



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

30
ქ.რუსთავი

სექტემბერი

2019

წელი

შესავალი ნაწილი
რუსთავის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - მამუკა ნოზაძე
სხდომის მდივანი - გვანცა ბერუაშვილი

მოსარჩელები- გ-----ი, ზ-----ე

მოსარჩელების წარმომადგენელი- თ-----ა

მოპასუხე- შპს „ჩ-----ა“

მოპასუხის წარმომადგენელი- გ-----ე

დავის საგანი- შრომითი ხელშეკრულების 5.3 მუხლის ბათილად ცნობა და ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების დაკისრება, დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი გ-----ს და შპს „ჩ-----“ შორის 2016 წლის 13 ივნისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 5.3 მუხლი და შპს „ჩ-----“ გ-----ის სასარგებლოდ ზეგანაკვეთური შრომის ასანაზღაურებლად დაეკისროს 17377.5 ლარის გადახდა.
- 1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი ზ-----ეს და შპს „ჩ-----“ შორის 2015 წლის 5 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 5.3 მუხლი და შპს „ჩ-----“ ზ-----ის სასარგებლოდ ზეგანაკვეთური შრომის ასანაზღაურებლად დაეკისროს 28 980 ლარის გადახდა.

- 1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჩ-----“ დირექტორის 2018 წლის 2 მარტის ბრძანება # 0----- და 2018 წლის 5 მარტის ბრძანება ზ-----ისათვის „საყვედურის“ გამოცხადების თაობაზე.
- 1.4. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჩ-----“ დირექტორის 2018 წლის 13 ივლისის # 1----- ბრძანება ზ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, აღდგენილ იქნეს ზ-----ე შპს „ჩ-----ა“-ში დ----- თანამშრომლის პოზიციაზე.
- 1.5. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ჩ-----“ ზ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 13 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 600 ლარის ოდენობით.

სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები:

სარჩელში მითითებულია, რომ გ-----ი 2016 წლის ივნისიდან, ხოლო ზ-----ე 2015 წლის იანვრიდან მუშაობდნენ შპს „ჩ-----აში“ დ----- თანამშრომლის პოზიციაზე, მოსარჩელები ყოველთვის კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდნენ მათზე დაკისრებულ სამსახურობრივ მოვალეობას.

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, გ-----ი და ზ-----ე ხშირად იძულებულები ხდებოდნენ შეესრულებინათ ზეგანაკვეთური სამუშაო. ზ-----ის შემთხვევაში, ზეგანაკვეთურად შესრულებულმა სამუშაომ, 2015 წლიდან საათობრივად შეადგინა 3864 საათი, ხოლო გ-----ის შემთხვევაში, 2016 წლიდან - 2312 საათი.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ მოპასუხემ არ მოახდინა რეაგირება მოსარჩელების კანონიერ მოთხოვნაზე, აენაზღაურებინათ ზეგანაკვეთური შრომის საფასური, რის გამოც აღნიშნული მოთხოვნით მოსარჩელებმა მიმართეს სასამართლოს. მოპასუხის მიერ სარჩელზე შესაგებლის წარმოდგენიდან 1 კვირაში შპს „ჩ-----“ დირექტორმა ზ-----ე გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან.

2018 წლის 17 ივლისს მოსარჩელემ მიმართა შპს „ჩ-----“ და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლების დასაბუთება და გამოითხოვა მტკიცებულებები. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი იქნა 2018 წლის 5 მარტის ბრძანება # 0----- და 2018 წლის 02 მარტის ბრძანება # 0----- ზ-----ისათვის საყვედურის გამოცხადების თაობაზე, რაც არის უკანონო, ვინაიდან ზ-----ის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია ვალდებულებების დარღვევის ფაქტს.

გ-----ი და ზ-----ე მიიჩნევენ, რომ მხარეებს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების 5.3 პუნქტი, რომლის მიხედვით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება საათობრივი ტარიფის 1.01-მაგი ოდენობა წარმოადგენს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით განსაზღვრულ ამორალურ გარიგებას.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს „ჩ-----“ წარმომადგენელმა წერილობითი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელები სამსახურიდან გათავისუფლებულები იქნენ კანონით დადგენილი წესით, კერძოდ, ზ-----ე გათავისუფლდა 2018 წლის 13 ივლისს, მისი მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების და საწარმოს შრომის შინაგანაწესის ბოლო ერთი წლის განმავლობაში განმეორებითი დარღვევის გამო, ხოლო გ-----მა თავისივე განცხადებით მოითხოვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

რაც შეეხება მოსარჩელების მოთხოვნას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების თაობაზე, უსაფუძვლოა, ვინაიდან მოთხოვნის საფუძვლიანობისათვის აუცილებელია მოსარჩელემ დაადასტუროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების და ანაზღაურების მიუღებლობის ფაქტი, რაც ერთის მხრივ გულისხმობს სტანდარტულ სამუშაო დროსთან მიმართებაში გადაჭარბებული დროით რეალური მუშაობის უტყუარი მტკიცებულებებით გამყარებულ და მეორეს მხრივ, დამსაქმებლის მიერ შესაბამისი ანაზღაურების გაცემაზე უარის თქმის დადასტურებას. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეთა მიერ წარმოდგენილი გაანგარიშება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შესახებ არ არის დადასტურებული დამსაქმებლის მიერ, შესაბამისად, მითითებულ მტკიცებულებას აღნიშნული დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობა არ გააჩნია. ამასთან, მხარეთა მიერ ხელშეკრულებით განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობა- 1.01 სრულ შესაბამისობაშია საქართველოს შრომის კოდექსთან.

მოპასუხის პოზიციას რაც შეეხება გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, შპს „ჩ-----“ წარმომადგენელი მიიჩნევს, რომ სადავო ბრძანება გამოცემულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის საფუძველზე, მოსარჩელის მხრიდან კონკრეტული დარღვევების დამდასტურებელი მტკიცებულებების საფუძველზე, ბოლო ერთი წლის განმავლობაში ორჯერ ჰქონდა საყვედური გამოცხადებული. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ასევე უსაფუძვლოა მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, შპს „ჩ-----“ წარმომადგენელი მიიჩნევს, რომ გ-----ის და ზ-----ის მოთხოვნა დაუსაბუთებელია და სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. შპს „ჩ-----“ და გ-----ს შორის 2016 წლის 13 ივნისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად გ-----ი შპს „ჩ-----ა“-ში დასაქმდა დ----- თანამშრომლის პოზიციაზე. გ-----ის ანაზღაურება

ყოველთვიურად განისაზღვრა თანხით 600 ლარი(დაბეგრული), რაც მოიცავს შესრულებულ სამუშაოს კვირის განმავლობაში 48 საათის ოდენობით, საიდანაც 8 ნამუშევარი საათის გაანგარიშება ხდება ამ ხელშეკრულების 5.3 პუნქტით დადგენილი კოეფიციენტის -1.01-ის შესაბამისად და შედის წინამდებარე პუნქტით განსაზღვრულ ანაზღაურებაში.

მტკიცებულება: 2016 წლის 13 ივნისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, სარჩელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. შპს „ჩ-----“ და ზ-----ეს შორის 2015 წლის 05 იანვარს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად ზ-----ე შპს „ჩ-----ა“-ში დასაქმდა დ----- თანამშრომლის პოზიციაზე, ზ-----ის ანაზღაურება ყოველთვიურად განისაზღვრა 600 ლარით(დაბეგრული), რაც მოიცავს შესრულებულ სამუშაოს კვირის განმავლობაში 48 საათის ოდენობით, საიდანაც 8 ნამუშევარი საათის გაანგარიშება ხდება ხელშეკრულების 5.3 პუნქტით დადგენილი კოეფიციენტის - 1.01-ის შესაბამისად და შედის წინამდებარე პუნქტით განსაზღვრულ ანაზღაურებაში.

მტკიცებულება: 2015 წლის 05 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, სარჩელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.3. სამუშაო ინსტრუქციის თანახმად, დ----- თანამშრომლის ძირითად მოვალეობას წარმოადგენდა ობიექტების დ----- უზრუნველყოფა, ობიექტის უწყვეტი მონიტორინგი, ობიექტის დაზიანებისაგან, გაძარცვისაგან და ხანძრისგან დაცვა, ღამის მორიგეობის პერიოდში ტერიტორიის შემოვლა და ობიექტის დაცულობის უზრუნველყოფა, მას არ ჰქონდა უფლება ხელმძღვანელის ნებართვის გარეშე ობიექტზე რაიმე ინვენტარის ან ნივთის შეტანა-გატანა მოახდინოს, მან უნდა უზრუნველყოს ტერიტორიიდან გასული საწარმოო მანქანების პერიოდული ჩხრეკა და შემოწმება, რათა არ მოხდეს ტერიტორიიდან საწარმოო მატერიალური ღირებულების არამიზნობრივი გატანა და ა.შ.

მტკიცებულება: სამუშაო ინსტრუქცია;

3.1.4. შპს „ჩ-----“ დირექტორის # 0----- ბრძანებით, ზ-----ი ჩ-----ეს 2018 წლის 02 მარტს რ-----ის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე გამოეცხადდა „საყვედური“ იმ საფუძველით, რომ 2018 წლის 01 მარტს ზ-----ე სამსახურში გამოეცხადდა დაგვიანებით - 09:28 საათზე, რაზეც პირადად არ დაურეკავს დ----- უფროსისათვის, მან აღნიშნულის თაობაზე აცნობა შესაცვლელ თანამშრომელს გ-----ეს, რომ აგვიანდებოდა.

მტკიცებულება: მხარის განმარტება, # 0----- ბრძანება, რ.დ-----ის მოხსენებითი ბარათი;

3.1.5. შპს „ჩ-----“ დირექტორის # 0----- ბრძანებით, ზ-----ი ჩ-----ეს 2018 წლის 05 მარტს გამოეცხადდა „საყვედური“. მისი გამოყენების საფუძველად მითითებულია რ-----ის მოხსენებითი ბარათი, რომლის თანახმად 2018 წლის 23 თებერვალს შპს „ჩ-----“ ქათმის ხორცის დამუშავების საწარმოს ტერიტორიიდან ადგილი ჰქონდა ქათმის ხორცის ნარჩენების ფარულად გატანის მცდელობას, აღნიშნული კუთხით დ----- თანამშრომლებმა, რომელთა შორის იყო ზ-----ე, არ შეასრულეს მათი ფუნქცია-მოვალეობა და არ შეამოწმეს ავტომანქანა „ზილი“, რომლის მეშვეობითაც ადგილი ჰქონდა ხორცის ნარჩენების გატანის მცდელობას.

მტკიცებულება: # 0----- ბრძანება, რ.დ-----ის მოხსენებითი ბარათი;

3.1.6. შპს „ჩ-----“ დირექტორის 2018 წლის 13 ივლისის # 1----- ბრძანების საფუძველზე ზ-----ესთან 13 ივლისიდან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

მტკიცებულება: შპს „ჩ-----“ დირექტორის # 1----- ბრძანება;

3.1.7. შპს „ჩ-----“ დირექტორს განცხადებით მიმართა გ-----მა და მოითხოვა დაკავებული თანამდებობიდან გათვისუფლება 2018 წლის 01 აგვისტოდან, რაც დაკმაყოფილდა.

მტკიცებულება: 01.08.2018 წლის განცხადება;

3.1.8. 2018 წლის ივლისის მდგომარეობით, ხორცის დამუშავების საწარმოს დ----- სამსახურის შტატი შეადგენდა 6 თანამშრომელს, ცალკე მოხდა ლოკალური დ----- ხელმძღვანელის დ----- უფროსის მოადგილედ გადაყვანა.

მტკიცებულება: შპს „ჩ-----“ დირექტორის # 1---- წერილი;

3.2. დადგენილი სადაო ფაქტობრივი გარემოებები:

შპს „ჩ-----“ დირექტორის ბრძანება # 0-----, # 0----- და # 1----- გამოცემულია კანონის მოთხოვნათა დარღვევით.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის პრინციპის 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 დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

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

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 (მაგ. იხ. სუსგ Nას-711-670-2011, 15 სექტემბერი, 2011 წელი, სუსგ 24 თებერვალი, 2017 წელი, საქმე Nას-1206-1166-2016, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, 17 მაისი 2016 წელი, საქმე №2ბ/1412-15).

განსახილველ შემთხვევაში სადავოს წარმოდგენს იმ დოკუმენტების ნამდვილობა, რითაც მოსარჩელები ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას ითხოვენ, მორიგეობის გრაფიკის და მოხსენებითი ბარათების საფუძველზე, საიდანაც დასტურდება, რომ მათ მიერ ნამუშევარმა საათებმა, ხელშეკრულებით განსაზღვრულ საათებს გადააჭარბა, მოპასუხე მხარე უარყოფს ასეთი ფაქტის არსებობას და განმარტავს, რომ სასამართლო არ შეიძლება დაეყრდნოს საქმეში წარმოდგენილ ასლებს. შესაბამისად, სადავო გახდა დოკუმენტების ნამდვილობა. მოპასუხის მიერ არ იქნა წარმოდგენილი ელექტრონულ პროგრამის ამონაწერი მოსარჩელეთა სამსახურში გამოცხადების შესახებ, ასევე მოხსენებითი ბარათების და მორიგეობის გრაფიკების დედნები იმ განმარტებით, რომ ასეთის საწარმოში შენახვას რაიმე ნორმატიული აქტი არ ავალდებულებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი **"affirmanti, non negati, incumbit probatio"**- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას,

ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე უფლება-მოვალეობები, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომით ურთიერთობებში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. მტკიცების ტვირთის ამგვარად განაწილება განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ დამსაქმებელს ერთგვარი უპირატესობა აქვს ამ ურთიერთობაში, დასაქმებული, როგორც ე.წ. „სუსტი მხარე“, დაქვემდებარებულ მდგომარეობაშია დამსაქმებლის მიმართ, რადგან ეკისრება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი შრომის შინაგანაწესის, დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული შრომის დისციპლინის წესების დაცვა. შესაბამისად, ვინაიდან შპს „ჩ-----ა“-ს მხრიდან არ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულებების დედნები, მოსარჩელების მიერ საქმეზე წარმოდგენილი დოკუმენტები სასამართლოს მიერ დამტკიცებულებად ჩაითვალა და იგი საქმეზე გამოყენებული იქნა, როგორც უტყუარი მტკიცებულებები. გარდა ამისა, სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა რ-----მა დაადასტურა, რომ დ-----თანამშრომლები, მათ შორის მოსარჩელები, ყოველ მესამე დღეს მუშაობდნენ ცვლაში 24 საათი და პერიოდულად (რომელიმე თანამშრომლის შვებულებაში, საავადმყოფო ფურცელზე ან სხვა მიზეზით არყოფნის გამო) უწყევდათ ერთმანეთის მაგივრად დამატებითი სამუშაოს შესრულება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებული მტკიცებულებების და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი დასაბუთებულია და მოსარჩელების მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე, 105-ე მუხლი

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე, 54-ე, 115-ე მუხლი

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14, მე-17, 37-ე, 38-ე, 44-ე მუხლები

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ

საერთაშორისო პაქტის მე-6, მე-7, 24-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დ----- უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დ----- კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით

გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი ნაწილი ადგენს რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, 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). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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 სანაცვლოდ.

განსახილველ შემთხვევაში, შპს „ჩ-----“ და მოსარჩელებს შორის სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშვა შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე, კერძოდ, შპს „ჩ-----“ და გ-----ს შორის 2016 წლის 13 ივნისს გაფორმებული, ხოლო შპს „ჩ-----“ და ზ-----ეს შორის 2015 წლის 05 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე. აღნიშნული ხელშეკრულებებით მოსარჩელები დასაქმდნენ შპს „ჩ-----“-ში დ----- თანამშრომლის პოზიციაზე, მათ დაევაღათ ვიდეო-აუდიო ჩაწერა სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების ფარგლებში და აღნიშნული ჩანაწერების გამოყენება სახელშეკრულებო ვალდებულებებთან მიმართებაში. გ-----ის და ზ-----ის ანაზღაურება ყოველთვიურად განისაზღვრა 600 ლარით, რაც მოიცავს შესრულებულ სამუშაოს კვირის განმავლობაში 48 საათის ოდენობით, საიდანაც 8 ნამუშევარი საათის გაანგარიშება ხდება შრომითი ხელშეკრულების 5.3 პუნქტით დადგენილი კოეფიციენტის(1.01) შესაბამისად და შედის წინამდებარე პუნქტით განსაზღვრულ ანაზღაურებაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის 1-ლი ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი

ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელების პირველ სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენს მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების 5.3 პუნქტის ბათილად ცნობა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე.

შპს „ჩ-----“ და გ-----ს შორის 2016 წლის 13 ივნისს და შპს „ჩ-----“ და ზ-----ეს შორის 2015 წლის 05 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების მე-5 მუხლით განისაზღვრა სამუშაო დრო და ზეგანაკვეთური სამუშაო, 5.3. მუხლის თანახმად, „დამსაქმებელი, უშუალო ზემდგომი პირის სახით უფლებამოსილია, ნებისმიერი ფორმით მოსთხოვოს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულება ნორმალური სამუშაო დროის ფარგლებს გარეშე (მათ შორის უქმე დღეებში), მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, ამგავრი სამუშაო მიიჩნევა ზეგანაკვეთურად და ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, 1.01-მაგი საათობრივი ტარიფით.“

1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დ----- საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)), მართალია საქართველოსათვის ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), თუმცა იგი საკასაციო სასამართლოს მიერ გამოყენებული იქნა ერთ-ერთ საქმეში „სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის“ (საქმე №ას-106-101-2014, 02 ოქტომბერი, 2014 წელი).

„მოხმობილი ნორმა ზეგანაკვეთური შრომის დასაწყის მომენტად ასახელებს კვირაში ნამუშევარი 40 საათის დასრულების შემდგომ დროს (41-ე საათის დასაწყისს). ცხადია, რომ მხედველობაშია ჩვეულებრივი რეჟიმით მომუშავე საწარმოში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა (არა უმეტეს კვირაში – 40 სთ). ბუნებრივია, რომ შრომის კოდექსის 17(3) მუხლი ზეგანაკვეთური სამუშაოს განმარტებისას ხელმძღვანელობს ჩვეულებრივი სამუშაო დროის ხანგრძლივობით, რადგან ის მხოლოდ და მხოლოდ სამართლებრივი ინსტიტუტის – ზეგანაკვეთური სამუშაოს ცნებას განსაზღვრავს. როგორც წესი, ზოგადი ცნებები განსაკუთრებულ შემთხვევებს არ მოიცავს. რაც შეეხება სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებს (სადაც დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს), ამ ცნებიდან გამომდინარე, უდავოა, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს დასაწყისი მომენტია ასეთი საწარმოსთვის სპეციალურად

დადგენილი, დასაშვები სამუშაო დროის – 48 საათის ამოწურვა (შესაბამისად, 49-ე საათის დაწყება)“. (იხ.თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2014 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება საქმეზე N2/17354.)

ევროპის სოციალური ქარტიის 4(2) მუხლის მიხედვით, შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტიანი განხორციელების მიზნით, აღიარებულია დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დამატებითი ანაზღაურების მიღების უფლება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 17(4) მუხლში მითითებულია, რომ „ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.“ გაზრდილ ოდენობაში, რასაკვირველია, არ იგულისხმება ნორმირებული ხელფასის საათობრივი განაკვეთის სიმბოლური ზრდა. აღნიშნული საკითხის უკეთ გასაანალიზებლად საინტერესოა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ განსაზღვრული მინიმალური სტანდარტი. ILO-ს No. 1 და No. 30-ე კონვენციების მიხედვით, ზეგანაკვეთური შრომისათვის ნორმირებული განაკვეთი უნდა გაიზარდოს არანაკლებ 25 პროცენტით. მაგალითად, თუ დასაქმებულის საათობრივი განაკვეთი ნორმირებული შრომისათვის 10 ლარია, ზემოაღნიშნული კონვენციების შესაბამისად, საათობრივი ანაზღაურების გაზრდილი ოდენობა ზეგანაკვეთური შრომისათვის შეადგენს 12,5 ლარს. ბუნებრივია, შრომითი ხელშეკრულებით, შინაგანაწესით ან დამსაქმებლის ბრძანებით, შესაძლოა, უფრო მაღალი ტარიფის გათვალისწინება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის მიხედვით გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ.

კონკრეტული გარიგების ბათილად ცნობის სამართლებრივ შედეგს კი სასამართლოს მოსაზრებით, შეიცავს სწორედ სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი, რომლის დანაწესით, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საკანონმდებლო დანაწესის მიზანს სწორედ იმგვარი გარიგებების თავიდან აცილება წარმოადგენს, რომლებიც ფორმალურად კანონსაწინააღმდეგო არ არის, თუმცა, თავისი არსით, საზოგადოებრივ მართლწესრიგს არღვევს და სამოქალაქო ბრუნვის სუბიექტთა თანაცხოვრებას აუარესებს, რაც შედეგობრივად, სამოქალაქო ბრუნვას აფერხებს. როგორც წესი, გარიგების დადებით მისი მხარეები მიზნად ისახავენ კონკრეტული სამართლებრივი შედეგის დადგომას. მართლსაწინააღმდეგო და

ამორალურ გარიგებებს არ გააჩნიათ სამართლებრივი საფუძველი, ანუ ისინი ეწინააღმდეგებიან საჯარო წესრიგს და ზნეობრივ ნორმებს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე თავის სასარჩელო მოთხოვნას ამყარებს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე და განმარტავს, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების 5.3 პუნქტი ბათილია, ვინაიდან იგი ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს და ზნეობრივ ნორმებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ 54-ე მუხლი გამოყოფს „სამი სახის ფასეულობას“ (ზოიძე, სკ-ის კომენტარი, წიგნი I, მუხ. 54, გვ. 176), რომელთა დარღვევა იწვევს გარიგების ბათილობას: კანონით დადგენილი წესი და აკრძალვა, საჯარო წესრიგი და ზნეობის ნორმები. მოცემულ შემთხვევაში, მართალია გ-----
---მა და ზ-----ემ ხელშეკრულებაზე ხელის მოწერით დაადასტურეს, რომ ისინი ეთანხმებიან ხელშეკრულებაში მითითებულ ყველა პირობას, თუმცა ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი ისე არ უნდა იქნეს გაგებული, თითქოს მხარეებს ჰქონდეთ ნებისმიერი შინაარსით ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობა, არამედ ხელშეკრულება უნდა ემყარებოდეს ისეთ პრინციპებს, როგორიცაა - ეთიკურობა, მორალი და სამართლის არაბოროტად გამოყენება. ნების გამოვლენა გარიგების მთავარი ფუნდამენტია, მაგრამ მხოლოდ ეს არ წარმოშობს სამართლებრივ ურთიერთობებს. ნების გამოვლენის ნამდვილობა მრავალ გარემოებაზეა დამოკიდებული. ეს გარემოებები სამოქალაქო კოდექსით ან სხვა კანონებითაა განსაზღვრული და მათ გარიგებათა სამართლებრივ პირობებს უწოდებენ. ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპის ზღვარს ქმნიან სამოქალაქო სამართლის ნორმები, მაგალითად, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი მართლსაწინააღმდეგო და ამორალური გარიგებების თაობაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარეობს დასკვნა იმის შესახებ, რომ ხელშეკრულების თავისუფლება სახელშეკრულებო სამართლიანობის ფარგლებში მოქმედებს. ამდენად, ხელშეკრულების თავისუფლების შეზღუდვის მიზანია სახელშეკრულებო სამართლიანობა. ამგვარი შეზღუდვა ხორციელდება საჯარო წესრიგისა და მორალის საწინააღმდეგო გარიგებების შემთხვევაში.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი ხელშეკრულების 5.3 მუხლით მხარეებმა განსაზღვრეს ნორმალური სამუშაო დროის ფარგლებს გარეშე, მათ შორის უქმე დღეებში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში ანაზღაურება 1.01 მაგი საათობრივი ტარიფით.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მართალია მხარეებმა ხელშეკრულება გააფორმეს

თავისუფალი ნების არსებობის პირობებში, თუმცა აღნიშნული ხელშეკრულების „სუსტ“ მხარეს წარმოადგენს დასაქმებული- ფიზიკური პირი, რომელსაც არ შესწევს უნარი ზემოქმედება მოახდინოს გარიგების ყველა პუნქტის სამართლებრივ შინაარსზე და განსაზღვროს დავის არსებობის შემთხვევაში ყველა შესაძლო დაბრკოლება, ამდენად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობა 1.01-მაგი ტარიფით, არის შეუსაბამო დასაქმებულის მიერ შესრულებულ დამატებით სამუშაოსთან, კანონით არ არის განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის ზედა ზღვარი, რაც ქმნის დასაქმებულის დ---
- სუსტ სტანდარტს და დიდ გასაქანს აძლევს დამსაქმებელს, კერძოდ, მას აქვს სრული თავისუფლება შეხედულებისამებრ განსაზღვროს ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების წესი და შესთავაზოს ის დასაქმებულს, ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის შეთავაზებული ნება არ უნდა იყოს კანონსაწინააღმდეგო, შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ხელშეკრულების 5.3 პუნქტით განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობა ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს და კანონს, რის გამოც, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი გ-----ს და შპს „ჩ-----“ შორის 2016 წლის 13 ივნისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 5.3 მუხლი, ასევე ზ-----ეს და შპს „ჩ-----“ შორის 2015 წლის 5 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 5.3 მუხლი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ანაზღაურება დამსაქმებლის მიერ უნდა მოხდეს 1.25-მაგი ტარიფის გაანგარიშებით.

6.2. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2014 წლის 10 აპრილის განჩინებაზე №ას-18-18-2014 განმარტა, რომ „მოსარჩელის მიერ არასამუშაო დროს შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობის, მოსარჩელის მიერ არასამუშაო დროს სამუშაოს (ზეგანაკვეთური სამუშაოს) შესრულების თაობაზე მხარეთა შორის ზეპირი შეთანხმების არარსებობის და ასეთი სამუშაოს შესრულების საჭიროების არარსებობის ფაქტების მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა დამსაქმებელს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურებას და განმარტავს, რომ დამსაქმებლის მითითებით მათ მიერ შესრულებული სამუშაო აღემატება ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაო საათებს. კერძოდ, გ-----ის მიერ ზეგანაკვეთურად არის ნამუშევარი 2312 საათი, ხოლო ზ-----ის მიერ 3864

საათი.

სასამართლო განმარტავს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა. ზეგანაკვეთური სამუშაო არ შეიძლება იყოს ნორმირებული სამუშაო დრო. ის გარკვეული სამუშაო სპეციფიკის და შემთხვევის გათვალისწინებით შეიძლება გახდეს აუცილებელი, ამიტომაც, არსებით პირობად მხოლოდ ანაზღაურების წესია მიჩნეული იმ შემთხვევისათვის, თუ საჭირო გახდება ზეგანაკვეთურად დასაქმებულის დატვირთვა. მოცემულ შემთხვევაში, მართალია მხარეებმა ხელშეკრულებით განსაზღვრეს ზეგანაკვეთური მუშაობის შემთხვევაში ანაზღაურების ოდენობა, თუმცა სასამართლომ აღნიშნული ოდენობა მიიჩნია არაგონივრულად და ჩანაწერი ბათილად ცნო.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების, კერძოდ, მოსარჩელების სამუშაო ცვლებში მორიგეობის გრაფიკის და ცვლის გადაბარების მოხსენებითი ბარათების საფუძველზე გაკეთებული გაანგარიშების თანახმად, გ-----
–ს ხელშეკრულებაში განსაზღვრული სამუშაო საათების გარდა დამატებით ნამუშევარი აქვს 2312 საათი, ხოლო ზ-----ეს 3864 ლარი.

შპს „ჩ-----“ წარმომადგენელმა სადაოდ გახადა მოსარჩელების მიერ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი სამუშაო და განმარტა, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებები მხოლოდ ასლებია, შესაბამისად, მათ დავის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობა ვერ ექნება.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს. პალატა განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და

დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეებმა თავიანთი მოთხოვნის გასამყარებლად წარმოადგინეს მათ ხელთ არსებული ასლები, საიდანაც დასტურდება, რომ მათ მიერ სამუშაო ნამდვილად არის შესრულებული ხელშეკრულებით განსაზღვრულ დროზე მეტი, რაც შეეხება მოპასუხეს, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მის მტკიცების საგანში შედის, რომ დაადასტუროს ასეთი ფაქტის არ არსებობა, შპს „ჩ-----ამ“ არათუ არ წარმოადგინა რაიმე საწინააღმდეგო მტკიცებულება, უფრო მეტიც, სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა რ-----მა დაადასტურა, რომ ყოველ მესამე დღეს გადიოდნენ ცვლაში მოსარჩელები და დ----- თანამშრომლებს პერიოდულად უწევდათ ერთმანეთის მაგივრად დამატებითი სამუშაოს შესრულება. შესაბამისად, სასამართლომ დამტკიცებულად მიიჩნია, მოსარჩელების მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს შესახებ და მიიჩნია, რომ ვინაიდან გ-----ის ხელფასი ყოველთვიურად (დაბეგრილი) შეადგენს 600 ლარს (საათში 3.75 ლარი), ხოლო მის მიერ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარია 2312 საათი, შპს „ჩ-----“ გ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოსათვის $(3.75 \times 1.25 \times 2312)$ 10837.5 ლარი, რაც შეეხება ზ-----ეს მის მიერ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ოდენობა შეადგენს 3864 საათს, შესაბამისად, მოპასუხეს ზ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 18112.50 ლარის ანაზღაურება.

6.3. შპს „ჩ-----“ დირექტორის # 0----- და # 0----- ბრძანებებს რაც

შეეხება ზ-----ისთვის „საყვედურის“ გამოცხადების შესახებ, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შემდეგ გარემოებათა გამო:

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

მოცემულ შემთხვევაში შპს „ჩ-----“ დირექტორის # 0----- ბრძანებით, ზ-----ი ჩ-----ეს 2018 წლის 02 მარტს გამოუცხადდა საყვედური, აღნიშნული კი განპირობებული იქნა რ-----ის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, რომლის თანახმად, 2018 წლის 01 მარტს სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადდა ზ-----ე 09:28 საათზე, რაზეც პირადად არ დაურეკავს დ-----უფროსისათვის, მან აღნიშნულის თაობაზე აცნობა შესაცვლელ თანამშრომელს გ-----ეს და უთხრა, რომ აგვიანდებოდა.

სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა რ-----მა დაადასტურა მოხსენებით ბარათში მითითებული გარემოებები, ამასთან დაამატა, რომ გ-----ემ აღნიშნულის თაობაზე მას აცნობა, თუმცა რ-----მა ის ფაქტი, რომ მას პირადად არ შეატყობინა ზ-----ემ სამსახურში დაგვიანების შესახებ, არ აიღო შესაბამისი ნებართვა, მიიჩნია დარღვევად და მოხსენებითი ბარათი შეადგინა.

შპს „ჩ-----“ და ზ-----ეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 5.4 პუნქტის თანახმად, საპატიო მიზეზების გარეშე თვეში ჯამურად 2 საათზე მეტი დროის განმავლობაში სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობის ან დაგვიანების შემთხვევაში, დამსაქმებელი დასაქმებულის ხელფასიდან დაქვითავს თანხას თვეში 2 საათის გადაჭარბებით ფაქტიურად გაცდენილი დროის მიხედვით, ან/და დააკისრებს მას სხვა სახის პასუხისმგებლობას.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან რ-----ი არ უარყოფს იმ ფაქტს, რომ მისთვის ცნობილი იყო ზ-----ის დაგვიანების შესახებ, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის მტკიცების საგანს წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ დასაქმებულის სამსახურში დაგვიანება არასაპატიო მიზეზით იქნა გამოწვეული. ამასთან, შპს „ჩ-----“ მიერ არ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება რითაც დადასტურდებოდა, რომ მოსარჩელის მხრიდან დაგვიანებას სისტემატიური ხასიათი ჰქონდა, ამიტომ სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზ-----ი ჩიკავიძის მხრიდან დაგვიანებას სხვა დროს ადგილი არ ჰქონია, ამასთან, მოპასუხე მხარეს არ დაუდასტურებია გამოუცხადებლობის არასაპატიო მიზეზის შესახებ.

რაც შეეხება შპს „ჩ-----“ დირექტორის # 0----- ბრძანებას, რომლითაც ზ-----ი ჩ-----ეს 2018 წლის 05 მარტს გამოუცხადდა საყვედური, მისი გამოყენების

საფუძვლად ასევე მითითებულია რ-----ის მოხსენებითი ბარათი, რომლის თანახმად 2018 წლის 23 თებერვალს შპს „ჩ-----“ ქათმის ხორცის დამუშავების საწარმოს ტერიტორიიდან ადგილი ჰქონდა ქათმის ხორცის ნარჩენების ფარულად გატანის მცდელობას, აღნიშნული კუთხით დ----- თანამშრომლებმა არ შეასრულეს მათი ფუნქცია-მოვალეობა და არ შეამოწმეს ავტომანქანა „ზილი“, რომლის მეშვეობითაც ადგილი ჰქონდა ხორცის ნარჩენების გატანის მცდელობას.

სამუშაო ინსტრუქციის და შპს „ჩ-----“ დირექტორის # 2----- ბრძანების თანახმად, დ----- თანამშრომლის ძირითად მოვალეობას წარმოადგენს ობიექტების დ----- უზრუნველყოფა, მათ შორის ტერიტორიიდან გასული საწარმოო მანქანების **პერიოდული** დათვალიერება და შემოწმება, რათა არ მოხდეს ტერიტორიიდან საწარმო მატერიალური ღირებულების არამიზნობრივი გატანა და აშშ.

განსახილველ შემთხვევაში, დავის გადასაჭრელად მნიშვნელოვანია დადგინდეს რამდენად ეჭვს იწვევდა ავტომანქანა „ზილი“, საიდანაც შესაძლებელია მომხდარიყო ქათმის ხორცის ნარჩენების გატანა, რ-----ის მიერ დადასტურებული იქნა სამუშაო ინსტრუქციაში მითითებული გარემოება, რომ დ----- თანამშრომელს იმ შემთხვევაში ევალება მანქანის შემოწმება, თუ იგი რაიმე საეჭვოს აღმოაჩენს მასში, შესაბამისად, შემოწმება არ უნდა ყოფილიყო ყოველდღიური, მას პერიოდული ხასიათი უნდა ჰქონოდა.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, დამსაქმებლის მტკიცების საგანს წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების დარღვევა, მოცემულ შემთხვევაში, შპს „ჩ-----“ მიერ ვერ იქნა დადასტურებული, რომ ზ-----ეს აუცილებლად უნდა შეემოწმებინა აღნიშნული ავტომანქანა, ვინაიდან იგი შეიცავდა იმ სახის გარეგნულ ნიშნებს, რომელიც ობიექტური პირისათვის შესამჩნევია უნდა ყოფილიყო. ამდენად, შპს „ჩ-----“ დირექტორის # 0----- ბრძანება ზ----- ჩიკავიძისათვის საყვედურის გამოცხადების თაობაზე დაუსაბუთებელია და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

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

საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულ იქნა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. როცა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევაა, გათავისუფლების კანონიერების შეფასებისას სასამართლოს მიერ მხედველობაში მიიღება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დ----- კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნას მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმისა და, დამდგარი შედეგის გათვალისწინებით. შრომის სამართალში მოქმედი "Ultima Ratio" - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რაც გულისხმობს დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნას ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნას პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტიანი შრომის მოტივაციას შეუქმნის (იხ. სუსგ #ას-416-399-2016, 29 ივნისი, 2016წ.).

ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ Nას-812-779-2016, 19 ოქტომბერი, 2016 წ.; Nას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წ.; სუსგ Nას-483-457-2015, 7 ოქტომბერი, 2015წ.).

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "თ" პუნქტი

ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "თ" პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით ხელშეკრულების შეწყვეტა სადავოა, თუ დადგინდება, რომ ადრე გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არ იყო დასაბუთებული. ამგვარ მითითებას შრომის კოდექსი პირდაპირ არ ითვალისწინებს, თუმცა დისციპლინური პასუხისმგებლობის, ისევე, როგორც დამსაქმებლის სხვა გადაწყვეტილებების კანონიერება, გასაჩივრების შემთხვევაში, მოწმდება სასამართლოს მეშვეობით. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "თ" პუნქტის შინაარსის მხოლოდ სიტყვა-სიტყვითი გაგებით, ერთი შეხედვით ეს შეიძლება ასე ჩანდეს, თუმცა სამოქალაქო ბრუნვისათვის დამახასიათებელი კეთილსინდისიერების პრინციპისა და უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვის, ასევე სასამართლო პრაქტიკით დადგენილი „Ultima Ratio“ პრინციპის გათვალისწინებით, ხსენებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა იქნას გამოყენებული, თუ დარღვევას აქვს არსებითი ხასიათი. ამრიგად, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "თ" პუნქტის მიზნებისათვის, დარღვევის კანონით დადგენილ ვადაში განმეორებადობასთან ერთად, საჭიროა მისი ხასიათისა და ბუნების შემოწმება. დარღვევის გამო მუშაკის გათავისუფლებისას, მნიშვნელოვანია დადგინდეს დარღვევის ხარისხი, გამოიკვეთოს დასაქმებულის ბრალეულობა და შეფასდეს რამდენად გონივრული, აუცილებელი და პროპორციულია აღნიშნულ დარღვევასთან მიმართებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ასევე ხომ არ არის შესაძლებელი უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება. დარღვევის გამოყენებითობასთან დაკავშირებით, არსებითია ქმედების ერთგვაროვნება.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვს რა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობას, მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ ზ-----ის მიერ ადგილი არ ჰქონია შრომის ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დადგენილი წესის დარღვევას, სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "თ" პუნქტის დანაწესზე და განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია დადგინდეს მოსარჩელის მხრიდან რამდენად ჰქონდა ადგილი ქმედების ერთგვაროვნებას, კერძოდ, დადგენილია, რომ ზ-----ეს სამსახურეობრივი მოვალეობის

შესრულებისას ორი სხვადასხვა საფუძვლით გამოეცხადა საყვედური, ერთ შემთხვევაში სამსახურში დაგვიანების, ხოლო მეორე შემთხვევაში შრომის შინაგანაწესით განსაზღვრული ფუნქცია-მოვალეობის შეუსრულებლობის გამო, შესაბამისად, განსაზღვრულ შემთხვევაში სახეზე არ გვაქვს ერთგვაროვანი ქმედება, საყვედურის გამოცხადების საფუძველი გახდა ორი ერთმანეთისაგან იზოლირებული მოქმედება, თუმცა ქმედების ერთგვაროვნების შემთხვევაშიც, ვინაიდან სასამართლოს მიერ ბათილად იქნა ცნობილი 2018 წლის 3 და 5 მარტის ბრძანებები ზ-----ისათვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ, აღარ არსებობს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის განხილვის საფუძველი 37-ე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის კონტექსტში. სასამართლო ასევე ყურადღებას გაამახვილებს მოპასუხის მიერ წარმოდგენილ მოხსენებით ბარათზე, რომელიც ასევე საფუძვლად დაედო ზ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლებას, კერძოდ, შპს „ჩ-----“ ქათმის ხორცის დამუშავების საწარმოს დ----- უფროსის რ-----ის მოხსენებითი ბარათის თანახმად, ზ-----ე 07.07.2018 წლის მორიგეობისას გადის ოთახიდან და 1 საათი და 30 წუთის განმავლობაში იმყოფება სასადილო ოთახში, 10.07.2018 წელს 00:57-01:03 საათზე ზ-----ე ზის კამერების ოთახში და ეძინება(თვლემს), ხოლო 01:32-03:01 საათზე იგი იმყოფება სასადილო ოთახში და ისვენებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული ფაქტი არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს მოსარჩელის მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებად, ვინაიდან როგორც თავად რ-----მა განაცხადა მორიგეობისას დ----- თანამშრომლებს აქვთ 15 წუთიანი შესვენება, თუმცა შრომის შინაგანაწესით არ არის განსაზღვრული კონკრეტულად დროის რომელ მონაკვეთში შეეძლოთ მათ შესვენების გამოყენება, ამასთან, სასადილო ოთახში არ არის კამერები, შესაბამისად, არსებული მტკიცებულების საფუძველზე შეუძლებელია დადგინდეს რას აკეთებდა მითითებულ დროს ზ-----ე. ასევე გამოიწვია თუ არა სამორიგეოში მისმა არყოფნამ რაიმე ზიანი საწარმოში, არ დასტურდება. მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ იქნა აღნიშნული ქმედება ისეთი ხასიათის უხეშ დარღვევად მიჩნეული, რასაც უპირობოდ უნდა მოჰყოლოდა მუშაკის გათავისუფლება და სხვა ნაკლებად მძიმე დისციპლინური ზომის გამოყენება მიზანშეუწონელი იქნებოდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას და მიიჩნევს, რომ გათავისუფლების ბრძანება კანონსაწინააღმდეგოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი შპს „ჩ-----“ დირექტორის 2018 წლის 13 ივლისის # 1----- ბრძანება ზ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

6.5. 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.

სამუშაოზე აღდგენა, ისევე როგორც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, წარმოადგენს მოპასუხის არამართლობიერი ქმედების (უკანონოდ გათავისუფლების) შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სახეს - მუშაკის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის გზით.

შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია, შესაბამისად, სამუშაოზე აღდგენა ამ პირობებში დ---- ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია. თუმცა ამ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ობიექტური შესაძლებლობა, კერძოდ, იმავე სამუშაო ადგილის არსებობა. მითითებული გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებლის მხარეზეა. მან უნდა ამტკიცოს, რომ მითითებული სამუშაო ადგილი არ არსებობს ან არსებობს, მაგრამ დაკავებულია. მანვე უნდა ადასტუროს, რომ მესამე პირი ამ პოზიციას იკავებს, მაგრამ ამ ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია.

მოცემულ შემთხვევაში, წარმოდგენილი საშტატო ნუსხის თანახმად, 2018 წლის ივლისის მდგომარეობით, ხორცის დამუშავების საწარმოს დ---- სამსახურის შტატი შეადგენს 6 თანამშრომელს, ცალკე მოხდა ლოკალური დ---- - ხელმძღვანელის დ---- უფროსის მოადგილედ გადაყვანა. მოპასუხე მხარეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება აღნიშნული შტატები შევსებული არის თუ არა, შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზ-----ე აღდგენილ უნდა იქნეს შპს „ჩ-----აში“ დ---- თანამშრომლის პოზიციაზე.

6.6. მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ უნდა დაკმაყოფილდეს.

დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს

ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას თან სდევს. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს ზ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ანაზღაურება გათავისუფლებიდან - 2018 წლის 13 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 600 ლარის ოდენობით (დაბეგრილი).

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, თუ სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა.

ვინაიდან სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, შპს „ჩ-----“ ზ-----ის

სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 100 ლარის გადახდა, მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურების მიზნით.

შპს „ჩ-----“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 1516.50 ლარის გადახდა, ვინაიდან მოსარჩელები სამუშაოზე აღდგენის და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში გათავისუფლებული არიან სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, შესაბამისად, ვინაიდან ამ ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს აღნიშნული თანხის გადახდა უნდა დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-ე-249-ე, 259¹-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. გ-----ის და ზ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელე გ-----სა და შპს „ჩ-----“ შორის 2016 წლის 13 ივნისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 5.3 მუხლი.
3. ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელე ზ-----ესა და შპს „ჩ-----“ შორის 2015 წლის 5 იანვრის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 5.3 მუხლი.
4. მოპასუხე შპს „ჩ-----“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ზეგანაკვეთური შესრულებული სამუშაოს ასანაზღაურებლად 10837,50 ლარი.
5. მოპასუხე შპს „ჩ-----“ ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს ზეგანაკვეთური შესრულებული სამუშაოს ასანაზღაურებლად 18112.50 ლარი.
6. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჩ-----“ დირექტორის 2018 წლის 2 მარტის ბრძანება N0----- ზ-----ისათვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ.
7. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჩ-----“ დირექტორის 2018 წლის 5 მარტის ბრძანება N0----- ზ-----ისათვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ.
8. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჩ-----“ დირექტორის 2018 წლის 13 ივლისის ბრძანება N1----- ზ-----ის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და მოსარჩელე ზ-----ე აღდგენილი იქნეს შპს „ჩ-----“ დ-----თანამშრომლის პოზიციაზე.
9. შპს „ჩ-----“ ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 13 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე,

ყოველთვიურად 600 ლარის ოდენობით (დაბეგრილი).

10. მოპასუხე შპს „ჩ-----“ ზ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.

11. მოპასუხე შპს „ჩ-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 1516.50 ლარის გადახდა.

12. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-13 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

13. 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.

მოსამართლე

მამუკა ნოზაძე