



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

24 აპრილი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - ე----- მ-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენელი - გ----- ა-----ე

მოპასუხე - შპს „კ-----ი“

მოპასუხის წარმომადგენელი - ც----- ჩ-----ე

დავის საგანი - სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება, კომპენსაციის დაკისრება, საშვებულებო თანხის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ ე----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის 26 იანვრამდე ნამუშევარი დღეების ანაზღაურება - 2 823 ლარის ოდენობით;

1.2. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ ე----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა ორი თვის ხელფასის ოდენობით, ჯამში 7 000 ლარი;

1.3. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ ე----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების (24 დღე) ანაზღაურება 3500 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, 2016 წლის 23 მაისს ერთი მხრივ შპს „კ-----ს“ და მეორეს მხრივ ე----- მ-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 1-----. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 1 წელი. მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული საშემოსავლო გადასახადების გარეშე შეადგენდა 3500 ლარს.

სარჩელში მითითებულია, რომ 2017 წლის 25 იანვარს მხარეთა შორის გაფორმდა შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ N1-----. აღნიშნული შეთანხმების მე-2 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის განისაზღვრა 2017 წლის 26 იანვრამდე ფაქტიურად ნამუშევარი დღეების ანაზღაურება, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული კომპენსაცია 2 თვის ხელფასის და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 24 სამუშაო დღის ოდენობით. შესაბამისად, შპს „კ-----ის“ შეუსრულებელმა ვალდებულებებმა მოსარჩელის მიმართ შეადგინა:

- კომპენსაცია 2 თვის ხელფასის ოდენობით - 7000 ლარი;
- გამოუყენებელი შვებულება - 3500 ლარი და
- 2017 წლის 26 იანვრამდე (25 იანვრის ჩათვლით) ნამუშევარი დღეების ანაზღაურება - 2 823 ლარი.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მხარეებს შორის არაერთგზისი მცდელობის მიუხედავად, დავა ურთიერთშეთანხმებით ვერ დასრულდა. შესაბამისად, 2016 წლის 23 მაისის ხელშეკრულების მე-12 მუხლის საარბიტრაჟო დათქმის მიხედვით, მოსარჩელემ მიმართა არბიტრაჟს - შპს „დ-----ს“. 2017 წლის 13 მარტს შპს „კ-----მა“ არბიტრაჟს წარუდგინა შესაგებელი და განცხადება არბიტრაჟის კომპეტენციის არმქონედ აღიარების თაობაზე, რაც არ დაკმაყოფილდა. 2017 წლის 26 აპრილის გადაწყვეტილებით კი ე----- მ-----ის საარბიტრაჟო სარჩელი დაკმაყოფილდა სრულად.

2017 წლის 05 ივნისს ე----- მ-----მა მიმართა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატას აღნიშნული გადაწყვეტილების ცნობა აღსრულების თაობაზე, თუმცა, როგორც 2017 წლის 07 ივნისს მოსარჩელის წარმომადგენელს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით ეცნობა, შპს „დ-----ს“ 2017 წლის 06 ივნისს ჩაბარდა განჩინება კერძო არბიტრაჟის არაკომპეტენტურად ცნობის თაობაზე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით ე----- მ-----მა მომართა სასამართლოს შპს „კ-----ის“ მიმართ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების, კომპენსაციის დაკისრებისა და საშვებულებო თანხის ანაზღაურების თაობაზე.

2. მოპასუხის პოზიცია

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

მოპასუხე სადავოდ ხდის 2017 წლის 25 იანვარს მხარეთა შორის გაფორმებულ შეთანხმებას, ვინაიდან, მისი განმარტებით, შეთანხმების გაფორმების დროისთვის, შპს „კ-----ის“ დირექტორი ბ---- ჯ-----ი გათავისუფლებული იყო დირექტორის თანამდებობიდან 2017 წლის 20 იანვრის პარტნიორთა კრების ოქმის საფუძველზე, ამავე კრების ოქმით კი დირექტორის თანამდებობაზე დაინიშნა ზ---- ჩ----ე, შესაბამისად, მოპასუხის წარმომადგენელი აპელირებს იმ გარემოებაზე, რომ ბ---- ჯ-----ი არ იყო უფლებამოსილი 2017 წლის 25 იანვარს კომპანიის სახელით გაეფორმებინა შეთანხმება მოსარჩელესთან.

მოპასუხე მხარე მოსარჩელის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილში განმარტავს, რომ ე----- მ-----სა და შპს „კ-----ს“ შორის შრომის ხელშეკრულება გაფორმდა 2016 წლის 23 მაისს ერთი წლის ვადით, ხოლო შეწყდა 2017 წლის 25 იანვარს, რაც შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობიდან გამომდინარე გამორიცხავს შვებულების გამოყენების შესაძლებლობას.

რაც შეეხება კომპენსაციის ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნას, მოპასუხის განმარტებით, შრომითი ურთიერთობა მხარეებს შორის შეწყდა თავად ე----- მ-----ის ინიციატივით, რაც გამორიცხავს კომპენსაციის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით.

მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, შპს „კ-----ის“ წარმომადგენელმა სასამართლოს მთავარ სხდომაზე (12.04.2019წ. სასამართლოს სხდომის ოქმი, 16:17 სთ) მიუთითა, რომ იგი ეთანხმება 2017 წლის 26 იანვრამდე ე----- მ-----ის მიერ ნამუშევარი დღეების ანაზღაურებაზე მოთხოვნას და ამ ნაწილში ცნო სარჩელი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2016 წლის 23 მაისს ერთის მხრივ შპს „კ-----სა“ და მეორეს მხრივ ე----- მ-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული მიღებულ იქნა ფინანსური სამსახურის მთავარი ბუღალტერის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების 2.1 მუხლის მიხედვით, ხელშეკრულება დაიდო 1 წლის ვადით, მიმდინარე წლის 23 მაისიდან 2017 წლის 23 მაისამდე.

ხელშეკრულების 5.1 მუხლით დასაქმებულის ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა 3 500 ლარით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 20-24)

3.1.2. 2017 წლის 25 იანვარს ერთის მხრივ შპს „კ-----ს“ (წარმოდგენილი გენერალური დირექტორის - ბ. ჯ-----ის მიერ) და მეორეს მხრივ მოსარჩელე ე----- მ-----ს შორის გაფორმდა შეთანხმება N1----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

შეთანხმების პირველი პუნქტის შესაბამისად, 2017 წლის 26 იანვრიდან შეწყდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გაფორმებული შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ და „ე“ ქვეპუნქტების შესაბამისად.

ამავე შეთანხმების მე-2 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის განისაზღვრა 2017 წლის 26 იანვრამდე ფაქტიურად ნამუშევარი დღეების ანაზღაურება, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული კომპენსაცია 2 თვის ხელფასის ოდენობით და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება რაც მთლიანობაში შეადგენს 24 სამუშაო დღეს.

მე-3 პუნქტით შპს „კ-----ის“ ფინანსურ სამსახურს დაევალა ე----- მ-----თან აღნიშნული შეთანხმების საფუძველზე საბოლოო ანგარიშსწორების უზრუნველყოფა არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღის განმავლობაში, საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის შესაბამისად.

სასამართლო განმარტავს, რომ წინამდებარე შეთანხმების ავთენტურობა სადავო არ გახლავთ მხარეთა შორის. მოპასუხე სადავოდ ხდის მასზე ხელმომწერი კომპანიის დირექტორის უფლებამოსილებას, რაზეც მოგვიანებით იქნება მსჯელობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შეთანხმება N1----- (ს.ფ. 25)

3.1.3. 2017 წლის 22 თებერვალს ე----- მ-----მა განცხადებით მიმართა შპს „კ-----ის“ გენერალურ დირექტორ ბ-ნ ზ----- ჩ-----ეს, რომლითაც შეახსენა შეთანხმება თანხის ანაზღაურებაზე (იხ. გადაწყვეტილების 3.1.2 პუნქტი) და მოსთხოვა ამ თანხის გადახდა 2 კალენდარული დღის ვადაში.

განცხადება ადრესატს ჩაბარდა, თუმცა მასზე რეაგირება არ მოუხდენია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 28);

- საფოსტო უკუგზავნილი (ს.ფ. 29)

3.1.4. 2017 წლის 24 თებერვალს ე----- მ-----მა საარბიტრაჟო სარჩელით მიმართა მუდმივმოქმედ არბიტრაჟს, შპს „დ-----ს“.

დავის განხილვის შედეგად, შპს „დ-----ის“ 2017 წლის 26 აპრილის გადაწყვეტილებით ე----- მ-----ის საარბიტრაჟო სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდა. მიუხედავად ამისა, ვერ მოხდა მისი აღსრულება, რამდენადაც თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 10 აპრილის განჩინებით, შპს „კ-----სა“ და ე----- მ-----ს შორის დავის განხილვაზე მუდმივმოქმედი არბიტრაჟი შპს „დ-----ი“ ცნობილ იქნა კომპეტენციის არმქონედ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- საარბიტრაჟო სარჩელი და წარმოების მასალები (ს.ფ. 15-18, 51-73, 86-99);

- საარბიტრაჟო გადაწყვეტილება (ს.ფ. 100-106);

- თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განჩინება (ს.ფ. 111-115, 117-119; 120-122; 123)

3.1.5. შპს „კ-----ის“ 2017 წლის 20 იანვრის პარტნიორთა კრების ოქმის (სანოტარო მოქმედების რეგისტრაციის ნომერი N1-----) მიხედვით, ბ----- ჯ-----ი გადაყენებულ იქნა შპს „კ-----ის“ გენერალური დირექტორის

თანამდებობიდან და მის ნაცვლად გენერალური დირექტორის თანამდებობაზე დაინიშნა კომპანიის საწესდებო კაპიტალის 73%-ის მესაკუთრე ზ---- ჩ----ე.

მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრში ზ---- ჩ----ის რეგისტრაცია შპს „კ-----ის“ გენერალური დირექტორის თანამდებობაზე განხორციელდა 2017 წლის 27 იანვარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- პარტნიორთა კრების ოქმი (ს.ფ. 147-156);
- საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს #B----- (27/01/2017) გადაწყვეტილება რეგისტრაციის შესახებ (ს.ფ. 218);
- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ. 219-222)

3.1.6. 2017 წლის 26 იანვრამდე ფაქტიურად ნამუშევარი დღეების ანაზღაურების - 2823 ლარის დაკისრების ნაწილში მოთხოვნა შპს „კ-----ის“ წარმომადგენელმა ცნო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 12.04.2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი/მოპასუხის ახსნა-განმარტება, 16:17 სთ

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო ადგენს, რომ ერთი მხრივ ე----- მ-----ს და მეორეს მხრივ შპს „კ-----ს“ შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ და „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, 2017 წლის 26 იანვრიდან.

მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავდა, რომ მოსარჩელემ საკუთარი ნებით დატოვა სამსახური და ამას ადასტურებს მისი მხრიდან 2017 წლის 25 იანვარს გამოვლენილი ნება. მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელშიც და შემდგომ სასამართლო სხდომაზეც სადავოდ გახადა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეთანხმებაზე ხელმომწერი ბ---- ჯ-----ის უფლებამოსილება და მიუთითა, რომ 2017 წლის 20 იანვრის პარტნიორთა კრების ოქმით იგი გადაყენებულ იქნა თანამდებობიდან და მის ნაცვლად გენერალური დირექტორის თანამდებობაზე დაინიშნა ზ---- ჩ----ე. შესაბამისად, მისი განმარტებით, რამდენადაც შეთანხმების გაფორმების დროისთვის გენერალურ

დირექტორს რეალურად წარმოადგენდა არა ბ--- ჯ-----ი, არამედ ზ--- ჩ---ე, შეთანხმება მიჩნეულ უნდა იქნეს ცალმხრივი ნების გამოვლენად, რაც ნიშნავს, რომ დასაქმებულმა გამოიჩინა ინიციატივა ხელშეკრულების შეწყვეტაზე.

დავის სწორად გადაწყვეტისთვის, სასამართლოს მნიშვნელოვნად მიაჩნია უპირველესად სწორედ ეს შედაკებული გარემოება განიხილოს, რა მიზნითაც მოიშველიებს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამის ნორმებს.

„მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, ამ კანონის მე-2 მუხლით განსაზღვრული მეწარმე სუბიექტის მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრში რეგისტრაცია სავალდებულოა. მე-2 პუნქტით კი, მეწარმე სუბიექტის რეგისტრაციას ახორციელებს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტო (შემდგომში – მარეგისტრირებელი ორგანო). ამავე მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრულია, რომ მეწარმე სუბიექტი წარმოშობილად ითვლება მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრში რეგისტრაციის მომენტიდან. მეწარმე სუბიექტის არსებობა დგინდება ამონაწერით მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან.

მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ 2017 წლის 20 იანვრის პარტნიორთა კრებაზე გადაწყდა მოქმედი გენერალური დირექტორის გადაყენება დაკავებული თანამდებობიდან და მის ნაცვლად ზ--- ჩ---ის დანიშვნა. თუმცა, ისიც უდავოა, რომ აღნიშნული ცვლილების რეგისტრაციაზე შპს „კ----- --მა“ მარეგისტრირებელ ორგანოს მიმართა მხოლოდ 2017 წლის 27 იანვარს, რაც ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ შეთანხმების გაფორმების დროისთვის, 2017 წლის 25 იანვარს რეგისტრირებულ მონაცემებში ცვლილება არ ყოფილა შეტანილი. სასამართლოს კითხვაზე, ხომ არ ესწრებოდა ხსენებულ კრებას მოსარჩელე მხარე, კომპანიის წარმომადგენელმა უარყოფითი პასუხი გასცა. მან ასევე ვერ მიუთითა სათანადო მტკიცებულებაზე, გარდა მისი ახსნა-განმარტებისა, რაც დაადასტურებდა, რომ თუნდაც ზეპირსიტყვიერად, ე----- მ-----ისთვის ცნობილი იყო ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის ცვლილების შესახებ. ამდენად, სასამართლოს უსაფუძვლოდ მიაჩნია მოპასუხის შედაკება ამ ჭრილში, ვინაიდან, ვერ დასტურდება მოსარჩელის არაკეთილსინდისიერება ფაქტის მიმართ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად,

თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს 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 გამოსაკვლევ 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 ერთურობის 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 მართლობიერება 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 მართლობიერად.

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 მართლობიერად გათავისუფლების 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 მოსარჩელის გათავისუფლების 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 გათავისუფლების 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, სასამართლომ დაადგინოს აღნიშნული სადავო ფაქტობრივი გარემოება.

მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ სშკ-ის 37.1.“ე” და „ო“ მუხლი გახდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი დასაქმებულებთან, მაშინ როცა მოპასუხე განმარტავდა, რომ დასაქმებულმა საკუთარი ნებით დატოვა სამსახური. სასამართლო მიუთითებს, რომ მოპასუხეს, მისი ახსნა-განმარტების მიუხედავად, არათუ გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, არამედ არ წარმოუდგენია არც დასაქმებულების წერილობითი განცხადებები სამსახურის საკუთარი ნებით დატოვების თაობაზე. მისი განმარტება კი, თითქოს საქმეში არსებული შეთანხმება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ განხილულ უნდა იქნეს როგორც ცალმხრივი ნების გამოვლენა, სასამართლომ არ გაიზიარა.

სასამართლო მიუთითებს დადგენილ პრაქტიკაზე, რაც მნიშვნელოვან როლს ანიჭებს დამსაქმებელს მტკიცების ტვირთის ნაწილში და აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს ჰქონდა შესაძლებლობა წარმოედგინა შესაბამისი მტკიცებულებები სადავო საკითხთან დაკავშირებით, რაც მას არ წარმოუდგენია. შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლის არსებობა, არსებული ფაქტობრივი გარემოებების თვალსაზრისით იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას და მიიჩნევს, რომ სწორედ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ და „ე“ ქვეპუნქტები გახდა ე----- მ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

3.2.2. ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისთვის არსებულ სახელოფასო დავალიანების - 2823 ლარის დაკისრების ნაწილში სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა ცნო სარჩელი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, მხარეებს შეუძლიათ საქმის წარმოება მორიგებით დაამთავრონ. მოსარჩელეს შეუძლია უარი თქვას სარჩელზე, ხოლო მოპასუხეს - ცნოს სარჩელი. ეს გახლავთ მხარეთა უფლება, რაც საპროცესო სამართალში დისპოზიციურობის პრინციპით არის ცნობილი.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 131-ე მუხლით, ერთი მხარის მიერ ისეთი გარემოების არსებობის ან არარსებობის დადასტურება (აღიარება), რომელზედაც მეორე მხარე ამყარებს თავის მოთხოვნებსა თუ შესაგებელს, სასამართლომ შეიძლება საკმარის მტკიცებულებად ჩათვალოს და საფუძველად დაუდოს სასამართლო გადაწყვეტილებას.

ამავე კოდექსის 208-ე მუხლის მე-3 ნაწილით კი, თუ მოსამზადებელ სხდომაზე მოპასუხე ცნობს სარჩელს, მოსამართლე გამოიტანს გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილების შესახებ.

მოცემულ შემთხვევაში, მართალია შესაგებელში მოპასუხემ არ ცნო სარჩელი მოთხოვნათა არცერთ ნაწილში, მაგრამ სასამართლოს სხდომაზე მან აღიარა, რომ კომპანიას აქვს სახელფასო დავალიანება სარჩელში მითითებული ოდენობით ე----- მ-----ის მიმართ და ამ ნაწილში ცნო სარჩელი. ამდენად, პირველი სასარჩელო მოთხოვნა, გარდა იმისა, რომ არის დასაბუთებული და საფუძვლიანი, ამავდროულად, მისი არსებობა დაადასტურა მოპასუხემაც, რაც საერთო ჯამში იძლევა მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ და სამართლებრივ საფუძველს.

3.2.3. ვინაიდან სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხის პოზიცია შეთანხმების არალეგიტიმურობასთან დაკავშირებით და დაადგინა, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა შეწყდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ და „ე“ ქვეპუნქტებით, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას მხარეთა შეთანხმებით და სხვა ობიექტური გარემოებებით, ამჯერად განსახილველია საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმებთან შესაბამისობა საშვებულებო ანაზღაურების და კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნების ნაწილში.

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 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, გარდა იმისა, რომ შრომის კოდექსი აძლევს საშუალებას დასაქმებულს მოითხოვოს კომპენსაციის ანაზღაურება, საქმეში წარმოდგენილი შეთანხმებითაც მხარეებმა განსაზღვრეს, რომ დასაქმებულს ეკუთვნის 2 თვის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის მიღება, რაც არ მიუღია. ამდენად, მოთხოვნა ამ ნაწილშიც არის დასაბუთებული და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 7 000 ლარის გადახდა.

დასაბუთებულია ასევე ე----- მ-----ის მოთხოვნა საშვებულებო

ანაზღაურების თაობაზე.

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. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

მოპასუხის წარმომადგენელი აღნიშნავდა, რომ მოსარჩელის დასაქმების პერიოდი არ შეადგენდა 11 თვეს, რაც გამორიცხავს ამ ნაწილში მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას. სასამართლო სშკ-ის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის მე-2 წინადადებაზე მითითებით განმარტავს, რომ დამსაქმებელს ამ დრომდეც აქვს უფლება მისცეს შვებულება დასაქმებულს. მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი შეთანხმება N1----- წარმოადგენს სწორედ დამსაქმებლის ნების გამოვლენას, აუნაზღაუროს ე----- მ-----ს გამოუყენებელი შვებულება, მთლიანობაში 24 სამუშაო დღის ოდენობით. ვინაიდან უდავოა, რომ მოსარჩელის ხელზე მისაღები ხელფასი შეადგენდა 3 500 ლარს, სწორედ ამ ოდენობით უნდა აუნაზღაურდეს გამოუყენებელი შვებულების თანხაც.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;
ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი;

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, 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 დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა.

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 ე----- მ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ და „ე“ ქვეპუნქტები.

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.

ხსენებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, 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 ერთურობის 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 მოსარჩელის 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.

სახელოვასო ანაზღაურების ნაწილში სასამართლომ დაადგინა, რომ მოთხოვნა არის როგორც საფუძვლიანი, ისე დასაბუთებული და ამასთანავე, მოპასუხემ აღიარა აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება და ცნო კიდევ სარჩელი სასამართლოს მთავარ სხდომაზე. გარდა აღნიშნულისა, ე----- მ-----ის მოთხოვნა იყო ასევე 2 თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაციის და საშვებულებო ანაზღაურების დაკისრება მოპასუხე შპს „კ----- ისათვის“.

6.2 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.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ დასაბუთებულად მიიჩნია მოთხოვნა ორი თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე, რამდენადაც, კანონი ითვალისწინებს აღნიშნულს, სშკ-ის 37.1 “ო” მუხლით გათავისუფლების შემთხვევაში.

საქართველოს შრომის 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. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს

აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო მიუთითებს, რომ მართალია 11 თვით მუშაობის ფაქტი არ უდასტურდება მოსარჩელეს, მაგრამ საქმეში წარმოდგენილი შეთანხმებით აიღო ვალდებულება დამსაქმებელმა ანაზღაურებინა ე----- მ-----ისთვის საშვებულებო ანაზღაურებაც. ამდენად, მოთხოვნა ამ ნაწილშიც უნდა დაკმაყოფილდეს.

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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით და ვინაიდან მათი სარჩელი დაკმაყოფილდა, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციული ოდენობით ბაჟის გადახდა დაეკისრება მოპასუხე შპს „კ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. მოსარჩელეს კი დაუბრუნდება მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 400 ლარი, როგორც ზედმეტად გადახდილი.

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. ე----- მ-----ის სარჩელი შპს „კ-----ის“ მიმართ დაკმაყოფილდეს.

2. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ მოსარჩელე ე----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის 26 იანვრამდე ნამუშევარი დღეების ანაზღაურება 2 823 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

3. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ მოსარჩელე ე----- მ-----ის

სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა ორი თვის ხელფასის ოდენობით, ჯამში 7 000 ლარი (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

4. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ მოსარჩელე ე----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 3 500 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

5. მოსარჩელე ე----- მ-----ს უკან დაუბრუნდეს გ----- ა-----ის მიერ 2017 წლის 03 აგვისტოს გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 400 ლარის ოდენობით, რომელიც გადახდილია სს „თიბისი ბანკის“ მეშვეობით შემდეგ რეკვიზიტებზე: მიმღების ანგარიში/სახაზინო კოდი: 300773150, ბანკის კოდი: TRESGE 22, საგადახდო დავალება #0.

6. მოპასუხე შპს „კ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 399,69 ლარის ოდენობით.

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

8. 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