



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

17 მაისი, 2019 წელი

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - ქ----- მ-----

წარმომადგენელი - სე---ო მა-----

მოპასუხე - შპს „კ----- ს-----“

წარმომადგენელი - ვ----- თ-----, თ----- ბ-----, ი----- კ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება, გამოუყენებელი საშვებულებო თანხის ანაზღაურება

ა ლ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „კ----- ს-----“-ს ბიზნეს განვითარების მენეჯერის 2017 წლის 28 აგვისტოს ბრძანება მოსარჩელე ქ----- მა-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ქ----- მ----- შპს „კ----- ს-----“-ს დიასახლისის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხე შპს „კ----- ს-----“-ს მოსარჩელე ქ----- მ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად - 375 ლარის ოდენობით 2017 წლის 28 აგვისტოდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

1.4. მოპასუხე შპს „კ----- ს-----“-ს მოსარჩელე ქ----- მ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის 01 თებერვლიდან 2017 წლის 28 აგვისტომდე ყოველი

სამუშაო კვირის განმავლობაში ზეგანაკვეთურად შესრულებული 16 საათის სამუშაოსთვის ყოველ ნამუშევარ კვირაზე 74.88 ლარის ანაზღაურება;

1.5. მოპასუხე შპს „კ----- ს-----“-ს მოსარჩელე ქ----- მ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის 28 აგვისტოდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველდღიურად დაყოვნებული თანხის - 0.07%-ის გადახდა;

1.6. მოპასუხე შპს „კ----- ს-----“-ს მოსარჩელე ქ----- მ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის გამოუყენებელი 24 სამუშაო დღის საშვებულებო თანხის - 375 ლარის ანაზღაურება.

(იხ. განცხადება სასარჩელო მოთხოვნის გაზრდის თაობაზე ს.ფ.74).

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

ქ----- მ----- (შემდგომში მოსარჩელე) 2017 წლის 01 თებერვალს, ერთი წლის ვადით დაინიშნა შპს „კ----- ს-----“-ში (შემდგომში მოპასუხე) დიასახლისის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების 14.1 პუნქტის თანახმად, მისი სამუშაო საათები შეადგენდა 48 საათს, ხოლო დარიცხული შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 375 ლარს. მოსარჩელე ჩვეულებრივ რეჟიმში ასრულებდა დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობებს. 2017 წლის 06 სექტემბრიდან 2017 წლის 10 სექტემბრამდე ჩათლით პერიოდში კი იგი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების გამო იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე.

2017 წლის 11 სექტემბერს მოსარჩელე გამოცხადდა სამსახურში რა დროსაც მას ყოველგვარი მიზეზისა და განმარტების (დასაბუთების) გარეშე განუცხადეს, რომ იგი გათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან. 2017 წლის 09 ნოემბერს მოსარჩელეს ჩაბარდა მოპასუხის განმარტება, რომლის თანახმადაც დგინდება, რომ იგი სამსახურიდან გათავისუფლებულია 2017 წლის 28 აგვისტო, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო, ამასთან დაეთანხმა მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ხელშეკრულების არსებობის ფაქტს. მოპასუხემ მიუთითა, რომ მოსარჩელე გამოირჩეოდა კონფლიქტური ხასიათით, დაკისრებული მოვალეობების არაკეთილსინდისიერი და უხარისხო შესრულებით, ხელმძღვანელობის დავალებების და ინსტრუქციების უგულვებელყოფით, რის გამოც კომპანია ხშირად იღებდა შენიშვნებს კონტრაქტორებისაგან. 2017 წლის 25-27 აგვისტოს კი მოსარჩელე ყოველგვარი გაფრთხილების გარეშე არ გამოცხადდა სამსახურში და არც გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზის წარმოუდგენია, რაც შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევას წარმოადგენს. აღნიშნული მიზეზით

მოსარჩელესთან 2017 წლის 28 აგვისტოს ბრძანებით შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 01 მარტს მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დაინიშნა დიასახლისის პოზიციაზე. ხელშეკრულების 1.2 პუნქტის თანახმად, ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა 375 ლარით. ხოლო 2.4 პუნქტის შესაბამისად, სამუშაო საათების ხანგრძლივობა განისაზღვრა კვირაში 48 საათით. ხელშეკრულების 1.3 პუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2017 წლის პირველი თებერვლიდან 2018 წლის პირველ თებერვლამდე პერიოდი.

ხელშეკრულების 5.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს შეუძლია ისარგებლოს წლიური ანაზღაურებადი შვებულებით 21 სამუშაო დღის ხანგრძლივობით. შრომითი ურთიერთობის პირველი წლის განმავლობაში დასაქმებულს შეუძლია გამოიყენოს ანაზღაურებადი შვებულება მხოლოდ 11 თვის მუშაობის შემდეგ. დასაქმების შემდგომი წლების განმავლობაში დასაქმებული უფლებამოსილია ისარგებლოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით დამსაქმებელთან შეთანხმებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.23-26);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხის ბიზნეს განვითარების მენეჯერის 2017 წლის 28 აგვისტოს ბრძანებით შეწყდა შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელესთან. მოპასუხის განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი - მოსარჩელის მიერ სამსახურში გამოუცხადებლობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.22);
- მიმართვა (ს.ფ. 21);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. ქ----- მ----- 2017 წლის 25-27 აგვისტოს არ გამოცხადდა სამსახურში და არც გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზის შესახებ უცნობებია დამსაქმებლისთვის.

აღნიშნულ დასკვნამდე სასამართლო მივიდა შემდეგი მტკიცებულებების

შეფასების შედეგად: წარმოდგენილია შპს „კ----- ს-----“-ს ობიექტის მენეჯერის გ----- ბ----- 2017 წლის 27 აგვისტოს მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ.47), რომელშიც მითითებულია, რომ მოსარჩელე 2017 წლის 25 და 26 აგვისტოს არ გამოცხადებულა სამსახურში ყოველგვარი შეტყობინების გარეშე, რამაც საფრთხე შეუქმნა ლოკალიზაციაზე კომპანიის სახელშეკრულებო ვალდებულებების სრულყოფილად შესრულებას. აღნიშნულის გამო იგი 2017 წლის 26 აგვისტოს მოსარჩელეს, რომელსაც არ მიუთითებია გამოუცხადებლობის გონივრულ მიზეზზე უბრალოდ განუმარტა, რომ თავს შეუძლოდ გრძნობდა. ამავე მოხსენებითი ბარათის თანახმად, მიუხედავად სატელეფონო შეტყობინებისა, მოსარჩელე 2018 წლის 27 აგვისტოსაც არ გამოცხადდა სამსახურში და არც ავად ყოფნის დამადასტურებელი რაიმე საბუთი წარმოუდგენია.

გასათვალისწინებელია, რომ მითითებულ პერიოდში მოსარჩელის სამსახურში გამოუცხადებლობის ფაქტს ადასტურებენ ასევე სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული პირები - კომპანიის სხვა თანამშრომლები, რომელთაც მოსარჩელის სამსახურში არ ყოფნის გამო მოუწიათ მასზე დაკისრებული მოვალეობების გადანაწილება და თავიანთი სამუშაოს პარალელურად შესრულება. წარმოდგენილ საავადმყოფო ფურცელს (ს.ფ.17) კი მოსარჩელის მითითების მიუხედავად სასამართლო ვერ გაიზიარებს როგორც სათანადო მტკიცებულებას, უპირველესად იმის გამო, რომ იგი არ ადასტურებს სადავო პერიოდში მოსარჩელის დროებით შრომისუუნარობას, გარდა ამისა, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად იგი მასში მითითებული მწირი ინფორმაციიდან გამომდინარე როგორც მტკიცებულება საერთოდ არ შეიცავს მითითებას შრომისუუნარობის კონკრეტული მიზეზის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 47);
- მოწმეთა ჩვენება;
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. სასარჩელო მოთხოვნა არ არის ხანდაზმული.

წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მოსარჩელემ მიმართა მოპასუხეს წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის შესახებ 2017 წლის 23 ოქტომბერს (ს.ფ.18-20) და აღნიშნულის შემდეგ დამსაქმებლისგან მიიღო წერილობითი დასაბუთება და სადავო გათავისუფლების შესახებ ბრძანება. სარჩელი წარმოდგენილია 2017 წლის 15 ნოემბერს, რაც გამორიცხავს სარჩელის ხანდაზმულობასთან მიმართებით მოპასუხის პოზიციის გაზიარებას.

შრომით დავებში ხანდაზმულობის საკითხზე მყარადაა დადგენილი

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა. სასამართლო ხანდაზმულობის ვადის ათვლის საკითხთან მიმართებით იზიარებს საკასაციო სასამართლოს განმარტებას (იხ. სუსგ, საქმე Nას-1210-2018) და მიუთითებს, რომ ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულის ჩაბარების დღიდან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, უსაფუძვლოა მოპასუხის მითითება სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-14, მე-17, 21-ე, 22-ე, 31-ე, 37-ე, 38-ე, მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე, 130-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, 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 (მათ შორის, რა თქმა უნდა, სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განაზოციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის 2017 წლის 01 მარტიდან არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37 მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. ამასთან, მოპასუხის მითითებით დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულებით დაკისრებული

ვალდებულების და შინაგანაწესის დარღვევის უბეში დარღვევა გამოიხატა იმ გარემოებაში რომ მოსარჩელე 2017 წლის 25-27 აგვისტოს არ გამოცხადებულა სამსახურში და, ამასთან, დამსაქმებლისთვის არ უცნობებია მას გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზის შესახებ. სასამართლოს მიერ დადგენილია ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ ქ----- მ----- 2017 წლის 25-27 აგვისტოს არ გამოცხადდა სამსახურში და არც გამოუცხადებლობის საპატიო მიზეზის შესახებ უცნობებია დამსაქმებლისთვის.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უბეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უბეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (სუსგ-ები N ას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისის განჩინება; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტის განჩინება; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბრის განჩინება).

გასათავლისწინებელია, რომ სამსახურში გამოუცხადებლობის და ამის თაობაზე შესაბამისი შეტყობინების განუხორციელებლობას საქართველოს შრომის კოდექსი პირდაპირ არ მოიაზრებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად. შესაბამისად, წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში სასამართლოს შესაფასებელ საგანს წარმოადგენს აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება - სამსახურში გამოუცხადებლობა და აღნიშნულის თაობაზე შეუტყობინებლობა - მოიაზრება თუ არა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დადგენილ დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების უბეში დარღვევად.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება დასაქმებულის უმთავრესი მოვალეობაა და დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ

სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლით, ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს. ამასთან, თუ რა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების ან/და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების, როგორც დარღვევის ხარისხის შეფასება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ უნდა მოხდეს გადაცდომის სიმძიმის, სიხშირის გათვალისწინებით და მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან მოსარჩელის ქმედება მისი სიმძიმის გათვალისწინებით წარმოადგენს იმგვარ გადაცდომას, რაც ამართლებდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (უხეში დარღვევა). განსახილველ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო დიასახლისის პოზიციაზე, რაც გულისხმობდა მისთვის მიბარებული რომელიმე კონკრეტული ობიექტის დალაგებას აღნიშნული დაადასტურეს სხდომაზე დაკითხულმა მოწმეებმაც. შესაბამისად ამგვარი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება გულისხმობდა მუდმივ მობილიზებას და სამუშაო დროის განმავლობაში აქტიურად მოვალეობის განხორციელებას მუშაკის მხრიდან. სამსახურში მუშაკის გამოუცხადებლობა უფლებამოსილი პირის გაფრთხილების გარეშე კი, ცხადია, საფრთხის ქვეშ აყენებს ამ კონკრეტულ ობიექტზე კომპანიის ამ დროის განმავლობაში წარმატებულ მუშაობას, ვინაიდან კომპანია კონტრაქტორებთან ურთიერთობაში მათ წინაშე ნაკისრი ვალდებულებების შესასრულებლად მონაწილეობს კონკრეტულად, წინასწარ განსაზღვრული მუშა-ხელით. დასაქმებულის მიერ თავისი ვალდებულებების იმგვარი უგულვებელყოფა, რომლის თანახმადაც მის მიერ არ იქნა მიღებული წინდახედულობის მინიმალური ზომა - მინიმუმ დასაქმებულის გაფრთხილება და გამოუცხადებლობის მიზეზის განმარტება, ან თუნდაც მოგვიანებით ამ საპატიო მიზეზის სათანადო მტკიცებულების მისთვის წარდგენა, სასამართლოს მოსაზრებით ნამდვილად წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების უხეშ დარღვევას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მოსარჩელის ქმედებას რაც გამოიხატა სამსახურში გამოუცხადებლობასა და აღნიშნულის თაობაზე მოპასუხისთვის შეუტყობინებლობაში აფასებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ დარღვევად რაც დამსაქმებელს აღჭურავს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის

დაკმაყოფილება ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2-6.3 სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს ასევე სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

6.4. შრომის სამართალში სტანდარტული სამუშაო დრო ანუ იგივე ნორმირებული სამუშაო დრო გულისხმობს კანონმდებლის მიერ სამუშაო დროის განსაზღვრას სამუშაო დღის, კვირის, თვის ან თუნდაც წლის განმავლობაში. ნორმირებული სამუშაო დროის რეგულირება მოცემულია შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველ პუნქტში. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, აღნიშნული ნორმა „წარმოადგენს შრომითი (სახელშეკრულებო) ურთიერთობის მომწესრიგებელ იმპერატიულ წესს, რომელიც დასაქმებულის დაცვის მიზნით ახდენს სამუშაო დროის ხანგრძლივობის შეზღუდვას“. აღნიშნული ნორმის თანახმად, სტანდარტულ შემთხვევაში ნორმირებული სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.

დადგენილია, რომ ხელშეკრულების 2.4 პუნქტის შესაბამისად, სამუშაო საათების ხანგრძლივობა განისაზღვრა კვირაში 48 საათით.

შრომის კოდექსით გათვალისწინებულია ნორმირებული სამუშაო დროის სპეციალური წესრიგი - მაქსიმალური ლიმიტი სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოსთვის. შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8

საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.

სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალი დამტკიცებულია საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბრის „სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალის დამტკიცების შესახებ“ N329-ე დადგენილებით (შემდგომში „N329-ე დადგენილება“). N329-ე დადგენილების თანახმად, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგებს მიეკუთვნება ეკონომიკის შემდეგი დარგები: „ტ“- კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა.

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს. მოცემულ ნორმასთან მიმართებით პირველ რიგში უნდა აღინიშნოს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაშვებია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. ამდენად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად აუცილებელია დასაქმებულის თანხმობა. გამონაკლისია, შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მესამე პუნქტში ჩამოთვლილი შემთხვევები.

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს. მოცემული ლოგიკით, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ უნდა დაკვალიფიცირდეს კვირის განმავლობაში 40 საათს ზემოთ შესრულებული მე-14 მუხლით დადგენილი ნორმირებული სამუშაო დროის მაქსიმალური ზღვარი (40 საათი ან 48 საათი სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში). ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვისება. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე. სწორედ ნორმირებულ სამუშაო დროსა და ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროს შორის ზღვარს აწესრიგებს შრომის კოდექსის 14(1) მუხლი.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმის თაობაზე, რომ შპს „კ----- ს-----“ თავისი საქმიანობიდან გამომდინარე

წარმოადგენს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგებში შემავალ საწარმოს, შესაბამისად, იგი უფლებამოსილია განსაზღვროს დასაქმებულთან სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 48 საათით. აღნიშნული კი განაპირობებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის უსაფუძვლობას.

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

სასამართლო მიუთითებს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ როცა გადახდის ვალდებულების არსებობა ვლინდება ხელფასის გაცემის დაყოვნების ან საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს (მაგ: ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების), რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, ანუ გადახდის ვალდებულების არსებობა სახეზეა საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობის დროს - ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ამასთან, ნებისმიერ ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოვიაზროთ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში დადგენილი კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება, ვინაიდან იგი არ წარმოადგენს მხარეთა სახელშეკრულებო შეთანხმებას.

სასამართლო იზიარებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას (საქმე Nას-291-291-2018) და მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლიდან გამომდინარე სარჩელის დასაკმაყოფილებლად აუცილებელია შემდეგი წინაპირობების არსებობა: ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ ვადას (სშკ-ის 34-ე მუხლი). ამასთან, სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის

გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას არ შეასრულებს, ანუ, თუ გამოიკვეთება გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა (იხ. სუსგ-ები: Nას-285-271-2013; Nას-1502-1422-2017; Nას-1257-1177-2017; Nას- 682-636-2017; Nას-82-82-2018).

განსახილველ შემთხვევაში კი, როდესაც მოსარჩელესთან შეწყვეტილია შრომითი ურთიერთობა და იგი აღარ ასრულებს შრომით მოვალეობებს, შესაბამისად, ის აღარ წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების (ანგარიშსწორების) მოცდენის სუბიექტს. აღნიშნული გარემოება კი საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3-ე მუხლის მოსარჩელის სასარგებლოდ გამოყენებას და მოპასუხისთვის მოთხოვნილი ოდენობით პირგასამტეხლოს დაკისრებას გამორიცხავს.

6.6. წარმოდგენილი გაზრდილი სასარჩელო მოთხოვნით მოსარჩელე ასევე მოითხოვს საშვებულებო თანხის ანაზღაურებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით დადგენილია, რომ 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 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თორმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე.

დადგენილია, რომ მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების 5.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს შეუძლია ისარგებლოს წლიური ანაზღაურებადი შვებულებით 21 სამუშაო დღის ხანგრძლივობით. შრომითი ურთიერთობის პირველი წლის განმავლობაში დასაქმებულს შეუძლია გამოიყენოს ანაზღაურებადი შვებულება მხოლოდ 11 თვის მუშაობის შემდეგ. დასაქმების შემდგომი წლების განმავლობაში დასაქმებული უფლებამოსილია ისარგებლოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით დამსაქმებელთან შეთანხმებით.

განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა დაიწყო 2017 წლის 01 მარტიდან და შეწყდა 2017 წლის 28 აგვისტოს - მუშაობის თერთმეტი თვის გასვლამდე. შესაბამისად, მოსარჩელეს არ წარმოშობია დამსაქმებლის მიმართ შვებულების მოთხოვნის უფლება, რის გამოც უსაფუძვლოა წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა საშვებულებო

თანხის ანაზღაურების თაობაზე და იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. ვმოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ს.ფ.31-32). ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ქ----- მ-----ს სარჩელი მოპასუხე შპს „კ----- ს-----“-ს მიმართ არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 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

თამარ

ლაკერბაია