



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

30 ივლისი, 2019 წ.

ქ. რუსთავი

შესავალი ნაწილი

რუსთავის საქალაქო სასამართლო

სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე: მაია შოშიაშვილი

სხდომის მდივანი: გიორგი ჩუბინიძე

მოსარჩელები: მ----- მ-----ი, თ-- ზ-----ი, ნ---- ჯ-----ი, ლ---- ჯ-----ნია,
ე----- ბ-----ნი

წარმომადგენელი: ბ---- ბ-----ე

მოპასუხე: შპს „თ-----“

წარმომადგენელი: ე----- ს-----ე

დავის საგანი: შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე კომპენსაციის
დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

მოპასუხე შპს „თ-----“-ს დაეკისროს :

1.1. მოსარჩელე მ----- მეტრეველის სასარგებლოდ სამსახურიდან კანონდარღვევით
განთავისუფლების სანაცვლად ორ თვიანი კომპენსაცია - 1100 (ათას ასი) ლარის
ოდენობით;

1.2. მოსარჩელე თ-- ზ-----ის სასარგებლოდ სამსახურიდან კანონდარღვევით განთავისუფლების სანაცვლად ორ თვიანი კომპენსაცია - 1100 (ათას ასი) ლარის ოდენობით;

1.3. მოსარჩელე ნ--- ჯ-----ის სასარგებლოდ სამსახურიდან კანონდარღვევით განთავისუფლების სანაცვლად ორ თვიანი კომპენსაცია - 1100 (ათას ასი) ლარის ოდენობით;

1.4. მოსარჩელე ლ--- ჯ-----ნიას სასარგებლოდ სამსახურიდან კანონდარღვევით განთავისუფლების სანაცვლად ორ თვიანი კომპენსაცია - 1100 (ათას ასი) ლარის ოდენობით;

1.5. მოსარჩელე ე----- ბ-----ნის სასარგებლოდ სამსახურიდან კანონდარღვევით განთავისუფლების სა ნაცვლად ორ თვიანი კომპენსაცია - 1100 (ათას ასი) ლარის ოდენობით;

1.6. სასამართლო გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე წარმომადგენლმა წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მიუხედავად სახელფასო ზრდისა მოსარჩელები თვითნებურად, აბსოლიტურად უპასუხისმგებლოდ არ გამოცხადნენ სამსახურში. ისინი უსაფუძვლოდ ითხოვენ ორი თვის კომპენსაციას, რადგან მათი განთავისუფლება არ მომხდარა დამსაქმებლის ინიციატივით და არამართლზომიერად.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის სექტემბრიდან მოსარჩელებს - მ-----ს, თ-- ზ-----ს, ნ--- ჯ-----ს, ლ--- ჯ-----ნიასა , ე-----ნს და მოპასუხე შპს „თ-----“ -ს დირექტორს შორის დაიდო ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება, მხარეთა შორის შეთანხმდა სამუშაო პირობები და შრომის ანაზღაურების ოდენობა.

მტკიცებულება: მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელები 2017 წლის სექტემბრიდან მუშაობდნენ შპს „თ-----ი“ , მხარეთა შორის არსებობდა ზეპირი შრომითი ხელშეკრულება, მათი მუშაობის ფაქტი დადასტურებულია საბანკო ამონაწერებით, სადაც დაფიქსირებულია ხელფასი შპს „თ-----ს“ მიერ გადახდილი, და ეს გადახდები გრძელდება წლების განმავლობაში. ასევე სპეც. საშვები, რომლებიც მართალია დაბლოკილია დღეის მდგომარეობით, მაგრამ ჯერ ისევ მოსარჩელეთა მფლობელობაშია.

მტკიცებულება: საბანკო ამონაწერები, საშვების ასლები;

3.2.2. მოსარჩელეთა ხელფასის ოდენობა იანგარიშებოდა მოკრეფილი სოკოს ოდენობით - 1კგ. სოკოში უხდიდნენ 12 თეთრს. მოსარჩელებს უწევდათ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაც, ღამის სმენაში არაადამიანურ პირობებში მყოფებს იმის თქმის უფლებაც არ ქონდათ, რომ შრომის პირობების გაუმჯობესება იყო აუცილებელი. არ მოსწონდათ და უნდა წასულიყვნენ. ორგანიზაციის ხელმძღვანელობას მიაჩნია, რომ კერძო დაწესებულებაა და კანონი მათზე არ ვრცელდება. ეს დაამტკიცეს კიდევ ხუთი ადამიანი სამსახურიდან ისე გამოუშვა იურიდიული კუთხით საკითხის მოწესრიგებაზე არ უფიქრია.

მტკიცებულება: მხარის ახსნა-განმარტება.

3.2.3. 2019 წლის 09.03. სამსახურში მისულ მოსარჩელებს გამოუცხადეს, რომ ისინი იქ აღარ მუშაობენ. ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე. დაუბლოკეს სპეციალური საშვები. დღემდე მოსარჩელებს არ ჩაბარებიათ განთავისუფლების ან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გაფრთხილება და/ან ბრძანება. მათი სამუშაო ტანსაცმელი და პირადი ნივთები ამ ეტაპამდეც მოპასუხესთან ინახება და ორგანიზაცია იქცევა იმდენად არაადეკვატურად, პირადი ნივთების წამოღების უფლებასაც არ აძლევს.

მტკიცებულება: მხარის ახსნა-განმარტება.

3. 2.4. 2019 წლის 25.03 მოსარჩელებმა განცხადებით მიმართეს ორგანიზაციას (მანამდე ცდილობდნენ მათთან მოლაპარაკებას, რაც უშედეგოდ დასრულდა) და მოითხოვეს განთავისუფლების ბრძანებები და პირადი საქმეები. პასუხი დღემდე არ მიუღიათ.

მტკიცებულება: განცხადება, გადაგზავნის ქვითარი და ჩაბარების დასტური.

3.2.5. მოსარჩელების ხელფასი დამოკიდებული იყო გამომუშავებულ პროდუქციაზე, გამომუშავებული პროდუქციის ოდენობიდან გამომდინარე მათი ხელფასი ხშირად 500-600 ლარამდეც აღწევდა, ხელფასებს იღებდნენ ნაწილ-ნაწილაც და ერთადაც. საშუალო არითმეტიკულით დაანგარიშებით მათი საშუალო ხელფასი თვეში 550 ლარს შეადგენს.

მტკიცებულება: მხარის ახსნა-განმარტება და საბანკო ამონაწერები.

საქართველოს კანონმდებლობით ყველა დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება კანონით დადგენილი პროცედურების გავლით მოახდინოს დასაქმებულის განთავისუფლება, წინააღმდეგ შემთხვევაში დასაქმებულს წარმოექმნა ორთვიანი კომპენსაციის მოთხოვნის უფლება. ვინაიდან წინამდებარე შემთხვევაში სწორედ ამგვარ შემთხვევასთან გვაქვს შეხება, მოსარჩელებს უფლება აქვთ მიმართონ სასამართლოს და საკუთარი დარღვეული უფლებების აღდგენა მოითხოვოს სასამართლოს დახმარებით.

3.2.6. დადგენილია, რომ 2019 წლის 09 მარტიდან მოსარჩელები შრომით მოვალეობებს აღარ ასრულებდნენ მოპასუხე საწარმოში , მოსარჩელეთა განმარტებით, ისინი არ შეუშვეს სამსახურში, განუმარტეს, რომ იქ აღარ მუშაობდნენ. 2019 წლის 25 მარტს მოსარჩელებმა წერილობით მიმართეს

შპს "თ-----"-ს დირექტორს, სადაც მიუთითებდნენ, რომ როგორც მათთვის გახდა ცნობილი 2019 წლის 9 მარტიდან ისინი გათავისუფლებული არიან სამსახურიდან, მათ არ უშვებენ საწარმოს ტერიტორიაზე, დაბლოკილი აქვთ საშვები, ითხოვდნენ გათავისუფლების ბრძანებების ჩაბარებას, ვინაიდან აპირებდნენ თავიანთი დარღვეული უფლებების დასაცავად სასამართლოსთვის მიმართვას. მიუხედავად იმისა, რომ წერილი ჩაბარდა ადრესატს, შპს "თ-----"-ს უფლებამოსილ პირს მოსარჩელეებისთვის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებები არ გადაუცია.

დამსაქმებლის განმარტებით, მოსარჩელეები გათავისუფლდნენ სამსახურიდან, ამის თაობაზე გამოცემულია წერილობითი ბრძანებები, თუმცა აღნიშნული ბრძანებები მათ არც მოსარჩელეებისთვის გადაუციათ (მიუხედავად მოთხოვნისა) და არც შემდგომში სასამართლოსთვის არ წარუდგენიათ (რაც მათი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში შემაჯალ საკითხად მოიაზრება). სასამართლოს არ ჰქონდა შესაძლებლობა შეემოწმებინა მოსარჩელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების კონკრეტული საფუძველი.

საგულისხმოა, რომ მოპასუხე (დამსაქმებელი) შესაგებელში მიუთითებს, რომ მოსარჩელეები სხვა თანამშრომლებთან ერთად ითხოვდნენ შრომის ანაზღაურების მატებას, კომპანიის გადაწყვეტილებით მოხდა ხელფასების მატება, მაგრამ სხვა თანამშრომლებისგან განსხვავებით, მიმდინარე წლის მარტის თვიდან მოსარჩელეები თვითნებურად ტოვებენ სამუშაოს და არ ცხადდებოდნენ სამუშაოს შესასრულებლად. მოსარჩელეების წერილობითი მომართვის საფუძველზე კომპანიის მხრიდან გათავისუფლების ბრძანებები არ ყოფილა გადაცემული, ვინაიდან არ მომხდარა მათი გათავისუფლება საწარმოს ადმინისტრაციის მიერ . ამდენად, 2019 წლის 26 მარტის (წერილის ჩაბარების დრო) მდგომარეობით მოსარჩელეთა სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე ბრძანებები არ არსებობდა. ასევე მოსარჩელეთა მხრიდან სამუშაოს შესასრულებლად კომპანიაში არ შეშვებას წინ უძღოდა თანამშრომელთა მხრიდან ხელფასის ზრდასთან დაკავშირებული პროცესები. ალოგიკურია, მოსარჩელეებს თავისი ნებით დაეტოვებინათ სამსახური, მაშინ როცა შედეგი მოყვა მათ მოთხოვნას და ხელფასი გაეზარდათ. მოსარჩელეთა პოზიცია, რომ 2019 წლის 9 მარტს და შემდგომ პერიოდში ისინი არ შეუშვეს კომპანიაში სანდო და დამაჯერებელია.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არამართლებრივად, კანონიერი საფუძვლისა და წინასწარი გაფრთხილების გარეშე, რაც წარმოუშობს დასაქმებულებს დამსაქმებელს მოსთხოვონ ორი თვის კომპენსაცია შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის შესაბამისად.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი

უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაუდონ საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

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

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

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 მის მიერ 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის არმართლობიერების გამო ორი თვის კომპენსაციის ანაზღაურება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

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 (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 მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან.

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. ამგვარადვე განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.**

ვინაიდან, საკითხი ეხებოდა წინასწარი გაფრთხილების გარეშე მოსარჩელეთა სამსახურიდან კანონდარღვევით გაათავისუფლების გამო ორი თვის კომპენსაციის ანაზღაურებას, მტკიცების ტვირთი ამ შემთხვევაში აკისრია დამსაქმებელს, რის წარმატებით დაძლევა მოპასუხემ ვერ შეძლო.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეთა სასარჩელო კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნით, უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან მათ მიერ დადასტურებულია, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა კანონის დარღვევით, წინასწარი გაფრთხილების გარეშე.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. 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 უფლებები დარღვეულად, აღნიშნული უფლებების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქართველოს შრომის კოდექსის 2013 წლის 04 ივლისიდან მოქმედი რედაქციით.

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).

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

ამავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა

მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პრიმა ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა სამ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც დაიწყო 2017 წლის სექტემბრიდან და გრძელდებოდა 2019 წლის 9 მარტამდე. როგორც წესი, ზეპირი ხელშეკრულება იდება სამი თვის ვადით, მაგრამ თუ დადასტურდება, რომ შრომითმა ურთიერთობამ რეალურად სამ თვეს გადააჭარბა, შესაძლებელია დასაქმებულის სასარგებლო პრეზუმციის ამოქმედება, რომ ხელშეკრულება დადებულია უვადოდ . კონკრეტულ შემთხვევაში სამი თვის ვადა ამოიწურა 2017 დეკემბერში , ხოლო შრომითი ურთიერთობა მხარეთა შორის კვლავაც გრძელდებოდა , რაც შესაძლებელს ხდის დავასკვნათ, რომ ხელშეკრულება გაგრძელდა უვადოდ.

6.2. 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 შემდეგში: ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილები ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს, კერძოდ:

დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

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.

მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით გაფრთხილებისა და ყოველგვარი დასაბუთების, მართლზომიერი საფუძვლის გარეშე. შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას გათვალისწინებული კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით (ყოველთვიური საშუალო ანაზღაურება შეადგენდა 550 ლარს).

სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ სარჩელი არ ცნო შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზეც განაცხადა, რომ მოსარჩელები არ ასრულებდნენ მათზე დაკისრებულ მოვალეობებს, რის გამოც შრომითი ურთიერთობა სადავო პერიოდში შეწყვეტილი იყო მართლზომიერად და დამსაქმებელი არ არის ვალდებული გადაუხადოს კომპენსაცია, მაგრამ ამ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება სასამართლოსთვის არ წარმოუდგენია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, ამავე კოდექსის 102.1. მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო 102.3. მუხლის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი არგუმენტების საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა სარჩელის დაკმაყოფილება, მოსარჩელეთა სასარგებლოდ ორი თვის კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნით.

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 სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამ ნორმის შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 25-25 ლარის, ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის

ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით. განსახილველი მუხლის საფუძველზე მოპასუხეს უნდა დაეკისროს თითოეული მოსარჩელის მიერ საადვოკატო მომსახურებისათვის გადახდილი თანხიდან 44-44 ლარის ოდენობით.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

9. გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების საკითხი

მოსარჩელემ მოითხოვა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად.

სასამართლო გაეცნო შუამდგომლობას და მიაჩნია, რომ იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილის "გ" ქვეპუნქტის თანახმად სასამართლოს შეუძლია მხარეთა თხოვნით დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადასცეს გადაწყვეტილება, მუშაკისათვის არაუმეტეს სამი თვის ხელფასის მიკუთვნების შესახებ, ხოლო ამავე მუხლის პირველი პრიმა პუნქტის მიხედვით, ხელშეკრულებიდან გამომდინარე დავებთან დაკავშირებით, თუ ეს პირდაპირ არის გათვალისწინებული ხელშეკრულებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 269-ე მუხლის მიხედვით, გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების საკითხი შეიძლება განხილულ იქნეს იმავე სხდომაზე, რომელზედაც გამოტანილი იქნება გადაწყვეტილება. თუ გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულების საკითხი აღნიშნულ სხდომაზე არ იქნა განხილული, იგი განიხილება ზეპირი მოსმენის გარეშე. სხდომის ჩატარების შემთხვევაში მხარეებს ეცნობებათ მისი ჩატარების დრო და ადგილი, მაგრამ მათი გამოუცხადებლობა ვერ დააბრკოლებს სასამართლოს მიერ საკითხის განხილვასა და გადაწყვეტას.

სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებას უკავშირებს მის კანონიერ ძალაში შესვლის მომენტს, თუმცა კანონმდებლობა გამონაკლისს უშვებს, რა დროსაც შესაძლებელია გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულება. ასეთ დროს გადაწყვეტილება აღსასრულებლად მიეჭევა მიღებისთანავე, დაუყოვნებლივ, მის კანონიერ ძალაში შესვლამდე, რაც დასაშვებია კანონით პირდაპირ განსაზღვრულ შემთხვევებში ან ისეთი გარემოებების სარწმუნოდ დადასტურებისას, რომელთა დადგომა მომავალში გადაწყვეტილების აღსრულებას შეუძლებელს გახდის ან გადამხდევინებელს სერიოზულ ზიანს მიაყენებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 268-ე მუხლის პირველი ნაწილი ითვალისწინებს სასამართლოს მხრიდან შესაძლებლობას მხარეთა თხოვნით დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაეცეს გადაწყვეტილებები, თუმცა სასამართლო არ არის ვალდებული დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიაქციოს გადაწყვეტილებები, თუნდაც ამ მუხლის ჩამონათვალში იყოს მითითებული, კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელებისთვის ორი თვის კომპენსაციის ანაზღაურების თაობაზე; სასამართლო ასეთ შემთხვევაში აფასებს თუ რა ზიანი შეიძლება გამოიწვიოს გადაწყვეტილების აღსრულების დაყოვნებამ, ან გადაწყვეტილების აღსრულება შეუძლებელი ხომ არ აღმოჩნდება, რაც განსახილველ საქმეში სახეზე არ არის.

სასამართლოს მიაჩნია, არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევის შესახებ.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გადაწყვიტა:

1. დაკმაყოფილდეს მოსარჩელების მ----- მ-----ის, თ-- ზ-----ის, ნ--- ჯ-----ის, ლ--- ჯ-----ნიას და ე----- ბ-----ნის სარჩელი მოპასუხე შპს „თ-----ს“ მიმართ თანხის დაკისრების თაობაზე.

2. შპს „თ-----ს“ დაეკისროს:

მოსარჩელე მ----- მ-----ის სასარგებლოდ 1100 ლარის გადახდა;

მოსარჩელე თ-- ზ-----ის სასარგებლოდ 1100 ლარის გადახდა;

მოსარჩელე ნ--- ჯ-----ის სასარგებლოდ 1100 ლარის გადახდა;

მოსარჩელე ლ--- ჯ-----ნიას სასარგებლოდ 1100 ლარის გადახდა;

მოსარჩელე ე----- ბ-----ნის სასარგებლოდ 1100 ლარის გადახდა,

3. შპს „თ-----ს“ დაეკისროს თითოეული მოსარჩელის - მ----- მ-----ის, თ-- ზ-----ის, ნ--- ჯ-----ის, ლ--- ჯ-----ნიას და ე----- ბ-----ნის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი თანხის ანაზღაურება 25 -25 ლარის ოდენობით.

მასვე დაეკისროს თითოეული მოსარჩელის - მ----- მ-----ის, თ-- ზ-----ის, ნ--- ჯ-----ის, ლ--- ჯ-----ნიას და ე----- ბ-----ნის სასარგებლოდ იურიდიული მომსახურების თანხის 44 -44 ლარის ანაზღაურება.

4. მოსარჩელების მოთხოვნა გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევასთან დაკავშირებით არ დაკმაყოფილდეს.

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო

სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის **მე-6 პუნქტით** გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

6. 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 რუსთავის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

7. განჩინება გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად მიქცევასთან დაკავშირებით საჩივრდება კერძო საჩივრით თბილისის სააპელაციო სასამართლოში მხარეთათვის განჩინების ასლის გადაცემიდან 12 დღის ვადაში რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

მოსამართლე

მაია შოშიაშვილი