



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

02 აგვისტო, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდუბაშვილი

მოსარჩელე - ე-----, ნ----- კ-----, ბ----- კ-----, ნ----- ლ-----
—, მ--- გ-----

წარმომადგენელი - ს----- მ-----

მოპასუხე - შპს „ბ-----“

წარმომადგენელი - გ----- ჯ-----

დავის საგანი - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. მოპასუხეს ე----- ჯ----- სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის იანვრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 2500 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;

1.2. მოპასუხეს ნ----- კ----- სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის იანვრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 2100 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;

1.3. მოპასუხეს ბ----- კ----- სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის იანვრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 3500 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;

1.4. მოპასუხეს ნ----- ლ----- სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის

იანვრის თვის სახელოსნო დავალიანების ანაზღაურება 1600 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;

1.5. მოპასუხეს მ--- გ----- სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის იანვრის თვის სახელოსნო დავალიანების ანაზღაურება 1000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;

1.6. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის მიერ 2019 წლის 08 თებერვალს გამოვლენილი ნება მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;

1.7. აღდგენილ იქნენ მოსარჩელები მოპასუხე კომპანიაში ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დაკავებულ პოზიციებზე კერძოდ, მოსარჩელე ე----- აღდგენილ იქნეს ს----- პოზიციაზე, მოსარჩელე ნ----- კ----- მ----- პ----- ს----- პოზიციაზე, მოსარჩელე ბ----- კ----- ს----- პოზიციაზე; მოსარჩელე ნ----- ლ----- მ----- პ----- ს----- პოზიციაზე, ხოლო მოსარჩელე მ--- გ----- - ლაზერო თერაპევტის პოზიციაზე;

1.8. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიურად ხელზე ასაღები ხელფასის ოდენობით თანხის, კერძოდ, ე----- ჯ----- სასარგებლოდ 2500 ლარის, მოსარჩელე ნ----- კ----- სასარგებლოდ 2100 ლარის, მოსარჩელე ბ----- კ----- სასარგებლოდ 3500 ლარის, მოსარჩელე ნ----- ლ----- სასარგებლოდ 1600 ლარის, ხოლო მოსარჩელე მ--- გ----- სასარგებლოდ 1000 ლარის გადახდა;

1.9. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ 2018-2019 წლის გამოუყენებელი საშვებულებო თანხების ანაზღაურება, კერძოდ, ე----- ჯ----- სასარგებლოდ ხელზე ასაღები საშვებულებო თანხის - 2500 ლარის, მოსარჩელე ნ----- კ----- სასარგებლოდ ხელზე ასაღები საშვებულებო თანხის - 2100 ლარის, მოსარჩელე ბ----- კ----- სასარგებლოდ ხელზე ასაღები საშვებულებო თანხის - 3500 ლარის, მოსარჩელე ნ----- ლ----- სასარგებლოდ ხელზე ასაღები საშვებულებო თანხის - 1600 ლარის, ხოლო მოსარჩელე მ--- გ----- სასარგებლოდ ხელზე ასაღები საშვებულებო თანხის - 1000 ლარის გადახდა;

1.10. მოპასუხეს მოსარჩელების სასარგებლოდ დაეკისროს სახელოსნო დავალიანების ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი 2019 წლის 08 თებერვლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

(იხ. დაზუსტებული სარჩელი, ს.ფ. 297-312; 2019 წლის 30 ივლისის სხდომის ოქმი)

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

მოსარჩელები 2018 წლის მარტის თვიდან 2019 წლის 08 თებერვლის ჩათვლით მუშაობდნენ შპს „ბ-----“-ში (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) სხვადასხვა პოზიციაზე.

2018 წლის 13 მარტის ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე მ--- გ----- დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში უვადოდ ლაზერო თერაპევტის პოზიციაზე. ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელის ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა 1000 ლარით (ხელზე ასაღები).

2018 წლის 13 მარტის ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე ნ----- ლ----- -- დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში მ-----პ----- ს----- პოზიციაზე უვადოდ. ხელშეკრულების თანახმად, მისი ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 1600 ლარით (ხელზე ასაღები).

2018 წლის 10 ივლისის ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე ბ----- კ----- -- დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში ს----- პოზიციაზე უვადოდ. ხელშეკრულების თანახმად, მისი ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 3500 ლარით (ხელზე ასაღები).

2018 წლის 28 სექტემბრის ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე ნ----- კ----- --- დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში ს----- პოზიციაზე უვადოდ. ხელშეკრულების თანახმად, მისი ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 2100 ლარით (ხელზე ასაღები).

2018 წლის 28 სექტემბრის ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე ე----- -- დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში მ-----პ----- ს----- პოზიციაზე უვადოდ. ხელშეკრულების თანახმად, მისი ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 2100 ლარით (ხელზე ასაღები).

2018 წლის 28 სექტემბრის ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე ე----- -- დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში ს----- პოზიციაზე უვადოდ. ხელშეკრულების თანახმად, მისი ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 2500 ლარით (ხელზე ასაღები).

მოპასუხემ მოსარჩელები 2019 წლის 08 თებერვალს გაათავისუფლა მოპასუხეები დაკავებული პოზიციებიდან იმ მოტივით, რომ მოსარჩელებმა უარი განაცხადეს ხელშეკრულების არსებითი პირობის - ანაზღაურების მოპასუხის მიერ შეცვლილ პირობებზე დათანხმებაზე. მოპასუხის ნების საფუძველზე მოსარჩელები გაათავისუფლდნენ დაკავებული პოზიციებიდან ისე, რომ მათ არ აუნაზღაურდათ იანვრის თვის სახელფასო და კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების საშვებულებო თანხები. მოსარჩელებმა დადგენილი წესით მიმართეს მოპასუხეს გაათავისუფლების საფუძვლის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების გადაცემის მოთხოვნით, თუმცა

უშედეგოდ.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო, თუმცა მიუთითა რომ მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა დამსაქმებლის ინიციატივით და შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა მოსარჩელეთა ინიციატივით და ეს ქმედება შეთანხმებული არ ყოფილა დამსაქმებელთან. მოსარჩელებს სურდათ უფრო მაღალანაზღაურებად სამსახურში მუშაობა და სწორედ ამ გარემოებამ განაპირობა მათი სურვილი სამსახურის დატოვების შესახებ. სამსახურიდან წასვლისას მოსარჩელები უმაღლეს დამსაქმდნენ სხვა ს----- სალონებში და თან წაიყვანეს კომპანიის მომხმარებლებიც. მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ კომპანიას არ ჰქონდა წარუმატებელი სამეწარმეო საქმიანობა და დამოკიდებული იყო დამფუძნებლის ინვესტიციებზე. წარმატებული მუშაობა კი დაკავშირებული იყო თავად მოსარჩელეთა წარმატებულ მუშაობაზე, ვიანიდან მათი პროფესიული უნარებით ისინი ვერ ახერხებდნენ მომხმარებელთა მოზიდვას.

მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ მოსარჩელეთა ამ ქმედების გათვალისწინებით, კომპანია ფაქტიურად მუშაკების გარეშე დარჩა და აღარ შეეძლო ს----- ს----- --თვის ჩვეული მომსახურების შეთავაზება მომხმარებლისთვის, რის გამოც იგი ჩაბარდა განსაკუთრებულად რთულ მდგომარეობაში და მივიდა ვალაუვალობის და შესაძლო გაკოტრების ზღვრამდე. შევსებული ინვესტიციის შედეგად კი მოსარჩელეთა მიერ დატოვებული სამსახურებრივი პოზიციები შეივსო სხვა უფრო დაბალანაზღაურებადი კადრებით, კომპანიამ გააგრძელა მუშაობა. დღეის მდგომარეობით კი კომპანია ფინანსური სირთულეების გათვალისწინებით ვერ ახერხებს მუშაობის გაგრძელებას და არის ყოველგვარი შემოსავლის გარეშე. იმ შემთხვევაში, თუკი მიღებული გადაწყვეტილებით მოსარჩელები აღდგებიან დაკავებულ პოზიციებზე, კომპანია ვერ შეძლოს აღასრულოს მიღებული გადაწყვეტილება საქმიანობის ფაქტობრივად შეჩერების საფუძველით.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2018 წლის 28 სექტემბრის ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე ე----- დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში ს----- პოზიციაზე ორი წლის ვადით.

ხელშეკრულების თანახმად, მისი ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა 2500 ლარით (ხელზე გასაცემი) და 40% სუფთა მოგებიდან.

ხელშეკრულების 4.5 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ერთი წლის განმავლობაში ისარგებლოს 24 კალენდარული დღით ანაზღაურებადი შვებულებით. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოშობა

მუშაობის 11 თვის შემდეგ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ.225-228);
- საბანკო ამონაწერი (ს.ფ.75-88);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. 2018 წლის 28 სექტემბრის შრომის ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე ნ----- კ----- დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში ს----- პოზიციაზე ორი წლის ვადით.

ხელშეკრულების თანახმად, მისი ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა 2100 ლარით (ხელზე გასაცემი) და 20% სუფთა მოგებიდან.

ხელშეკრულების 4.5 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ერთი წლის განმავლობაში ისარგებლოს 24 კალენდარული დღით ანაზღაურებადი შვებულებით. დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 214-217);
- საბანკო ამონაწერი (ს.ფ.52-74);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. 2018 წლის 10 ივლისის ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე ბ----- კ----- დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში ს----- პოზიციაზე ერთი წლის ვადით.

ხელშეკრულების თანახმად, მისი ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა 3500 ლარით (ხელზე გასაცემი) და 5% სუფთა მოგებიდან.

ხელშეკრულების 4.5 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ერთი წლის განმავლობაში ისარგებლოს 24 დღით ფასიანი შვებულებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ.230-233);
- საბანკო ამონაწერი (ს.ფ.88-132);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. 2018 წლის 13 მარტის ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე ნ----- ლ----- დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში მ-----კ----- ს----- პოზიციაზე.

ხელშეკრულების 3.1-3.2 პუნქტების თანახმად, წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება ძალაში შედის ხელმოწერის დღიდან და ძალაშია სამი თვის ვადით. თუ მხარეები ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე 2 კვირით ადრე არ გამოთქვამენ მისი შეწყვეტის სურვილს, ხელშეკრულება

ითვლება ავტომატურად გაგრძელებულად ერთი წლის ვადით.

ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის თანახმად, მოსარჩელის ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა 800 ლარით (ხელზე ასაღები). ხოლო სამი თვის შემდეგ 40% (დარიცხული).

ხელშეკრულების 4.5 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ერთი წლის განმავლობაში ისარგებლოს 24 კალენდარული დღით ფასიანი შვებულებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ.222-224);
- საბანკო ამონაწერი (ს.ფ.23-42);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. 2018 წლის 13 მარტის ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელე მ--- გ----- - დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში ლაზერო-თერაპევტის პოზიციაზე.

ხელშეკრულების 3.1-3.2 პუნქტების თანახმად, წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება ძალაში შედის ხელმოწერის დღიდან და ძალაშია სამი თვის ვადით. თუ მხარეები ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე 2 კვირით ადრე არ გამოთქვამენ მისი შეწყვეტის სურვილს, ხელშეკრულება ითვლება ავტომატურად გაგრძელებულად ერთი წლის ვადით.

ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის თანახმად, მოსარჩელის ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა 1000 ლარით (ხელზე ასაღები). ხოლო სამი თვის შემდეგ 15% (დარიცხული) ყველა ზონაზე, გარდა მამაკაცის ინტიმური ზონისა. მამაკაცის ინტიმური ზონის ეპილაციის შემთხვევაში დასაქმებული მიიღებს 40%-ს (დარიცხული).

ხელშეკრულების 4.5 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ერთი წლის განმავლობაში ისარგებლოს 24 კალენდარული დღით ფასიანი შვებულებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება (ს.ფ.218-220);
- საბანკო ამონაწერი (ს.ფ. 43-51);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1 მოპასუხეს მოსარჩელე ე----- ჭ----- მიმართ ერიცხება 2019 წლის იანვრის თვის სახელფასო დავალიანება - 2500 ლარი, მოსარჩელე ნ----- კ----- მიმართ ამავე პერიოდზე - 2100 ლარი, მოსარჩელე ბ----- კ----- --- მიმართ - 3500 ლარი, მოსარჩელე ნ----- ლ----- მიმართ 1600 ლარი,

ხოლო მოსარჩელე მ--- გ----- მიმართ - 1000 ლარი.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევის მსგავსად (იხ. სუსგ №ას-1183-1125-2014, 2015 წლის 13 თებერვალი; №ას-1004-965-2014, 2015 წლის 8 აპრილი; №ას-922-884-2014, 2015 წლის 16 აპრილი), მოცემულ შემთხვევაშიც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულება იმის თაობაზე, რომ მას მოსარჩელეთა მიმართ არ გააჩნია სახელფასო დავალიანება, ან არ გააჩნია დავალიანება მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით.

3.2.2. მხარეთა შორის არსებული შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა მოპასუხის ინიციატივით 2019 წლის 08 თებერვალს.

საკითხის ჭრილში გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris” პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

განსახილველ შემთხვევაში სადავოა ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი მხარე. მოპასუხე მიუთითებს, რომ მას არ გამოუვლენია ნება მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. მხარეთა ახსნა-განმარტებების, ისევე როგორც მოწმეთა ჩვენების ურთიერთშეჯერების შედეგად დგინდება, რომ მოპასუხემ მოსარჩელებს ანაზღაურების წესის ცვლილება, კერძოდ, ნაცვლად ფიქსირებული ანაზღაურებისა ურთიერთობა გადადიოდა პროცენტულ ანაზღაურებაზე, რაც მოსარჩელეთა განმარტებით მკვეთრად აუარესებდა მათ პირობებს. საქმის მასალებში წარმოდგენილია მოსარჩელეთა მიმართვა (ს.ფ.236), რომლითაც მათ უარი განაცხადეს შეთავაზებაზე.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო იზიარებს მოსარჩელეთა პოზიციას და მიიჩნევს, რომ ხელშეკრულების არსებითი პირობის - ანაზღაურების საკითხის, რომელიც ხშირ შემთხვევაში წარმატებულად მუშაობის ერთადერთი მოტივატორიც კი იყოს დასაქმებულისათვის პრაქტიკულად უთანაბრდება მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნების გამოვლენას. ვინაიდან, ცვლილებით დამსაქმებელმა მოსარჩელებს

პრაქტიკულად შეუქმნა შრომის ის პირობები, რომლებმაც აიძულებდა მათ ურთიერთობის გაგრძელებაზე ეთქვა უარი, რაც სწორედ რომ უთანაბრდება დამსაქმებლის მიერწების გამოვლენას შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მოწმის - ს----- ს----- მენეჯერის ჩვენებაზეც, რომელმაც განმარტა, რომ პირობებზე შეუთანხმებლობის შემდეგ უფლებამოსილი პირების პირდაპირი მითითება მდგომარეობდა იმაში, რომ მოსარჩელებისთვის არ მიეცათ ნება გამოცხადებულიყვნენ სამუშაო ადგილზე თუნდაც პირადი ნივთების ასაღებად. მოწმემ ასევე ცალსახად მიუთითა, რომ განვითარებული მოვლენებიდან გამომდინარე მისთვის აღქმადი იყო, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი მხარე იყო დამსაქმებელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ს.ფ.236);
- მოწმის ჩვენება;
- ახსნა-განმარტება.

3.2.3. მოპასუხე კომპანიას შეჩერებული აქვს საქმიანობა და არ ფუნქციონირებს როგორც ს----- ს-----.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე წარმოდგენილი სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლი; ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლი; „სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“; „ევროპის სოციალური ქარტიის“ 1-ლი მუხლი; საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-2, მე-6, 21-ე, 22-ე, 31-ე, 34-ე, 38-ე, მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ევროპის სოციალური ქარტიის (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით) პირველი მუხლის მე-2

პუნქტის თანახმად, შრომის უფლების ეფექტიანი განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ ეფექტიანად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება. მაშასადამე, ქარტია განამტკიცებს დასაქმებულის უფლებას მიიღოს ანაზღაურება შრომითი მოვალეობის შესრულების სანაცვლოდ, რაც უზრუნველყოფილია ეროვნული კანონმდებლობითაც.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებით. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ის პრინციპები, რაც ამ სამართლებრივ ურთიერთობას განარჩევს ნებისმიერი სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან. უპირველესად, ეს არის ურთიერთობის სუბიექტები: დამსაქმებელი და დასაქმებული, გარდა ამისა, დასაქმებული ეწევა დაქვემდებარებულ საქმიანობას, ასრულებს დამსაქმებლის მითითებას სათანადო ანაზღაურების პირობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. ამავე კოდექსის 34-ე მუხლით კი დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღისა.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოა მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულებების დადების და მისგან წარმოშობილი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების არსებობის ფაქტი, რომლის თანახმადაც განისაზღვრა მოსარჩელეთათვის ყოველთვიურად გასახდელი ხელფასის ოდენობა და გაცემის წესი. დადგენილია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელეთა მიმართ ერიცხება სახელფასო დავალიანებები მოსარჩელეთა მიერ მოთხოვნილი ოდენობებით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საფუძვლიანია სასარჩელო მოთხოვნები სახელფასო დავალიანებების დაკისრების თაობაზე და ისინი უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

„სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები.

„ევროპის სოციალურ ქარტიის“ 1-ლი მუხლის თანახმად, ხელშემკვერელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; ასევე, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით.

საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფას გულისხმობს. სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი სოციალური სამართლიანობის იდეის მატარებელია და მისი მიზანია დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები. შრომის უფლების დაცვა და უზრუნველყოფა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს. **(„პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში“, თბილისი, 2015წ.)**

სოციალური სახელმწიფოს მთავარი პრინციპი ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფაა, რაც გულისხმობს სახელმწიფოს მიზანს დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები. სოციალური სამართლიანობის იდეის რეალიზების ერთ-ერთ გზას შრომის უფლების დაცვა წარმოადგენს, რაც სახელმწიფომ ამ მიზანთან თანმხვედრი კანონმდებლობის, პოლიტიკისა და ინსტიტუციური მექანიზმების დანერგვით უნდა უზრუნველყოს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით;

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

ამდენად, შრომის კოდექსი უპირატესი ძალით სარგებლობს სამოქალაქო კოდექსის მიმართ, რომელიც მოქმედებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხი არ რეგულირდება შრომის კოდექსით ან სხვა სპეციალური კანონით. ამასთან, შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები განმტკიცებულია არამარტო ეროვნული კანონმდებლობით, არამედ საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილების თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომითი ხელშეკრულება სპეციფიკური სამოქალაქო ხელშეკრულებაა. ხელშეკრულების განსაკუთრებულობა მხარეთა შორის არსებული სამართალურთიერთობის თავისებურებაში მდგომარეობს, რამდენადაც კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, მოდიფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული დამოკიდებული ხდება დამქირავებლის მითითებებზე და მის მიერ დადგენილ ორგანიზაციულ პირობებზე. დამსაქმებლის ხელში არსებული მატერიალური და ეკონომიკური რესურსის გათვალისწინებით, რაც სუბორდინაციის, დამოკიდებულებისა და დაქვემდებარების პირობებს ქმნის და დასაქმებულისათვის არასასურველი, ნეგატიური სოციალური შედეგის დადგომის შანსი დიდია. შრომითი ხელშეკრულების ეს სპეციფიკა განაპირობებს სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული რეგულირების საჭიროებას, რაც დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და ეფექტური რეალიზების მექანიზმების საკანონმდებლო და ინსტიტუციურ დონეზე განმტკიცებაში გამოიხატება **(ლეონიდე ადეიშვილი, დავით კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სამართლის მიმოხილვა“ №62003-10, გვ. 10; პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015წ.; გვ. 23).**

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

აღნიშნული დანაწესი, ძალიან მნიშვნელოვანია პრაქტიკული თვალსაზრისით, რადგან იგი კრძალავს ნებისმიერი ისეთი პირობის ჩადებას შრომით ხელშეკრულებაში, რომელიც შრომის კოდექსში განსაზღვრული სამართლებრივი რეგულაციების საწინააღმდეგოდ აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ თითოეულ მოსარჩელესთან გაფორმდა შრომით ხელშეკრულება, რომელიც ითვალისწინებდა შრომის ანაზღაურების სახით ფიქსირებულ ანაზღაურებას. ასევე დადგენილია, რომ დამსაქმებელმა ხელშეკრულების პირობების შეცვლით ცალსახად გააუარესა დასაქმებულთა მდგომარეობა. შეცვლილი პირობების სიმძიმე კი გამოიხატა დასაქმებულის პრაქტიკულ იძულებაში პირობების დაუთანხმებლობის შემთხვევაში დაეტოვებინა სამსახური. აღნიშნულის გათვალისწინებით, დადგენილია, რომ დასაქმებელმა ხელშეკრულებების ვადის გასვლამდე გამოხატა ნება მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ისე, რომ აღნიშნულზე არ გამოცემულა რაიმე სახის ბრძანება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

სსკ-ის 54-ე მუხლი წარმოადგენს გარიგების შინაარსის კონტროლის განმსაზღვრელ ცენტრალურ ნორმას და განამტკიცებს კერძო ავტონომიის შეზღუდვის რამდენიმე შემთხვევას. აღნიშნული ნორმა გამოყოფს „სამი სახის ფასეულობას“, რომელთა დარღვევა იწვევს გარიგების ბათილობას: კანონით დადგენილი წესი და აკრძალვა, საჯარო წესრიგი და ზნეობის ნორმები.

გარიგების ბათილობის ლეგალურ დეფინიციას სამოქალაქო კოდექსი არ შეიცავს და მხოლოდ იმით შემოიფარგლება, რომ განსაზღვრული პირობების დარღვევით დადებულ გარიგებებს ბათილად აღიარებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ უცილოდ ბათილი (არარა) გარიგება ეწოდება ისეთ გარიგებას, რომელიც დადებისთანავე ბათილია და მონაწილეთა მიერ განზრახულ სამართლებრივ შედეგს არ წარმოშობს. ასეთი გარიგებით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგი არ დადგება არც გარიგების უშუალო მონაწილეების და არც მესამე პირების მიმართ. გარიგება დადებისთანავე ბათილია და მას ნამდვილად ვერ გადააქცევს ვერც გარიგების მონაწილეთა შემდგომი მოქმედება, ვერც სახელმწიფო ორგანოს მხრიდან მოწონება ან სასამართლოს გადაწყვეტილება.

ამდენად, ბათილია გარიგება, თუ ის არ იწვევს გარიგების მონაწილეების მიერ დასახული სამართლებრივი შედეგის დადგომას, რადგან მოქმედი სამართალი გარიგების მონაწილეთა მიერ განხორციელებულ ნების გამოვლენასა და სხვა ქმედებას სამართლებრივად დაუშვებლად მიიჩნევს.

ამასთან, ბათილი გარიგების ბათილად მიჩნევისათვის არ არის სავალდებულო რაიმე პროცედურის დაცვა: შეცილება, გარიგების ბათილობის მოთხოვნა, ან სასამართლოს მიერ მისი მიჩნევა ბათილად, რადგან უცილოდ ბათილი (არარა) გარიგება ბათილად ითვლება მისი დადების მომენტიდან.

აღნიშნული მუხლი არ შეიცავს კანონის ცნებას. ამიტომ კანონის, როგორც ნორმატიული აქტის, გაგება უნდა მოხდეს ნორმატიული აქტების შესახებ კანონისა და სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისი ნორმების საფუძველზე. აქედან გამომდინარე, კანონის ცნება სსკ-ის 54-ე მუხლში გაგებული უნდა იქნეს ფართოდ და მასში უნდა იქნეს მოაზრებული, როგორც კანონი ფორმალური გაგებით, ისე მატერიალური გაგებით. ე.ი. ყველა ნორმატიული აქტი, რომელიც გარიგების შინაარსის განსაზღვრისათვის რელევანტურ ნორმებს შეიცავს, **მათ შორის დამსაქმებლის მიერ ზეპირად გამოვლენილი ნება ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, რომელიც არ ემყარება სშკ-ის 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ რომელიმე საფუძველს.**

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის ნება მიმართული მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბათილია.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე პუნქტის 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.

სასამართლო მიუთითებს, რომ როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსაღები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ

სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272)

შესაბამისად, მითითებული ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა აღნიშნული დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების (კონკრეტულ შემთხვევაში – ბრძანების) ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ამასთან, იმ შემთხვევაში თუ გაუქმებულია დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლებამდე არსებული თანამდებობა, სასამართლო მსჯელობს მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის საკითხზე, ასეთის არ არსებობის შემდეგ კი განსაზღვრავს მოსარჩელისათვის გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობას.

ვინაიდან საქმის მასალებით სადავოა მოპასუხე კომპანიის უნარიანობა სამეწარმეო საქმიანობის განხორციელების კუთხით, დადგენილია, რომ აღარ ფუნქციონირებს ის ს----- ს----- რომელშიც მოსარჩელები დასაქმებულები იყვნენ გათავისუფლებამდე. შესაბამისად განსახილველ შემთხვევაში სადავოდ გამხდარი ნების გამოვლენის ბათილად ცნობის მიუხედავად, შეუძლებელია პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიზანშეუწონილად მიაჩნია სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაცვლად იმსჯელოს მოპასუხისთვის კომპენსაციის დაკისრების საკითხზე.

6.4. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციას, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ

ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ. (იხ. სუსგ, საქმე №ას-637-637-2018).

შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოსარჩელეთა უფლებებში რესტიტუციის მიზნით განსაზღვროს მოპასუხის მიერ თითოეული მოსარჩელისთვის გადასახდელი კომპენსაციის ოდენობა ექვსი თვის სახელფასო ანაზღაურების ოდენობით. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ნაცვლად მოსარჩელე ე----- ჰ----- ათვის ასანაზღაურებელი ოდენობა უნდა განისაზღვროს 15000 ლარით, მოსარჩელე ნ----- კ----- სასარგებლოს - 12600 ლარით, მოსარჩელე ბ----- კ----- სასარგებლოდ - 21000 ლარით, მოსარჩელე ნ----- ლ----- სასარგებლოდ - 9600 ლარით, ხოლო მოსარჩელე მ--- გ----- სასარგებლოდ - 6000 ლარით.

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავ 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. დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ დამსაქმებელის მიერ ანაზღაურებულია მოსარჩელისთვის კუთვნილი საშვებულებო თანხა. ამავ 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე და 22-ე მუხლებით დადგენილია არა მარტო შვებულების ხანგრძლივობის ფარგლები, არამედ დასაქმებულს ენიჭება უფლება ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. აღნიშნული უფლების რეალიზებისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნების მიღება-სავალდებულო გამოხატვა.

სასამართლოს განმარტებით, ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება

წარმოადგენს დასაქმებულის დასვენების დროს ანუ, იმ უფლებას, რომელიც არ შეიძლება შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით. დანაწესის მიზანია დასაქმებულის დასვენების უფლების დაცვა იმგვარად, რომ ფულადი კომპენსაციით ჩანაცვლებით არ მოხდეს საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული მიზნის უგულებელყოფა.

ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ კონვენციის მე-6 მუხლის შესაბამისად გადამწყვეტია, რომ პირი იყოს გათავისუფლებული მეწარმის მიერ, არ ჰქონდეს გამოყენებული კუთვნილი შვებულება და ეროვნული კანონები ითვალისწინებდეს შესაბამისი ანაზღაურების გამოყენების საშუალებას. ამდენად, თუ არსებობს ზემოაღნიშნული სამი გარემოება, რომელსაც ადგენს კონვენციის მე-6, მე-3 და მე-5 მუხლები, დასაქმებულს წარმოეშობა უფლება, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება.

განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით დასტურდება, რომ მოსარჩელებს მოპასუხე კომპანიაში მუშაობის განმავლობაში წარმოეშვათ ერთი წლის - 2018-2019 წლის ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნა თითოეულის შემთხვევაში ერთი თვის სახელფასო ანაზღაურების ოდენობით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, წარმოდგენილი მოთხოვნა საშვებულებო თანხის ანაზღაურების თაობაზე საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.6. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნით მოითხოვა ასევე მოპასუხისთვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრება. ამასთან, სხდომაზე გაკეთებული განმარტებით, მოსარჩელებმა პირგასამტეხლოს დარიცხვა მოითხოვეს სახელფასო დავალიანებასთან მიმართებით.

განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნები დავალიანების წარმოშობიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველდღიური პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე ემყარება სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილს.

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.

განსახილველ შემთხვევაში დაკმაყოფილდა სასარჩელო მოთხოვნები სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების თაობაზე. მართალია მხარეთა შორის შეწყვეტილია შრომითი ურთიერთობა და ისინი აღარ ასრულებენ შრომით მოვალეობებს, თუმცა აუნაზღაურებელი სახელფასო დავალიანების პირობებში, ისინი წარმოადგენენ შრომის ანაზღაურების (ანგარიშსწორების) მოცდენის სუბიექტებს. აღნიშნული კი განაპირობებს დამსაქმებლისთვის საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3-ე მუხლის მოსარჩელეთა სასარგებლოდ გამოყენებას და მისთვის მოთხოვნილი ოდენობით პირგასამტეხლოს დაკისრებას.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სასარჩელო მოთხოვნას - სახელფასო დავალიანების ნაწილში პირგასამტეხლოს დაკისრებას - დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. შესაბამისად, აღნიშნული მოთხოვნა საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობასთან მიმართებით თითოეული მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ს.ფ. 137-146). შესაბამისად მოპასუხეს თითოეული მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს აღნიშნული თანხის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელები სხვა სასარჩელო

მოთხოვნებთან მიმართებით გათავისუფლებული არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის საფუძველზე.

სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელე ე----- ჰ----- ნაწილში დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 657.48 ლარის, მოსარჩელე ნ----- კუბლაშვილს დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში - 552.28 ლარის, მოსარჩელე ბ----- კ----- ნაწილში დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში - 920.48 ლარის, მოსარჩელე ნ----- ლ----- ნაწილში დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში 420.79 ლარის, ხოლო მოსარჩელე მ--- გ----- ნაწილში დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში კი - 262.99 ლარის ანაზღაურება.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 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. ე----- ჰ-----, ნ----- კ-----, ბ----- კ-----, ნ----- ლ-----, მ--- გ----- სარჩელი შპს „-----“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
 - 1.1. შპს „-----“-ს ე----- ჰ----- სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის იანვრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 2500 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;
 - 1.2. შპს „-----“-ს ნ----- კ----- სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის იანვრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 2100 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;
 - 1.3. შპს „-----“-ს ბ----- კ----- სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის იანვრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 3500 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;
 - 1.4. შპს „-----“-ს ნ----- ლ----- სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის

იანვრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1600 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;

1.5. შპს „-----“-ს მ--- გ----- სასარგებლოდ დაეკისროს 2019 წლის იანვრის თვის სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;

2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „-----“-ს მიერ 2019 წლის 08 თებერვალს გამოვლენილი ნება ე-----სთან, ნ---- კ-----, ბ---- კ-----, ნ--- ლ----- და მ--- გ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე;

3. ე----- ჭ-----, ნ---- კ-----, ბ---- კ-----, ნ---- ლ----- და მ--- გ----- სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ შპს „-----“-ს მოსარჩელების სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა ექვსი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. კერძოდ:

3.1. შპს „-----“-ს ე----- ჭ----- სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 15000 ლარის ანაზღაურება (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე);

3.2. შპს „-----“-ს ნ---- კ----- სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 12600 ლარის ანაზღაურება (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე);

3.3. შპს „-----“-ს ბ---- კ----- სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 21000 ლარის ანაზღაურება (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე);

3.4. შპს „-----“-ს ნ---- ლ----- სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 9600 ლარის ანაზღაურება (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე);

3.5. შპს „-----“-ს მ--- გ----- სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 6000 ლარის ანაზღაურება (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე);

4. შპს „-----“-ს მოსარჩელების სასარგებლოდ დაეკისროს 2018-2019 წლის გამოუყენებელი საშვებულებო თანხების ანაზღაურება. კერძოდ:

4.1. შპს „-----“-ს ე----- ჭ----- სასარგებლოდ დაეკისროს საშვებულებო თანხის ანაზღაურება 2500 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;

4.2. შპს „-----“-ს ნ---- კ----- სასარგებლოდ დაეკისროს საშვებულებო თანხის ანაზღაურება 2100 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;

4.3. შპს „-----“-ს ბ---- კ----- სასარგებლოდ დაეკისროს საშვებულებო

გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით;

6.2. შპს „-----“-ს ნ----- კ----- სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით;

6.3. შპს „-----“-ს ბ----- კ----- სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით;

6.4. შპს „-----“-ს ნ----- ლ----- სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით;

6.5. შპს „-----“-ს მ--- გ----- სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით;

7. შპს „-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება შემდეგი ოდენობით:

7.1. ე----- ჰ----- ნაწილში დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნების ფარგლებში 657.48 ლარის ოდენობით;

7.2. ნ----- კ----- ნაწილში დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნების ფარგლებში 552.28 ლარის ოდენობით;

7.3. ბ----- კ----- ნაწილში დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნების ფარგლებში 920.48 ლარის ოდენობით;

7.4. ნ----- ლ----- ნაწილში დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნების ფარგლებში 420.79 ლარის ოდენობით;

7.5. მ--- გ----- ნაწილში დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნების ფარგლებში 262.99 ლარის ოდენობით;

8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

9. 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
ლაკერბაია**

თამარ

