



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

შესავალი ნაწილი

11 ოქტომბერი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - ნ-----

წარმომადგენელი - ი-----

მოპასუხე - შპს „ჯ-----“

წარმომადგენელი - თ-----

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, განაცდური ხელფასისა და სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, შპს „ჯ-----ს“ დირექტორის 27/02/2018წ. ბრძანება ნ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. მოპასუხე, შპს „ჯ-----“ მოსარჩელე, ნ-----ს სასარგებლოდ, დაეკისროს 8 თვის განაცდური შრომის ანაზღაურება 6400 ლარის

ოდენობით;

- 1.3. მოპასუხე, შპს „ჯ-----“ მოსარჩელე, ნ-----ს სასარგებლოდ, დაეკისროს შრომის ანაზღაურების დავალიანების სახით 175 ლარის გადახდა.**

სარჩელის საფუძვლები:

მხარეთა შორის 12/10/2017წ. დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა კომპანიის ადმინისტრატორის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი განისაზღვრა ხელზე მისაღები 800 ლარით. ხელფასის გადახდა უნდა მომხდარიყო ყოველი თვის ბოლოს.

მოსარჩელე გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან 2018 წლის 27 თებერვალს მომსახურების სტანდარტების დაუცველობისა და კომპანიის რეპუტაციის შელახვის საფუძვლით, რასაც ადგილი არ ჰქონია.

მოსარჩელეს 2018 წლის იანვრისა და თებერვლის ხელფასი გადაუხადეს 115 და 60 ლარის დაკლებით.

11/10/2019წ. სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოსარჩელის წარმომადგენელმა უარი თქვა მოთხოვნაზე სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში და სასარჩელო მოთხოვნები ჩამოაყალიბა ზემოაღნიშნული სახით (იხ.11/10/2019წ. სასამართლოს მთავარი სხდომის ოქმი. 16:16:08 სთ).

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოსარჩელე გათავისუფლდა საგამოცდო 6 თვიანი ვადის განმავლობაში, ვინაიდან ის ხშირად ტოვებდა სამსახურს, რაზედაც არაერთხელ უშედეგოდ იქნა გაფრთხილებული; ასევე, სათანადოდ არ ასრულებდა დაკისრებულ ვალდებულებებს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

- 3.1.1.** მხარეთა შორის 12/10/2017წ. დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით, რომლითაც მოსარჩელე დაინიშნა საცურაო აუზის ადმინისტრატორის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი განისაზღვრა ხელზე მისაღები 800 ლარით. ხელფასის გადახდა უნდა მომხდარიყო ყოველი თვის ბოლოს, მოსარჩელის საბანკო ანგარიშზე ჩარიცხვის გზით. ხელშეკრულების პირველი 6 თვე წარმოადგენდა საგამოცდო ვადას, რომლის განმავლობაშიც ხელშეკრულების რომელიმე მხარის მიერ შეუწყვეტლობის შემთხვევაში, ხელშეკრულება გაგრძელდებოდა ზემოაღნიშნული ვადით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.-ები: 17-21);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. მოპასუხის 27/02/2018წ. ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება, მის მიერ მომსახურების სტანდარტების დარღვევისა და მომხმარებლების წინაშე კომპანიის რეპუტაციის შელახვის საფუძველით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ბრძანება (ს.ფ. 22);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო, საქმეში არსებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვა-გაანალიზების შედეგად, დადგენილად თვლის, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოსარჩელის შეუსაბამობას შესასრულებელ სამუშაოსთან ადგილი არ ჰქონია.

3.2.2. სასამართლო დადგენილად თვლის, საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს არ აქვს მიღებული 2018 წლის იანვრის ხელფასიდან 114 ლარი და 49 თეთრი, ხოლო თებერვლის ხელფასიდან - 57 ლარი და 14 თეთრი.

(დასაბუთება იხ. გადაწყვეტილების მე-5 პუნქტი „სამართლებრივი შეფასება“).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-21);
- ბრძანება (ს.ფ.22);
- ამონაწერი მოსარჩელის საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ.-ები: 23-27)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. სამართლებრივი შეფასება

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის თანახმად, წინამდებარე პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, კერძოდ, გულისხმობს: a) ანაზღაურებას, რომელიც ყველა მშრომელს უზრუნველყოფს სულ მცირე: i) სამართლიანი ხელფასითა და ტოლფასოვანი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურებით რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, კერძოდ, ქალებისათვის ქმნის შრომის ისეთი პირობების გარანტიას, რომელიც მამაკაცის შრომის პირობებზე უარესი არ იქნება, და თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების შესაძლებლობას; ii) მასა და მის ოჯახს ღირსებული არსებობის შესაძლებლობებით, წინამდებარე პაქტის დებულებათა შესაბამისად. b) უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს; c) თითოეულისათვის უფრო მაღალი სამსახურებრივ საფეხურზე დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას, მხოლოდ და მხოლოდ შრომითი სტაჟისა და კომპეტენციის შესაბამისად; d) დასვენების, თავისუფალი დროის ქონის და სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, აგრეთვე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულების შესაძლებლობას ისევე, როგორც ანაზღაურებას საზოგადოებრივი უქმე დღეებისათვის.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური

მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტით, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის პირველი წინადადების თანახმად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული (სშკ-ის მე-9 მუხლით დადგენილ საკანონმდებლო რეგულაციებთან დაკავშირებით, იხ. სუსგ Nას-699-653-2017, 30/06/2017წ.).

5.2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2017 წლის 13 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე Nას-227-216-2017) განმარტა: „კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარმართოს მხარეთა შრომითი-სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-

ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე. საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება, შესაძლოა, საფუძვლად დაედოს ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაზე“ (იხ. სუსგ Nას-227-216-2017, 2017 წლის 13 ოქტომბერი, პარ. 23).

ასევე, ერთ-ერთ საქმეში საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომ შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის აღნიშნული ჩანაწერი - ნებისმიერ დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლების შესახებ - ამავე კოდექსის 37-ე მუხლში ჩამოთვლილ გათავისუფლების საფუძვლებს უნდა დაუკავშირდეს. საკასაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ „ნორმის ასეთი განმარტება არ გამომდინარეობს სშკ-ის არც მე-9 და არც 37-ე მუხლების შინაარსიდან და პირდაპირ ეწინააღმდეგება მათ. სშკ-ს 37-ე მუხლი უთითებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებზე არა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, არამედ ამ ვადის წარმატებით გავლის შემდგომ მხარეთა შორის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად დადებული შრომითი ხელშეკრულებით წარმოშობილი ურთიერთობისას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს უშუალოდ სშკ-ის მე-9 მუხლის შინაარსიდანაც, რომელიც საუბრობს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში სამომავლო შრომის ხელშეკრულების დადება - არდადებაზე და იქვე აკონკრეტებს, რომ არსებობს შრომის ხელშეკრულების არდადების მხოლოდ ერთი საფუძველი - პირის შეუსაბამობა შესასრულებელ სამუშაოსთან, რაც გულისხმობს დაკავებულ თანამდებობასთან პირის პროფესიული ჩვევების, შესაძლებლობებისა და პირადი თვისებების შეუსაბამობას [იხ. შედარებისათვის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონის სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის 24-ე მუხლი, ასევე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 2015 წლის 27 ოქტომბრის კანონის 45.4 მუხლი]. თუ სშკ-ს 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ საფუძვლებზე მითითებისა და მათი დამტკიცების ტვირთს დამსაქმებელს დავაკისრებდით დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ შრომითი ხელშეკრულების არდადების შემთხვევაშიც, მაშინ გამოსაცდელი ვადა საერთოდ დაკარგავდა თავის დანიშნულებას. გამოსაცდელი ვადა კი ის ერთადერთი პერიოდია, რომლის განმავლობაშიც კანონმდებელმა დამსაქმებელს თავისუფლება მიანიჭა, არ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ მიაჩნია, რომ იგი არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე,

შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობაზე არ შეიძლება გავრცელდეს მტკიცების ის სტანდარტი, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას. სწორედ ამიტომ, სშკ-ის მე-9.4 მუხლის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე ასევე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნებიც, რაც მოიცავს წინასწარი გაფრთხილების, კომპენსაციისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებას... აღნიშნული თვალსაზრისით საყურადღებოა ასევე, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158-ე კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, რომელიც საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული, მაგრამ ხშირად გამოიყენება საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომის კოდექსის ნორმების განმარტების პროცესში, როგორც არაპირდაპირი წყარო, სახელმწიფოებს საშუალებას აძლევს კონვენციის მოქმედების სფეროდან გამორიცხონ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულთა შრომით ურთიერთობაში ყოფნის პერიოდი, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმაზე, რომ ამ პერიოდში კონვენციით გათვალისწინებული გარანტიები (მათ შორის, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების ვალდებულება) არ მოქმედებს (იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, მუხლი 2.2.ბ) (იხ. სუსგ Nას-142-134-2017, 2018 წლის 18 აპრილი).

5.3. საქართველოს კონსტიტუციის 62-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილით, 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 თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში განმარტა, რომ საპროცესო კანონის მიზანს წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალდებულება, წარმოუდგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამაფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ

გამოყენების წინაპირობებს ქმნიან, არამედ მოიაზრებს მოპასუხის დავალდებულებასაც, შესაგებლის ფარგლებში უზრუნველყოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 15/09/2017წ. განჩინება საქმეზე Nას-682-636-2017).

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხემ, გარდა ახსნა-განმარტებისა, ვერ წარმოადგინა ვერანაირი მტკიცებულება იმის შესახებ, რომ მოსარჩელე არ შეესაბამებოდა შესასრულებელ სამუშაოს, რაც დათხოვნის ბრძანებისა და შესაგებლის მიხედვით, გამოიხატებოდა საგამოცდო ვადაში მომსახურების სტანდარტების დარღვევასა და მომხმარებლების წინაშე კომპანიის რეპუტაციის შელახვაში, სამსახურის ხშირად დატოვებასა და დაკისრებული ვალდებულებების სათანადოდ შეუსრულებლობაში.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხის გადაწყვეტილება, მოსარჩელისათვის გამოსაცდელ ვადაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, არამართლობიერია და ცნობილი უნდა იქნეს ბათილად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 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.

მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობა უნდა გაგრძელებოდა 2018 წლის 12 ოქტომბრამდე, შესაბამისად, რამდენადაც მისი სამუშაოზე აღდგენა ვერ მოხდება, მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს ის ხელფასი, რასაც მიიღებდა დათხოვნიდან - 1 მარტიდან 12 ოქტომბრის ჩათვლით (7 თვე და 12 დღე), რაც შეადგენს 5920 ლარს (მოსარჩელე ითხოვდა სრული 8 თვის ხელფასს - 6400 ლარს).

5.4. მოსარჩელის საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერით დასტურდება, რომ მან 2018 წლის იანვრის ხელფასიდან მიიღო 685 ლარი და 51 თეთრი, შესაბამისად, არ აქვს მიღებული 114 ლარი და 49 თეთრი; ხოლო თებერვლის ხელფასიდან - 742 ლარი და 86 თეთრი, ანუ დააკლდა 57 ლარი და 14 თეთრი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილებით, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში,

თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. ხოლო 34-ე მუხლით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი წინადადებით, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული ნორმების საფუძველზე, სარჩელი ამ ნაწილში უნდა დაკმაყოფილდეს სრულად და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 171 ლარისა და 63 თეთრის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

6. სასამართლო ხარჯები

6.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 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.

დასახელებული ნორმის შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შეახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება.

6.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 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.

რამდენადაც, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხე, შპს „ჯ-----“ დაეკისრა 6091 ლარისა და 63 თეთრის გადახდა, სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ მას უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 182 ლარისა

და 75 თეთრის ოდენობით (6091 ლარისა და 63 თეთრის 3%).

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 259¹ მუხლებით,

გადაწყვეტა:

1. ნ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ჯ-----ს“ დირექტორის 2018 წლის 27 თებერვლის ბრძანება მოსარჩელე, ნ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.
3. მოპასუხე, შპს „ჯ-----“ მოსარჩელე, ნ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს 6091 ლარისა და 63 თეთრის გადახდა, საიდანაც 5920 ლარია განაცდური შრომის ანაზღაურება, ხოლო 171 ლარი და 63 თეთრი - მიუღებელი ხელფასი (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).
4. მოპასუხე, შპს „ჯ-----“ მოსარჩელე, ნ-----ს სასარგებლოდ, დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 100 ლარის ანაზღაურება.
5. მოპასუხე, შპს „ჯ-----“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 182 ლარისა და 75 თეთრის ოდენობით.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
7. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი;

წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

8. გადაწყვეტილების ასლი გაეგზავნოს მოსარჩელე, ნანა ხელაშვილს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ