ, როგორც სარჩელში მიუთითა მხარემ, მ--- მ-----ას არ მიუღია სშკ-ის
38-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაცია, ორი თვის
ხელფასის ოდენობით, სულ 6 600 ლარი. ორი თვის ხელფასის ოდენობით
კომპენსაციის დაკისრებას ითხოვს მოპასუხეზე მოსარჩელე შ----- ტ-----
იც, 2 400 ლარის ოდენობით. ე----- ა-----ის მიმართ არსებული
ვალდებულება, მისი განმარტებით, მოიცავს 2018 წლის მარტის თვის
ხელფასის ნაწილს - 348 ლარს, 2 თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაციას და
გამოუყენებელ შვებულებას, რის გათვალისწინებითაც მოსარჩელე საერთო
ჯამში ითხოვს მოპასუხეზე მის სასარგებლოდ 3 048 ლარის დაკისრებას. 2018
წლის მარტის თვის ხელფასის ნაწილს - 348 ლარს და ორი თვის ხელფასის
ოდენობით კომპენსაციის დაკისრებას ითხოვს ასევე ნ--- მ-----ა. ს-----ე ს-----
---ი და ი--- პ-----ი განმარტავენ, რომ მათ არ მიუღიათ არც 2018 წლის
მარტის თვის ხელფასი და არც კომპენსაცია, ორი თვის ხელფასის ოდენობით.
ნ--- ი-----ის მოთხოვნას კი წარმოადგენს მხოლოდ გამოუყენებელი
შვებულების ანაზღაურება 1 000 ლარის ოდენობით. გ--- ჩ---ე დავობს 2018
წლის ხელფასზე და განმარტავს, რომ მას 2018 წლის განმავლობაში
არასრულად ჩაერიცხა ხელფასი და მოპასუხის დავალიანება, დაზუსტებული

მოთხოვნით, მოიცავს 5 826 ლარს. სასამართლო სხდომაზე მისმა წარმომადგენელმა დააზუსტა, რომ აღნიშნული თანხა მოიცავს თებერვლისთვის ხელფასს სრულად - 4 200 ლარს და მარტისთვის ხელფასის ნაწილს, კერძოდ ფაქტობრივად ნამუშევარი დღეების გათვალისწინებით, 1 626 ლარს.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს „კ-----ის“ წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და ნაწილობრივ დაეთანხმა მასში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს.

მოპასუხე სადავოდ ხდის ხელფასის ოდენობებს ე----- ა-----ის და ნ---- ი-----ესთან მიმართებაში და განმარტავს, რომ ე----- ა-----ის ხელზე მისაღები ხელფასი შეადგენს 800 ლარს 900 ლარის ნაცვლად, ხოლო ნ---- ი-----ის სარგო კი განსაზღვრულია 800 ლარით, ნაცვლად სარჩელში მითითებული 1 000 ლარისა. შესაგებელში მხარემ არ დაადასტურა მ--- მ-----ას ხელფასის ოდენობაც, თუმცა სასამართლო სხდომაზე ამ ნაწილში იგი დაეთანხმა მოსარჩელე მხარეს.

სადავოდ არ ხდის მოპასუხის წარმომადგენელი გ---- ჩ-----ესთან მიმართებაში სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებას, სამსახურის საკუთარი ნებით დატოვების ნაწილში, თუმცა არ ეთანხმება დავალიანების არსებობას და განმარტავს, რომ მას ხელფასი სრულად აქვს ჩარიცხული მოსარჩელისთვის.

მ--- მ-----ასთან და შ----- ტ-----თან დაკავშირებით მოპასუხე აღნიშნავს, რომ რამდენადაც ისინი 2018 წლის თებერვლის ბოლოდან საკუთარი ნებით არ გამოცხადებულან სამსახურში, შესაბამისად არც კომპენსაცია ეკუთვნით.

შესაგებელში მითითებულია, რომ ე----- ა-----ის ხელშეკრულებას ვადა გაუვიდა თებერვლის ბოლოს, ხოლო ნ---- ი-----ის ხელშეკრულებას 2018 წლის 12 მარტს. შესაბამისად, არც მათ ნაწილში არ უნდა დაკმაყოფილდეს სარჩელი. ვადა გაუვიდა ს-----ე ს-----თან გაფორმებულ ხელშეკრულებასაც იანვრის ბოლოს და ამიტომ არც მას ეკუთვნის სარჩელით მოთხოვნილი თანხა.

ნ---- მ-----ასთან დაკავშირებით შესაგებელში მითითებულია, რომ იგი არ იყო კომპანიაში შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მიღებული თანამშრომელი. ნ---- მ-----ა პერიოდულად დახმარებას უწევდა შპს „კ-----ის“ ბუღალტერიას მ--- მ-----ას მოთხოვნით, რომელსაც ანაზღაურებული აქვს ფაქტობრივად ნამუშევარი დღეები სრულად.

ი--- კ-----ი 2017 წლის 24 აგვისტოს სამსახურში 6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით იქნა მიღებული და ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, თებერვლის ბოლოდან, იგი სამსახურში აღარ გამოცხადებულა.

ამდენად, მოპასუხე მიიჩნევს, რომ მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან ყველა მოსარჩელეს აქვს აღებული ხელშეკრულებით განსაზღვრული ანაზღაურება. ამავდროულად, მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს ასევე ხანდაზმულობის გამო და განმარტავს, რომ გასულია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებული ხანდაზმულობის ვადები.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 27 იანვარს ერთის მხრივ შპს „კ-----სა“ და მეორეს მხრივ **მ--- მ-----ას** შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული მიღებულ იქნა **მთავარი ბუღალტერის** თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების 2.1 მუხლის მიხედვით, ხელშეკრულება დაიდო **განუსაზღვრელი ვადით**.

ხელშეკრულების 6.1 მუხლით დასაქმებულის ხელფასი განისაზღვრა ხელზე ასაღები 2 000 ლარით, ხოლო შპს „კ-----ის 01.09.2017წ. N 1----- ბრძანებით, კომპანიის ფინანსური სამსახურის უფროსს მ--- მ-----ას 2017 წლის 01 სექტემბრიდან ყოველთვიური ხელფასი განესაზღვრა **3 300 ლარით** (ხელზე ასაღები თანხა).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-20, ტ.1);
- ბრძანება (ს.ფ. 21, ტ.1)

3.1.2. მ--- მ-----ას შპს „კ-----ისგან“ ბოლო ხელფასი ჩაერიცხა 28.02.2018 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ჩარიცხული ხელფასების ცხრილი (ს.ფ. 256, ტ.1);
- ქვითრები (ს.ფ. 257-282, ტ.1);
- ჩარიცხული ხელფასების ცხრილი (ს.ფ. 135-138, ტ.2)

3.1.3. 2017 წლის 01 აგვისტოს ერთის მხრივ შპს „კ-----სა“ და მეორეს

მხრივ **შ----- ტ-----ს** შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული მიღებულ იქნა **სამეურნეო სამსახურის უფროსის** თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების 2.1 მუხლის მიხედვით, ხელშეკრულება დაიდო **1 წლის ვადით**.

ხელშეკრულების 6.1 მუხლით დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიური **1 200 ლარით** (ხელზე ასაღები თანხა).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 22-25, ტ.1)

3.1.4. **შ----- ტ-----ს** შპს „კ-----ისგან“ ბოლო ხელფასი ჩაერიცხა 28.02.2018 წელს, 2 800 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ჩარიცხული ხელფასების ცხრილი (ს.ფ. 288, ტ.1);

- ქვითრები (ს.ფ. 289-300, ტ.1);

- ჩარიცხული ხელფასების ცხრილი, ქვითარი (ს.ფ. 130-131, ტ.2)

3.1.5. 2017 წლის 27 იანვარს ერთის მხრივ შპს „კ-----სა“ და მეორეს მხრივ **ე----- ა-----ს** შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული მიღებულ იქნა **ბუღალტერის** თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების 2.1 მუხლის მიხედვით, ხელშეკრულება დაიდო **1 წლის ვადით**.

ხელშეკრულების 6.1 მუხლით დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიური **800 ლარით** (ხელზე ასაღები თანხა).

შპს „კ-----ის 01.09.2017წ. N 1----- ბრძანებით, კომპანიის ბუღალტერს **ე----- ა-----ს** 2017 წლის 01 სექტემბრიდან ყოველთვიური ხელფასი განესაზღვრა **900 ლარით** (ხელზე ასაღები თანხა).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 26-29, ტ.1);

- ბრძანება (ს.ფ. 154, ტ.2)

3.1.6. **ე----- ა-----ს** შპს „კ-----ისგან“ ბოლო ხელფასი ჩაერიცხა

28.02.2018 წელს, 900 ლარის ოდენობით. გამომდინარე იქიდან, რომ ე----- ა-----თან გაფორმებულ ხელშეკრულებას ვადა ამოეწურა 2018 წლის 27 იანვარს, თებერვლის თვეში ხელფასის ჩარიცხვა ადასტურებს სამსახურის ფაქტობრივად გაგრძელებას.

ჩარიცხული ხელფასების ცხრილის მიხედვით, ე----- ა-----ს ხელფასის სახით ერიცხებოდა 800 ლარი, ხოლო 2017 წლის ოქტომბრის თვიდან 900 ლარი. დამატებით, 2018 წლის 28 თებერვალს დასაქმებულს კვლავ ჩაერიცხა ხელფასის სახით 900 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ჩარიცხული ხელფასების ცხრილი (ს.ფ. 318, ტ.1);
- ქვითრები (ს.ფ. 319-339, ტ.1);
- ჩარიცხული ხელფასების ცხრილი, საბანკო ამონაწერები (ს.ფ. 42-43, 44-48, ტ.2)

3.1.7. 2017 წლის 13 მარტს ერთის მხრივ შპს „კ-----სა“ და მეორეს მხრივ **ნ--- ი-----ეს** შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული მიღებულ იქნა **ბუღალტერის** თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების 2.1 მუხლის მიხედვით, ხელშეკრულება დაიდო **1 წლის ვადით**.

ხელშეკრულების 6.1 მუხლით დასაქმებულის ხელფასი განისაზღვრა ხელზე ასაღები 800 ლარით. შპს „კ-----ის 01.09.2017წ. N 1----- ბრძანებით, კომპანიის ბუღალტერს ნ--- ი-----ეს 2017 წლის 01 სექტემბრიდან ყოველთვიური ხელფასი განესაზღვრა **900 ლარით** (ხელზე ასაღები თანხა), ხოლო 01.12.2017 წლის N1/2---017 ბრძანებით კი, მისი ხელფასი გაიზარდა 1 000 ლარამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 32-35, ტ.1);
- ბრძანებები (ს.ფ. 150, 152, ტ.2)

3.1.8. ნ--- ი-----ეს შპს „კ-----ისგან“ ბოლო ხელფასი ჩაერიცხა 14.02.2018 წელს. მასვე, 27.03.2018 წელს დამსაქმებელმა ჩაურიცხა 419.35 ლარი, დანიშნულებით - „შვებულება მარტის თვის“.

ის გარემება, რომ ნ--- ი-----ის ხელშეკრულება მოქმედი იყო 2018 წლის 13 მარტამდე, უდავოა. სადავოა მის მიერ 2018 წლის 12 მარტს დაწერილი

განცხადების სტატუსი შვებულების თაობაზე, 13 მარტიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ჩარიცხული ხელფასების ცხრილი (ს.ფ. 180, ტ.1);
- ქვითრები (ს.ფ. 181-194, ტ.1);
- ჩარიცხული ხელფასების ცხრილი, საბანკო ამონაწერები (ს.ფ. 53-92, ტ.2);
- შვებულების ფორმა (ს.ფ. 159, ტ.2)

3.1.9. 2017 წლის 27 იანვარს ერთის მხრივ შპს „კ-----სა“ და მეორეს მხრივ **ს-----ე ს-----ს** შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული მიღებულ იქნა **საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსის** თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების 2.1 მუხლის მიხედვით, ხელშეკრულება დაიდო **1 წლის ვადით**.

ხელშეკრულების 6.1 მუხლით დასაქმებულის ხელფასი განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1000 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 36-39, ტ.1);

3.1.10. ს-----ე ს-----ს შპს „კ-----ისგან“ ბოლო ხელფასი ჩაერიცხა 28.02.2018 წელს.

გამომდინარე იქიდან, რომ ს-----ე ს-----თან გაფორმებულ ხელშეკრულებას ვადა ამოეწურა 2018 წლის 27 იანვარს, თებერვლის თვეში ხელფასის ჩარიცხვა ადასტურებს სამსახურის ფაქტობრივად გაგრძელებას თებერვალშიც.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ჩარიცხული ხელფასების ცხრილი (ს.ფ. 199, ტ.1);
- ქვითრები (ს.ფ. 200-219, ტ.1);
- ჩარიცხული ხელფასების ცხრილი, საბანკო ამონაწერები (ს.ფ. 93-94, 95-129, ტ.2);

3.1.11. 2017 წლის 24 აგვისტოს ერთის მხრივ შპს „კ-----სა“ და მეორეს მხრივ **ი---- ჰ-----ს** შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული მიღებულ იქნა **მ----- ზედამხედველის** თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების 2.1 მუხლის მიხედვით, ხელშეკრულება დაიდო **6 თვიანი**

გამოსაცდელი ვადით.

დასაქმებულის ხელფასი განისაზღვრა ხელზე ასაღები 1500 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 253-255, ტ.1);

3.1.12. ი---- კ-----ს შპს „კ-----ისგან“ ბოლო ხელფასი ჩაერიცხა 28.02.2018 წელს.

უდავოა, რომ 2018 წლის 24 თებერვალს იწურებოდა ი---- კ-----თან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ჩარიცხული ხელფასების ცხრილი (ს.ფ. 256, ტ.1);

- ქვითრები (ს.ფ. 40-44, 224-252, ტ.1);

- ჩარიცხული ხელფასების ცხრილი, საბანკო ამონაწერები (ს.ფ. 49-52, ტ.2);

3.1.13. ნ---- მ-----ასა და შპს „კ-----ს“ შორის არსებობდა ზეპირი ფორმით დადებული სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობა, რომლის საფუძველზეც, მოპასუხე ასრულებდა ბუღალტერის ფუნქციებს, რისთვისაც მის ანგარიშზე ხელფასის სახით ჩარიცხულია შემდეგი ოდენობის თანხები:

- 09.01.2017 წელს - 300 ლარი;
- 13.02.2017 წელს - 200 ლარი;
- 21.02.2017 წელს - 245 ლარი;
- 01.03.2017 წელს - 373 ლარი;
- 23.03.2017 წელს - 372 ლარი;
- 06.04.2017 წელს - 500 ლარი;
- 13.04.2017 წელს - 200 ლარი;
- 27.04.2017 წელს - 800 ლარი;
- 13.12.2017 წელს - 900 ლარი;
- 24.01.2018 წელს - 650 ლარი;
- 14.02.2018 წელს - 900 ლარი;
- 28.02.2018 წელს - 900 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ჩარიცხული ხელფასების ცხრილი (ს.ფ. 305, ტ.1; ს.ფ. 132, ტ.2);

- ქვითრები (ს.ფ. 45-49, 306-317, ტ.1);

- საბანკო ამონაწერი (ს.ფ. 139-148, ტ.2)

3.1.14. შპს „კ-----ის“ 01.11.2017წ. N 1/1---017 ბრძანებით, კომპანიის ბუღალტერს ნ--- მ-----ას 2017 წლის 01 ნოემბრიდან ყოველთვიური ხელფასი განესაზღვრა **900 ლარით** (ხელზე ასაღები თანხა),

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 151, ტ.2)

3.1.15. შპს „კ-----ში“ **გ--- ჩ---** დასაქმებული იყო საცალო გაყიდვების დირექტორის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა ხელზე ასაღებ 4 200 ლარს.

ხელფასის სახით გ--- ჩ---ეს 25.01.2018 წელს ჩაერიცხა 4 200 ლარი, ხოლო ამავე ოდენობით ხელფასი ჩაერიცხა მას 19.02.2018 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

- ჩარიცხული ხელფასების ცხრილი, ქვითრები (ს.ფ. 50-60, 176-179, ტ.1, ს.ფ. 149, ტ.2);

3.1.16. გ--- ჩ---ემ შპს „კ-----ში“ დაკავებული საცალო გაყიდვების დირექტორის თანამდებობა დატოვა საკუთარი ნებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.17. შპს „ფინანსური მართვის ჯგუფის“ დირექტორის #01-1----- წერილის მიხედვით, შპს „კ-----ის“ ფუნქციონირების პროცესში კომპანიის თანამშრომლებზე, მათ შორის ნ--- ი-----ზე, ე----- ა-----ზე, გ--- ჩ--- ეზე, მ--- მ-----აზე, შ--- ტ-----ზე, ს-----ე ს-----ზე, ნ--- მ-----ასა და ი--- კ-----ზე ბანკიდან გადარიცხული თანხები: დანიშნულებით „საქვეანგარიშოდ“ ან „ხელფასი 1“ წარმოადგენდა ან დოკუმენტურად დადასტურებული ხარჯების გასაწევად ან სსკ 101-ე მუხლის მე-2 ნაწილის "ვ" ქვეპუნქტის მოთხოვნების შესაბამისად დოკუმენტურად დაუდასტურებელ, მაგრამ კომპანიის ეკონომიკური საქმიანობისთვის აუცილებელ ხარჯებს (ზენორმატიული მივლინებების, მივლინების დროს ბინის დაქირავების, კვების და სხვა დოკუმენტურად დაუდასტურებელი ხარჯი). ეს უკანასკნელი არ წარმოადგენდა შესაბამისი პირის/პირების ხელფასს ან რაიმე სხვა სარგებელს

(პრემია, ბონუსი და სხვა).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი (ს.ფ. 38, ტ.2)

3.1.18. 2018 წლის 04 ოქტომბერს მოსარჩელებმა - მ--- მ-----ამ, შ---- ტ-----
---მა, ე----- ა-----მა, ნ---- ი-----ემ, ნ---- მ-----ამ, ს-----ე ს-----მა, ი----
პ-----მა და გ---- ჩ----ემ განცხადებით მიმართეს შპს „კ-----ის“
დირექტორ ბ-ნ ზ---ა ჩ----ეს, სადაც მიუთითეს, რომ ისინი 2018 წლის აპრილიდან
ყოველგვარი გაფრთხილებისა და დასაბუთების გარეშე გათავისუფლდნენ
სამსახურიდან მ----- თ-----ის მიერ და რაზეც მათ მხოლოდ ზეპირად ეცნობათ.
განცხადების ავტორები განმარტავენ, რომ მათ არ მიუღიათ საქართველოს
შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული კომპენსაცია და
ამავდროულად, კუთვნილი სახელფასო დავალიანებები. აღნიშნულის
გათვალსიწინებით, დირექტორისგან მოითხოვეს წერილის ჩაბარებიდან
არაუგვიანეს 7 დღეში აენაზღაურებინა დავალიანება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 61-62, ტ.1)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

**3.2.1. სასამართლო ადგენს, რომ ერთი მხრივ მ--- მ-----ას, შ---- ტ-----
---ს, ე----- ა-----ს და ს-----ე ს-----ს შორის შრომითი
ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის „ო“ ქვეპუნქტის
საფუძველზე, 2018 წლის თებერვლის თვის ბოლოს.**

მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავდა, რომ ყველა მოსარჩელემ საკუთარი
ნებით დატოვა სამსახური 2018 წლის თებერვლის ბოლოს და ხელშეკრულების
შეწყვეტის საფუძველად სასამართლო სხდომებზე უთითებდა საქართველოს
შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად,
თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს
თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის
შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-
განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით,
წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, **შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს**. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე№ ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადვეა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014) და 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემული დავის ფარგლებში მოსარჩელეთა გაათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სადავოდ არ არის გამხდარი, თუმცა, რამდენადაც მოთხოვნებს წარმოადგენს მიუღებელი ხელფასის, კომპენსაციის დაკისრება და ასევე გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, მნიშვნელოვანია განისაზღვროს მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, რაც თავის მხრივ გავლენას მოახდენს სარჩელის დაკმაყოფილებასა თუ დაკმაყოფილებაზე უარის თქმაზე. აღნიშნულს განაპირობებს ის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი მხოლოდ გარკვეული საფუძველით გაათავისუფლების შედეგად ითვალისწინებს კომპენსაციის დაკისრების შესაძლებლობას დასაქმებულზე, ისევე როგორც კანონით დადგენილ შემთხვევებში აუნაზღაურდება დასაქმებულს გამოუყენებელი შვებულების თანხა. მტკიცების ტვირთის გადანაწილების პრინციპის დაცვაც სწორედ იმას ემსახურება, რომ სასამართლომ მოცემულ შემთხვევაში, როდესაც მხარეები ვერ თანხმდებიან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლებზე, თან იმ პირობებში, რომ ამის დამადასტურებელი წერილობითი მტკიცებულება საქმეში არ მოიპოვება, სასამართლომ დაადგინოს აღნიშნული სადავო ფაქტობრივი გარემოება.

მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ სშკ-ის 37.1.“ო“ მუხლი გახდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი ზემოაღნიშნულ დასაქმებულებთან, მაშინ როცა მოპასუხე განმარტავდა, რომ დასაქმებულებმა საკუთარი ნებით დატოვეს სამსახური. სასამართლო მიუთითებს, რომ მოპასუხეს, მისი ახსნა-

განმარტების მიუხედავად, არათუ გათავისუფლების შესახებ ბრძანებები, არამედ არ წარმოუდგენია არც დასაქმებულების წერილობითი განცხადებები სამსახურის საკუთარი ნებით დატოვების თაობაზე და არც მხარეთა ურთიერთშეთანხმება აღნიშნულთან დაკავშირებით, რაც, ასეთის არსებობის შემთხვევაში მისი წარმოსადგენი დოკუმენტაცია იყო.

სასამართლო მიუთითებს დადგენილ პრაქტიკაზე, რაც მნიშვნელოვან როლს ანიჭებს დამსაქმებელს მტკიცების ტვირთის ნაწილში და აღნიშნავს, რომ რამდენადაც მოპასუხეს ჰქონდა შესაძლებლობა წარმოედგინა შესაბამისი მტკიცებულებები სადავო საკითხთან დაკავშირებით, რაც მას არ წარმოუდგენია, შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლის არსებობა, არსებული ფაქტობრივი გარემოებების თვალსაზრისით იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას და მიიჩნევს, რომ სწორედ 37.1.“ო“ მუხლი გახდა მ--- მ-----ასთან, შ--- ტ-----თან, ე----- ა-----თან და ს-----ე ს-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

რაც შეეხება მუშაობის ხანგრძლივობას და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, სასამართლო საქმეში წარმოდგენილი დოკუმენტაციის საფუძველზე ადგენს, რომ მ--- მ-----ასთან არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა, ხოლო შ--- ტ-----თან მიმართებაში შრომითი ხელშეკრულება მოქმედებდა 2018 წლის 1 აგვისტომდე. სხვების, კერძოდ კი ე----- ა-----ისა და ს-----ე ს-----ის შემთხვევაში, მართალია ხელშეკრულებებს ვადა გაუვიდათ 2018 წლის 27 იანვარს, მაგრამ თებერვლის თვეში ხელფასების ჩარიცხვით სასამართლო ადგენს, რომ მათთან შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა ფაქტობრივად. თუმცა, სადავოა შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად გაგრძელების შემდეგ, მისი შეწყვეტის თარიღის განსაზღვრა. მოსარჩელე განმარტავდა, რომ მაგალითად ე----- ა-----მა 12-13 მარტამდე იმუშავა კომპანიაში ფაქტობრივად, ხოლო ს-----ე ს-----მა - 2018 წლის 2 აპრილამდე. ამ შემთხვევაში, საქმეს ერთვის ხელფასის ჩარიცხვების თაობაზე ინფორმაცია, რაც ადასტურებს, რომ დასაქმებულებს ბოლო ხელფასი ჩაერიცხათ 2018 წლის 28 თებერვალს. ამის შემდეგ, ფაქტობრივი მუშაობა მოსარჩელეს უნდა დაედასტურებინა შესაბამისი მტკიცებულებით, რაც მის მიერ არ განხორციელებულა, ხოლო მხოლოდ მხარის ზეპირ განმარტებას სასამართლო ვერ გაიზიარებს. წარმოდგენილი სტატია (ს.ფ. 157-158, ტ.2), რაზე დაყრდნობითაც სურდა ს-----ე ს-----ს მუშაობის ფაქტის დადასტურება, არ არის რელევანტური მტკიცებულება ხსენებული ფაქტობრივი გარემოების დასადგენად. აღნიშნული თავისთავად უსაფუძვლოს

ხდის მის მოთხოვნას მარტის თვის ხელფასის ანაზღაურების ნაწილში.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო ადგენს, რომ მ--- მ-----ასთან, შ----- ტ-----თან, ე----- ა-----თან და ს-----ე ს-----თან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2018 წლის მარტის თვიდან (თებერვლის თვის ბოლოს), მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძველი მოპასუხემ ვერ დაადასტურა.

სასამართლო კიდევ ერთხელ განმარტავს, რომ გათავისუფლების საფუძველად „სხვა გარემოების დადგენა“ გამოიწვია იმან, რომ შპს „კ-----მა“, რომელის არის ურთიერთობაში ძლიერი მხარე, ვერ შეასრულა მისი მტკიცების ქვეშ არსებული გარემოების, კერძოდ მოსარჩელეთა გათავისუფლების კანონიერების დადასტურება შესაბამის საფუძველზე მითითებით.

რაც შეეხება სხვა მოპასუხეებს, **ნ---- ი-----ის** ნაწილში უდავოა, რომ შრომით ხელშეკრულებას ვადა გაუვიდა 2018 წლის 13 მარტს და შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია **სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი**. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა ასევე **ი---- პ-----თან, 2018 წლის 24 თებერვალს**.

გ---- ჩ-----ესთან მიმართებაში უდავოა რომ გ---- ჩ-----ემ საკუთარი ნებით დატოვა სამსახური (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი), თუმცა სადავოა, თებერვლის ბოლოს შეწყვიტა მუშაობა, როგორც ამას განმარტავდა მოპასუხე, თუ 12 მარტს, რაზეც მიუთითებდა მოსარჩელე. აქაც სასამართლო აღნიშნავს, რომ ხელფასის ჩარიცხვებით დასტურდება მხოლოდ თებერვლის თვის მუშაობა და მოსარჩელემ სხვა რაიმე რელევანტური მტკიცებულებით ვერ შეძლო მის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოების დადასტურება.

დასაქმებულ **ნ---- მ-----ასთან** დაკავშირებით სადავოა იყო ეს უვადო ხელშეკრულება, 2012 წლიდან მოყოლებული როგორც მოსარჩელე აღნიშნავდა, თუ იყო მომსახურების ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე გარკვეულ სამუშაოს ასრულებდა მოპასუხის სასარგებლოდ. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს ერთის მხრივ იმ გარემოებაზე, რომ საქმეში არ არის წარმოდგენილი წერილობითი ხელშეკრულება და მისი არსებობის ფაქტზე არც მხარეები მიუთითებდნენ და მეორეს მხრივ **ნ---- მ-----ას** სახელზე ჩარიცხული თანხების დანიშნულებაზე, სადაც მითითებულია „ხელფასი“. აღნიშნული გარემოებების საფუძველზე, სასამართლო ადგენს, რომ **ნ---- მ-----ასა** და შპს „კ-----ს“ შორის არსებობდა სამოქალაქო სამართლებრივი

ურთიერთობა, რომლის საფუძველზეც ნ--- მ-----ა უწევდა კონკრეტულ მომსახურებას მოპასუხე კომპანიას ანაზღაურების სანაცვლოდ.

3.2.2. მ--- მ-----ას, შ--- ტ-----ის, ე-----ა-----ის, ნ--- ი-----ის, ნ--- მ-----ას, ს---ე ს-----ის, ი--- პ-----ისა და გ--- ჩ---ის სარჩელი შპს „კ-----ის“ მიმართ არ არის ხანდაზმული.

მოსარჩელეთა სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს სახელოფასო დავალიანებებისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხების ანაზღაურება, ასევე მოპასუხეზე მათ სასარგებლოდ შესაბამისი ოდენობებით კომპენსაციის დაკისრება. აღნიშნული მოთხოვნები არის ის ფულადი მოთხოვნები, რაც დასაქმებულებს გააჩნიათ დამსაქმებლის წინაშე. მოპასუხე აპელირებდა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილით დადგენილ გასაჩივრების 30 კალენდარული დღის ვადაზე და განმარტავდა, რომ მოსარჩელეს მისი უფლების დაცვა შეეძლო მხოლოდ ხსენებული მუხლის მე-4-მე-7 ნაწილებით გათვალისწინებული ვადის და წესის დაცვით და ამდენად, მისი განმარტებით, წინამდებარე სარჩელი არის ვადის დარღვევით აღძრული და შესაბამისად, ხანდაზმული.

სასამართლო არ იზიარებს მოპასუხე მხარის წარმომადგენლის განმარტებას სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით და განმარტავს, რომ 38-ე მუხლით დადგენილი ვადები (30 კალენდარულ დღეში წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნა, 7 კალენდარული დღის ვადაში დამსაქმებლის უფლება გასცეს წერილობითი დასაბუთება და აქედან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გასაჩივრების უფლება) ეხება დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების გასაჩივრებას, რომლითაც მოხდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულთან. მოცემულ დავაში, არც ერთ მოსარჩელეს არ გაუსაჩივრებია შრომითი ხელშეკრულების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება (ბრძანება) და ამდენად, უსაფუძვლოა იმის მითითება, რომ ფულადი მოთხოვნის ნაწილშიც სწორედ ზემოხსენებული ვადები გამოიყენება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 1.2 მუხლით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი წინადადების შესაბამისად, სახელშეკრულებო მოთხოვნის

ხანდაზმულობის ვადა შეადგენს სამ წელს.

შესაბამისად, 2018 წლის თებერვლის ბოლოს შეწყვეტილ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე მ--- მ-----ას, შ---- ტ-----ის, ე----- ა-----ის, ნ---- ი-----ის, ნ---- მ-----ას, ს-----ე ს-----ის, ი---- პ-----ისა და გ---- ჩ----ის მიერ სარჩელის აღძვრა 09.11.2018 წელს მოქცეულია შედავებისთვის კანონით დადგენილ 3 წლიან ვადაში და ვერ იქნება მიჩნეული ხანდაზმულად.

3.2.3. მ--- მ-----ას, შ---- ტ-----ის, ე----- ა-----ისა და ს-----ე ს-----ის მოთხოვნები შპს „კ-----ის“ მიმართ 2 თვის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე არის დასაბუთებული და უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლომ დაადგინა, რომ ხსენებულ დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით 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, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება დასაქმებულებისთვის შეტყობინების გაგზავნის ფაქტი. თუმცა, მნიშვნელოვანი და საკმარისი გარემოება გახლავთ ის, რომ რეალურად აღნიშნულ პირებთან ხელშეკრულება იყო მოქმედი და გათავისუფლდნენ დამსაქმებლის ნების საფუძველზე, რაც მათ ანიჭებს ორი თვის ოდენობით კომპენსაციის მოთხოვნის უფლებას.

3.2.4. ნ---- ი-----ის და ე----- ა-----ის მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების ნაწილში არის ასევე დასაბუთებული.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით ცალსახად დგინდება, რომ ე----- ა-----ს არ ჩარიცხვია 2018 წლის შვებულების თანხა. ისიც დგინდება, რომ

მისი გათავისუფლება მოხდა არა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, არამედ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით. რაც შეეხება ნ---- ი-----ეს, მას ჩარიცხული აქვს შვებულების თანხის მხოლოდ ნაწილი - 419.35 ლარი (იხ. გადაწყვეტილების 3.1.8 პუნქტი).

უდავოა, რომ ნ---- ი-----ის ხელზე მისაღები ხელფასი შეადგენდა 1000 ლარს, ხოლო ე----- ა-----ის - 900 ლარს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილით კი, 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.

ამავე კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ.

შრომის კოდექსის ხსენებული ნორმები დასაქმებულებს უფლებას ანიჭებს მოითხოვონ გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, რამდენადაც უდავოა, რომ მათ არანაკლებ 11 თვე აქვთ ნამუშევარი კომპანიაში. ასევე უდავოა, რომ ნ---- ი-----ეს დამსაქმებელმა ნაწილობრივ აუნაზღაურა შვებულების თანხა - 419.35 ლარი, რითაც მან ერთგვარად აღიარა დასაქმებულის უფლება შვებულების ანაზღაურების მიღებაზე. რაც შეეხება ე----- ა-----ს, მას საერთოდ არ მიუღია კომპანიიდან შვებულების თანხა და ამდენად, მოთხოვნა მისი სრულად, 900 ლარის ოდენობით ანაზღაურების თაობაზე ასევე არის დასაბუთებული.

3.2.5. ი---- პ-----ის, ნ---- მ-----ას და გ---- ჩ-----ის სარჩელი შპს „კ-----ის“ მიმართ არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

ი---- პ-----ის და ნ---- მ-----ას მოთხოვნას წარმოადგენს 2018 წლის მარტის თვის ხელფასის და 2 თვის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრება, ხოლო გ---- ჩ-----ის მოთხოვნას კი 2018 წლის თებერვლის თვის და მარტის თვის ხელფასის ნაწილის ანაზღაურება.

ი---- პ-----თან მიმართებაში სასამართლომ განმარტა, რომ მასთან დადებული

იყო გამოსაცდელი, 6 თვიანი ვადის შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც მოქმედებდა 2018 წლის 24 თებერვლამდე. ვადის გასვლის შემდეგ, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დასტურდება შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ფაქტი. მის მიერ წარმოდგენილი ბიულეტენი (ს.ფ. 164, ტ.2) კი ვერ დაადასტურებს საპირისპიროს, რამდენადაც სამსახურის კანცელარიაში მისი რეგისტრაცია არ დასტურდება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-4 ნაწილით, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

ამდენად, უსაფუძვლოა გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ პერიოდზე როგორც ხელფასის მოთხოვნა, ისე სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილით მინიჭებული კომპენსაციის უფლების გამოყენება.

გ--- ჩ---ესთან მიმართებაში სასამართლომ დაადგინა, რომ ვერ დასტურდებოდა 2018 წლის თებერვლის შემდეგ, 12 მარტამდე მუშაობის ფაქტი. რაც შეეხება 2018 წლის განმავლობაში ჩარიცხული ხელფასების დანიშნულებას, საქმეში წარმოდგენილია საბანკო ამონაწერები და ხელფასის ჩარიცხვის შესახებ ინფორმაციები, სადაც მითითებულია ხელფასი, როცა სხვა თანხის ჩარიცხვა მოხდა, მაგალითად ბონუსიც, ესეც პირდაპირ მიეთითა ქვითარში. ამდენად, მოსარჩელის განმარტება, თითქოს მას იანვარსა და თებერვალში ჩაერიცხა გასული თვეების ხელფასი, ვერ დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით, მოპასუხე კი ამ ფაქტს არ უდასტურებს მოსარჩელეს.

რაც შეეხება ნ--- მ-----ას, საქმეში არ არის წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულება და მის არსებობაზე არც მხარეები მიუთითებდნენ. შესაბამისად, საქმის განხილვისას ვერ დადგინდა რა სამართალურითიერობის ფარგლებში უწევდა ნ--- მ-----ა შპს „კ-----ს“ მომსახურებას, რაც დაუსაბუთებელს ხდის მის ყველა სასარჩელო მოთხოვნას.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით და მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა

დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ. კერძოდ, მ--- მ-----ას და შ---- ტ-----ის მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს სრულად, ნ---- ი-----ის, ე----- ა-----ის და ს-----ე ს-----ის მოთხოვნები ნაწილობრივ, ხოლო ი---- პ-----ს, ნ---- მ-----ას და გ---- ჩ----ეს უარი უნდა ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი;

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-9, 21-ე, 22-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1 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 მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

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

საქართველოს შრომის კოდექსი 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); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

სშკ-ის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის

ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში, ნ--- მ-----ას გარდა ყველა მოსარჩელესთან მიმართებაში დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1¹ ნაწილით კი, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. მოცემულ შემთხვევაშიც, მოსარჩელეთა ნაწილთან, მათ შორის მ--- მ-----ასთან, შ----- ტ-----თან, ე----- ა-----თან, ნ--- ი-----ესთან, ს-----ე ს-----თან არსებობდა წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება, ი--- პ-----თან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება წერილობითი სახით, ხოლო გ--- ჩ---ესთან არსებობდა ზეპირი ხელშეკრულება.

სასამართლოს განმარტებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე,

რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

**სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მ--- მ-----ასთან, შ-----ტ-----
-----თან, ე----- ა-----თან და ს-----ე ს-----სა შრომითი
ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა სწორედ
ზემოაღნიშნული ნორმა, კერძოდ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი
ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი. ნ--- ი-----ისა და ი--- პ-----ის ნაწილში
დადგინა, რომ შრომით ხელშეკრულებებს გაუვიდათ ვადა (სშკ-ის 37-ე
მუხლის პირველი ნაწილის ბ“ ქვეპუნქტი), ხოლო გ--- ჩ---ემ საკუთარი
ნებით დატოვა სამსახური (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის დ“
ქვეპუნქტი). ნ--- მ-----ასთან მიმართებაში ვერ დადგინდა შრომითი
ურთიერთობის არსებობის ფაქტი.**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

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.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის

საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო კიდევ ერთხელ განმარტავს, რომ მართალია მოსარჩელეთა მიერ გასაჩივრებული არ არის დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მათთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, თუმცა მნიშვნელოვანია საფუძვლების განსაზღვრა, რათა სასამართლომ იმსჯელოს შესაბამისი მოთხოვნების საფუძვლიანობაზე, რასაც სწორედ მათი კანონიერი/უკანონო გათავისუფლება წარმოშობს.

მოსარჩელეთა - მ--- მ-----ას, შ---- ტ-----ის, ე----- ა-----ის, ს-----ს-----ის, ი---- პ-----ის და ნ---- მ-----ას მოთხოვნას წარმოადგენს 2 თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაციის დაკისრება მოპასუხე შპს „კ-----ისათვის“.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, 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.

სშკ-ის მე-9 მუხლის მე-4 ნაწილი კი ადგენს, რომ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია მოთხოვნა მ--- მ-----ას, შ---- ტ-----ის, ე----- ა-----ისა და ს-----ე ს-----ის ნაწილში, ორი თვის ხეფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, რამდენადაც, კანონი ითვალისწინებს აღნიშნულს, სშკ-ის 37.1 “ო” მუხლით გათავისუფლების შემთხვევაში. ნ--- მ-----ასთან მიმართებაში საქმეში წარმოდგენილი არ არის შრომითი ხელშეკრულება და ვერ დადგინდა მოპასუხე კომპანიაში დასაქმების ფაქტი. რაც შეეხება ი--- პ-----ს, უდავოა, რომ იგი კომპანიაში დასაქმებული იყო გამოსაცდელი ვადით, რომლის ვადის გასვლის შემდეგ ვერ დადასტურდა შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ფაქტი მარტის თვეში და ამდენად, მოთხოვნა არის დაუსაბუთებელი.

6.2. საქართველოს შრომი კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილით, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილით კი, 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. ამავე კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილით კი, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ.

მოცემულ შემთხვევაში, ე----- ა-----თან მიმართებაში დგინდება ის, რომ მასთან ხელშეკრულება შეწყდა სშკ-ის 37.1.“ო” მუხლით, დგინდება ასევე, რომ მას არ მიუღია შვებულების ანაზღაურება და ამდენად, დასაბუთებულია

მიუღებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნა, ამიტომ უნდა დაკმაყოფილდეს. რაც შეეხება ნ---- ი-----ეს, მართალია მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 37.1.“ბ” მუხლით, მაგრამ საქმეში წარმოდგენილი მასალებით დგინდება, რომ მას შვებულების თანხის ნაწილი აუნაზღაურდა, რაც თავის მხრივ ადასტურებს მოსარჩელის განმარტებას, რომ მან მოითხოვა შვებულება ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე და ამდენად, მოთხოვნა დარჩენილი 580.65 ლარის ანაზღაურების ნაწილში არის დასაბუთებული და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილით, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობება არის რომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა დასაქმებული მიერ უნდა შესრულდეს მხოლოდ ანაზღაურების სანაცვლოდ. მოცემულ შემთხვევაში, სადავო გახლავთ 2018 წლის მარტის თვის ნამუშევარი დღეების აუნაზღაურებლობა მოპასუხის მხრიდან. კერძოდ, მოსარჩელე ს-----ე ს-----ის მოთხოვნა არის 2018 წლის მარტის თვის ხელფასის - 1000 ლარის დაკისრება მოპასუხეზე, ე----- ა-----ის და ნ---- მ-----ას მოთხოვნაა 2018 წლის მარტის თვის ხელფასის ნაწილის - 348 - 348 ლარის ანაზღაურება. ი---- პ-----ი ასევე ითხოვდა მარტის თვის ხელფასის 1500 ლარის დაკისრებას მოპასუხეზე, რაც შეეხება გ---- ჩ----ეს, მისი მოთხოვნაა 2018 წლის თებერვლის თვის სრულად და მარტის თვის ნაწილის სარგოს ანაზღაურება, სულ 5 826 ლარი.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელეთა და მათი წარმომადგენლის განმარტება ფაქტობრივად 2018 წლის მარტის თვეში მუშაობასთან დაკავშირებით და ამდენად, მოთხოვნა მიიჩნია დაუსაბუთებლად. გ---- ჩ----ის მოთხოვნა 2018 წლის თებერვლის თვის ხელფასის ანაზღაურების თაობაზე ასევე უსაფუძვლოდ მიიჩნია, ვინაიდან სასამართლოს დადასტურებულად ჩათვალია, რომ მას თებერვლის თვის ხელფასი მიღებული აქვს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს,

თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარე განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით და ვინაიდან მათი სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯების ნაწილს გაიღებს სახელმწიფო, ხოლო დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციული ოდენობით ბაჟის გადახდა დაეკისრება მოპასუხე შპს „კ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მ--- მ-----ას, შ---- ტ-----ის, ე----- ა-----ის, ნ---- ი-----ის, ნ---- მ-----ას, ს-----ე ს-----ის, ი---- პ-----ისა და გ---- ჩ----ის სარჩელი შპს „კ-----ის“ მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

2. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ მოსარჩელე **მ--- მ-----ას** სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა ორი თვის ხელფასის ოდენობით, 6 600 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

3. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ მოსარჩელე **შ---- ტ-----ის** სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა ორი თვის ხელფასის ოდენობით, ჯამში 2 400 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

4. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ მოსარჩელე ე----- ა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2400 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) გადახდა, საიდანაც 1 600 ლარი არის ორი თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაცია, ხოლო 800 ლარი გამოუყენებელი შვებულების თანხა.
5. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ მოსარჩელე ნ---- ი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 580.65 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით.
6. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ მოსარჩელე ს-----ე ს-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 2 000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).
7. არ დაკმაყოფილდეს ი---- ჰ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „კ-----ის“ მიმართ ხელფასისა და კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე 4 500 ლარის ოდენობით.
8. არ დაკმაყოფილდეს ნ---- მ-----ას სარჩელი მოპასუხე შპს „კ-----ის“ მიმართ ხელფასისა და კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე 2 148 ლარის ოდენობით.
9. არ დაკმაყოფილდეს გ---- ჩ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „კ-----ის“ მიმართ ხელფასის დაკისრების თაობაზე 5826 ლარის ოდენობით.
10. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 419.42 ლარის ოდენობით.
11. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-12 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
12. 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. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

მაია გიგაური